



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

KÄSITTELYT  
Kaupunginhallitus 27.3.2023

ROVANIEMI

## Sisällysluettelo

<b>1. Henkilöstöraportin tavoite</b>	<b>3</b>
1.1. Strategiassa ja vuoden 2022 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen	3
<b>2. Rekrytointi</b>	<b>8</b>
2.1. Ulkoinen rekrytointi	10
2.2. Oppisopimuskoulutus	10
2.3. Varahenkilöstö ja sisäiset sijaiset	10
<b>3. Osaamisen kehittäminen</b>	<b>11</b>
3.1. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat	11
3.2. Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma	12
<b>4. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus</b>	<b>14</b>
4.1. Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen	14
4.2. Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen	16
4.3. Turvallisuus	19
4.4. Työterveyshuolto	19
4.5. Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta	23
<b>5. Poissaolot</b>	<b>26</b>
5.1. Poissaolojen jakauma	26
5.2. Terveysperusteiset poissaolot	26
<b>6. Henkilöstökustannukset</b>	<b>29</b>
<b>7. Henkilöstöresurssit</b>	<b>30</b>
7.1. Henkilöstömäärä ja -rakenne	30
7.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	31

## 1. 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.

### 1.1. Strategiassa ja vuoden 2022 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Rovaniemen kaupungin kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden vuoteen 2030 ulottuvan kaupunkistrategian kokouksessaan 23.5.2022. Kaupunkistrategiassa kaupungin henkilöstöä koskevaksi kaupungin toimintaperiaatteeksi on asetettu:

*Henkilöstömme voi hyvin ja heidän osaamisensa kehittämiseen panostetaan. Keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttamisen keinoja ovat työhön liittyvien kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta sekä henkilöstömme voimavarojen vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen. Hyvinvoiva henkilöstömme tuottaa laadukkaita palveluita ja parempaa asiakaskokemusta sekä tuloksellista toimintaa.*

Vuoden 2022 talousarvion henkilöstöosiossa on kuvatut sanalliset tavoitteet vuodelle 2022:

1. Sote-uudistukseen liittyvän henkilöstösiirron onnistunut toteuttaminen suunnitellun aikataulun mukaisesti.
  - ❖ Hyvä ja vastuullinen vuorovaikutus henkilöstön kanssa siirtoon liittyen.
  - ❖ Kaupungin edut turvaava henkilöstön siirtosopimus.
  - ❖ Tehtävien muotoilu tarvittavilta osin siten, että kaupungille jäävät ja soteen siirtyvät työtehtävät muodostavat mielekkäitä, tarkoituksenmukaisia ja taloudellisesti kestäviä kokonaisuuksia.
  - ❖ mm. vakituisten varahenkilöstön määrän kasvattaminen
2. Tarvittavien muutosten tekeminen henkilöstöhallinnon ulkoistettujen tukipalvelujen tuottamistapaan soteuudistuksen yhteydessä 1.1.2023 alkaen palvelun laadun parantamiseksi ja kustannusten vähentämiseksi.
3. Henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.
  - ❖ Työhön liittyvien kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta sekä henkilöstön voimavarojen vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen kaupungin työpaikoilla ovat keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttamisen keinoja. Niiden avulla vähennetään sairaus- ja tapaturmakustannuksia, tehostetaan työajan käyttöä sekä kehitetään organisaation toimintaa ja parannetaan tuottavuutta. Henkilöstön sisäilmaongelmista johtuvien sairauspoissaolojen vähentämiseksi reagoidaan nopeasti yhdessä työterveyshuollon, tilapalvelujen ja henkilöstöhallinnon kanssa.
  - ❖ Työhyvinvoinnin johtaminen liittyy kiinteästi taloudellisten tavoitteiden toteuttamiseen ja palveluiden tuottamiseen. Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa laadukkaita palveluita ja sitä kautta parempaa asiakaskokemusta sekä toiminnan tuloksellisuutta. Tätä tukee organisaatiokulttuuri, jossa henkilöstö kehittää ja oppii, johtaminen on mahdollistavaa ja yhteisöllisyys on vahvaa. Johtamista vahvistetaan selkeyttämällä johtamiskokonaisuuksia ja kouluttamalla esimiehiä.

4. Henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.
- ❖ Kaupungin houkuttelevuutta työnantajana edistetään lisäämällä työn joustavuutta ja perheystävällisyyttä sekä tarjoamalla mahdollisuuksia vetovoimaisiin urapolkuihin. Tavoitetta toteutetaan myös viestimällä kaupungin työmahdollisuuksista ja tukemalla henkilöstön osaamisen kehittämistä esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen, täydennyskoulutuksen ja omaehtoisen kouluttautumisen muodoissa. Kaupunki panostaa verkko-oppimisen kehittämiseen ja hyvään perehdytykseen.

Edellä todettujen tavoitteiden edistämiseksi on toteutettu vuonna 2022 seuraavia toimenpiteitä:

#### Rekrytointi

Tavoite	Toteutuminen
Anonyymien rekrytointimenettelyn käytön vakiinnuttaminen yhdenvertaisuuden ja työnantajamaineen kehittämiseksi.	Lähes kaikki rekrytoinnit toteutettu anonyymillä rekrytointimenettelyllä.
Rekrytointiprosessien laadun vakiinnuttaminen esimiehiä ja rekrytointien valmistelijoita kouluttamalla.	Toukokuussa 2022 järjestettiin rekrytointeihin liittyvä koulutus esihenkilöille ja valmistelijoille.
Kaupungin työnantajamaineen järjestelmällinen kehittäminen. Kohdennettu rekrytointimarkkinointi erityisesti niille kohderyhmille, joissa henkilöstön saatavuus on huono.	Toteutettu rekrytointimarkkinointia ja avattu tunnistetun tarpeen perusteella muuttajasivusto viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelujen toimesta markkinoinnin tueksi.
Matalan kynnyksen väylien laajentaminen vaikeasti rekrytoitaviin tehtäviin (oppisopimuskoulutuksen ja oppilaitosyhteistyön lisääminen).	Henkilöstökoulutuksen menettelytapaohjeen päivittäminen on aloitettu vuonna 2022 ja oppisopimusväylää on luonnoksessa merkittävästi laajennettu.
Henkilöstön rekrytoinneissa käytetään avointa hakumenettelyä	Rekrytoinneista yli 99,5% toteutettu avoimella hakumenettelyllä
Rekrytointiprosessien laadun vakiinnuttaminen prosessin selkiyttämällä ja laadun seurannalla sekä esimiehiä ja rekrytointien valmistelijoita kouluttamalla.	Hakijakokemuskysely toteutettu keväällä 2022 laadun seuraamiseksi ja koulutettu esihenkilöitä ja valmistelijoita toukokuussa 2022.
Toteutetaan toimestaan tai virastaan lähteville työntekijöille "lähtöhaastattelu" aiemmin kehitetyn mallin mukaisesti työn ja työyhteisön kehittämiskohtien tunnistamiseksi.	Laadittu lomake haastattelujen toteuttamista varten.
Perustetaan harjoittelu- ja kesätyöpooli pitovoiman lisäämiseksi.	Ei ole toteutunut tässä muodossa. Harjoittelupaikkayhteistyön syventämisestä on keskusteltu opiskelijajärjestöjen ja oppilaitosten kanssa.

## Työhyvinvointi

Tavoite	Toteutuminen
Työhyvinvoinnin tason mittaaminen ja toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen tulosten perusteella.	Työhyvinvointikysely toteutettiin vuodenvaihteessa 2021-2022. Työhyvinvointisuunnitelmat laadittiin tulosten pohjalta. Yksiköihin on toteutettu myös psykososiaalisen kuormituksen mittaamista sovitun aikataulun mukaisesti, työpaikkaselvitysten ajantasaisuuden varmistaminen sekä tarvittaessa työyhteisötyötä/ensitiimitoimintaa/työyhteisösovittelua.
Kohdennetut toimenpiteet korkeiden poissaolojen palvelualueille.	Varhaiskasvatuspalveluihin toteutettiin poissaolojen vähentämiseen tähtäävä monia toimenpiteitä: mitattiin psykososiaalista kuormitusta, jonka myötä toteutettiin vuorovaikutusta sisältänyt kierros kaikkiin varhaiskasvatusyksiköihin henkilöstön osallisuuden ja kehittämistoimenpiteiden käynnistymisen varmistamiseksi
Osaamisen kehittäminen (erityisesti verkkooppimisen, työkierron ja täydennyskoulutuksen keinoin).	Keskitettyjä toteutettiin pääsääntöisesti verkkokoulutuksina. Oman verkko-oppimisympäristön toteutuksen valmistelua jatkettiin. Työkiertoa ja täydennyskoulutusta toteutettiin tavanomaisesti.
Esimiesten vahva tukeminen palvelussuhde- ja työhyvinvointiasioissa (ml. työturvallisuus).	Tukea vahvistettiin rekrytoimalla palvelussuhdepäällikkö sekä toteutettiin tätä tavoitetta tukevana toimenpiteenä palkanlaskennan ottaminen omaksi toiminnaksi. Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työkykyjohtamisen tueksi rekrytoitiin työkykykoordinaattori (uusi tehtävä). Lisäksi työturvallisuusasioiden kehittämiseen ja esihenkilöiden tukemiseen suunnattiin turvallisuusasiantuntijan resurssia (turvallisuuspäällikön tehtävä muutettiin turvallisuusasiantuntijan tehtäväksi). Loppuvuodesta koulutettiin kaupungille defusing- ohjaajia, jotka voivat ensitilanteessa käsitellä traumaattista tapahtumaa työyhteisössä.
Varmistetaan, että jokainen työntekijä ja esimies käy vuoden aikana kehityskeskustelun.	Toteutui osittain. Asia on ohjeistettu, mutta seurannan mahdollistavaa järjestelmää ei vielä ole. Asia huomioidaan hankittaessa kaupungille hr-järjestelmä.
Kehitetään työskentelytapoja ja -tiloja hyvinvointia ja tuottavuutta tukeviksi.	Toteutui. Väistötiloihin on tehty tarvittavia muutoksia ja uusissa tilahankkeissa on huomioitu hyvinvointi ja tuottavuus.
Jatketaan henkilöstöohjeistusten uudistamista sisällöltään työntekoa joustavoittaviksi ja perheystävällisiksi.	Etätyöohjeistusta on päivitetty vuoden aikana.
Esimiesten kouluttaminen työhyvinvointijohtamiseen.	Seuraavia koulutuksia järjestettiin: oman työn ja ajankäytön johtamisvalmennus, hybridityön haltuun webinaari, kognitiivisen ergonomian koulutuksia, SOTERGO -seminaari, Enjoy- hankkeen koulutuksia: työkykyä ennakoivalla johtamisella -työpajat ja seminaari, esihenkilöinfoissa pidetyt täsmäkoulutukset ajankohtaisista ohjeista.

Henkilöstön hyvinvointia tuetaan maksamalla hyvinvointietua 10 euroa/kk kh:n päättämien ehtojen mukaisesti.	Kaupunginhallitus päätti 25.4.2022 hyvinvointiedun korottamisesta 8,33 eurolla/kk, jolloin hyvinvointiedun kokonaisarvo oli 18,33 euroa/kk
Työhyvinvointia seurataan työyksiköissä ennalta tehdyn suunnitelman mukaisesti säännöllisesti anonyymien sähköisen palvelun avulla ja erikseen tarpeen ilmetessä. Työhyvinvoinnin seuranta tehdään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.	Toteutui osittain. Säännöllistä anonyymien seurannan mahdollistamaa sähköistä palvelua ei ole vielä käytössä. Psykososiaalisen riskinarviointi kuitenkin toteutetaan anonyymisti ja tätä on tehty yksiköissä sovitusti ja säännöllisesti mm. liittyen työpaikkaselvitysprosessiin. Työhyvinvointi -haasteissa kootaan työyhteisön ensitiimi, jonka myötä voidaan sopia tarkemmasta selvittämisestä sekä toimenpiteistä, kuten työyhteisösovittelusta. Toimenpiteitä ja tukitoimia voidaan toteuttaa myös omana toimintana (työterveydestä tilattavien palvelujen sijasta/ohella)
Varmistetaan esimiesten osaaminen henkilöstön työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden tunnistamisessa ja tukemisessa.	Esihenkilöiden työkykyjohtamista- osaamista on edistetty mm. Rovaniemen kaupungin varhaisen ja aktiivisen tuen kouluttamisella, Aino Health- käyttöohjauksena, esihenkilön tukeminen henkilöstön "kouluttaminen". Lisäksi tehtiin esihenkilöiden yksilöohjausta työhyvinvointiin ja -kykyyn liittyvissä case-tapuksissa.

### Osaamisen kehittäminen

Tavoite	Toteutumisen
Verkko-oppimisympäristön kehittäminen sen varmistamiseksi, että esimiehille ja henkilöstölle on koulutusta saatavilla kaikkina ajankohtina.	Verkko-oppimisympäristöjen markkinakartoitus aloitettu.
360-arviointien toteuttaminen uusille esimiehille noin kuuden kuukauden kuluttua työnteon aloituksesta.	Markkinakartoitus 360-arviointien toteuttamiseksi vuonna 2023 käynnistettiin vuonna 2022.
Koulutussuunnittelun ja -ohjauksen kehittäminen siten, että koulutukseen osallistuminen lisääntyy.	Koulutukseen osallistuminen lisääntyi 19% vuoteen 2021 verrattuna.
Henkilöstöä osallistetaan työn kehittämiseen	Osallistamista toteutettiin muun muassa viestintä-, markkinointi- ja osallisuusyksikön tuella.

### Palvelussuhdeasiat

Tavoite	Toteutumisen
Palkkahallinnon prosessien tuottavuuden parantaminen ja kustannusten vähentäminen.	Palkkahallinnon ottamisesta omaksi toiminnoksi tehtiin päätös vuoden aikana.
KVTES-palkkausjärjestelmäkuvauksen päivittäminen.	Ei toteutunut.
Kertapalkitsemisjärjestelmän (=miten palkitaan hyvistä yksittäisistä työsuorituksista) pilotointi.	Toteutettu ikäihmisten palveluissa.
Henkilöstöjohtamisen vuosikellon kuvaaminen ja mahdollisimman yhtenäinen toteuttaminen organisaatiossa.	Toteutui osittain. Kuvaus on tehty, mutta toteutus on kesken.

## Työsuojelu ja turvallisuus

Tavoite	Toteutuminen
Työsuojeluraportoinnin kehittäminen uuden ohjelman avulla.	Toteutui kokonaan. Audits ohjelmaan toteutettava riskienarviointi sekä työturvallisuustapahtumien raportointi. Työnantajan toteuttamien riskienarviointien yhdistäminen työterveyshuollon prosesseihin toteutui.
Turvallisuus- ja riskienhallintatyöryhmien toiminnan vakiinnuttaminen.	Toteutui osittain. Turvallisuus- ja työhyvinvointitiimi aloitti toiminnan henkilöstöpalveluissa vuoden alussa. Yhteiskunnallinen tilanne (korona ja Venäjän hyökkäys Ukrainaan) vei paljon resurssia varautumiseen v. 2022. Tehtiin suunnitelmat ryhmien vakauttamisesta v. 2023 uuden organisaation mukaisena (työhyvinvoinnin ohjausryhmät, työsuojelutoimikunta, riskienhallintaryhmä)
Organisaation turvallisuus- ja riskienhallinta-asioissa saaman tuen vakiinnuttaminen.	Toteutui osittain. Työturvallisuusasioiden ja riskienhallinnan toteuttamisen ohjaamista vahvistettiin esihenkilöiden turvallisuustyön tukemiseen.
Turvallisuuteen ja riskienhallintaan liittyvien koulutusten toteuttaminen.	Toteutui osittain. Työturvallisuusasioita on koulutettu yksiköissä, pitkän tähtäimen koulutussuunnitelma työturvallisuuteen ja riskienhallinta-asioihin on vielä työn alla.

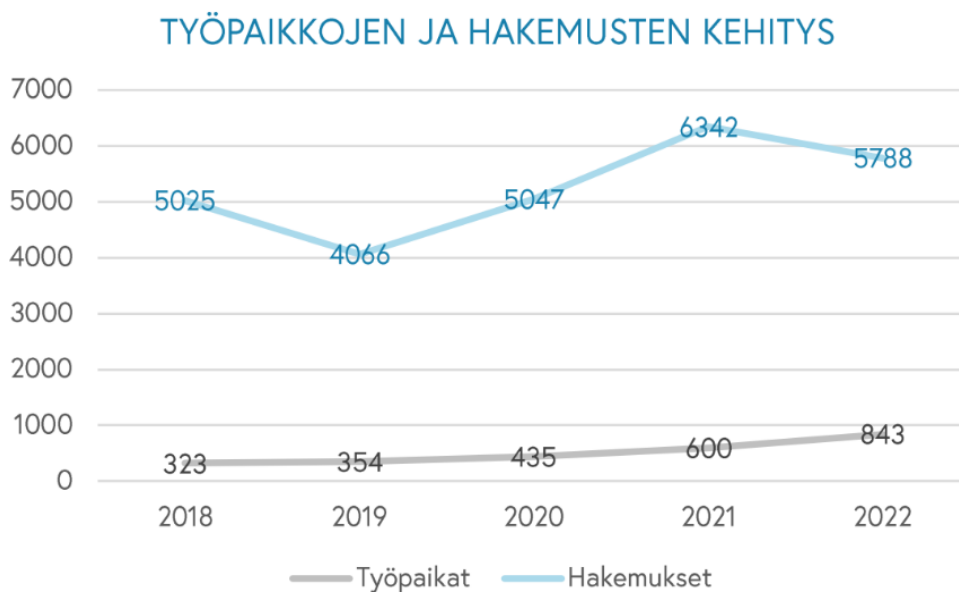
Edellä todettujen toimenpiteiden lisäksi kaupunginhallitus päätti 23.11.2022 työsuohdepyöräedun käyttöönottamisesta. Työsuohdepyöräetu on suunniteltu tarjottavaksi kaupungin vakituisille työntekijöille ja niille määräaikaisille työntekijöille, joiden palvelussuhteen kestoaika on vähintään yhtä pitkä kuin työntekijälle hankittavan pyörän leasingaika on. Edun tarjoaminen edistää työntekijöiden hyvinvointia, parantaa työnantajan pito- ja vetovoimaa sekä edistää kaupungin vähähiilisyyteen liittyviä tavoitteita. Palvelun hankintamenettely ja käyttöönotto on tarkoitus toteuttaa vuoden 2023 aikana.

## Osavuositarkastuksessa ja tilinpäätöksessä seurattavat mittarit

Mittari	Tulos
Työhyvinvointikyselyn tulosten vertailu edellisen kyselyn tuloksiin	Kysely toteutetaan alkuvuodesta 2023
Psykososiaalisen kuormituksen indeksiluku	Raportointitapa muuttunut, tietoa ei saatavilla
Työn vaarojen ja haittojen arvioinnin indeksiluku	Raportointitapa muuttunut, tietoa ei saatavilla
Henkilöstökoulutuksiin osallistuminen ( pv/ työntekijä)	1,2 pv/työntekijä (2021: 1,1 pv/työntekijä)
Sairauspoissaolot (työpäivää/htv)	19 työpäivää/htv (2021: 14,5 työpäivää/htv)
Työterveyshuollon kustannukset/työntekijä	748,35 euroa (2021: 753,22 euroa)

## 2. Rekrytointi

Rovaniemen kaupungin organisaatiossa rekrytointien kehittämistä vastaa henkilöstöpalvelut -yksikkö ja niiden toteuttamisesta vastaa kukin organisaation yksikkö. Vuonna 2022 Rovaniemen kaupungilla oli julkisesti haettavana yhteensä 843 virkaa tai toimea (kuva 1). Avoimiin tehtäviin vastaanotettiin yhteensä 5788 hakemusta. Avointen virkojen ja toimien määrä kaupungilla on noussut viimeiset viisi vuotta. Kuitenkin vuonna 2022 hakemuksia vastaanotettiin keskimäärin vähiten viiden vuoden aikana, 6,9 hakemusta per työpaikka (kuva 2). Tämä on keskimäärin 3,7 vähemmän kuin vuonna 2021. Lasku liittyy osittain valtakunnallisenkin tason haasteisiin työvoiman saatavuudessa esimerkiksi varhaiskasvatusalalla.



Kuvio 1: työpaikkojen ja hakemusten kehitys



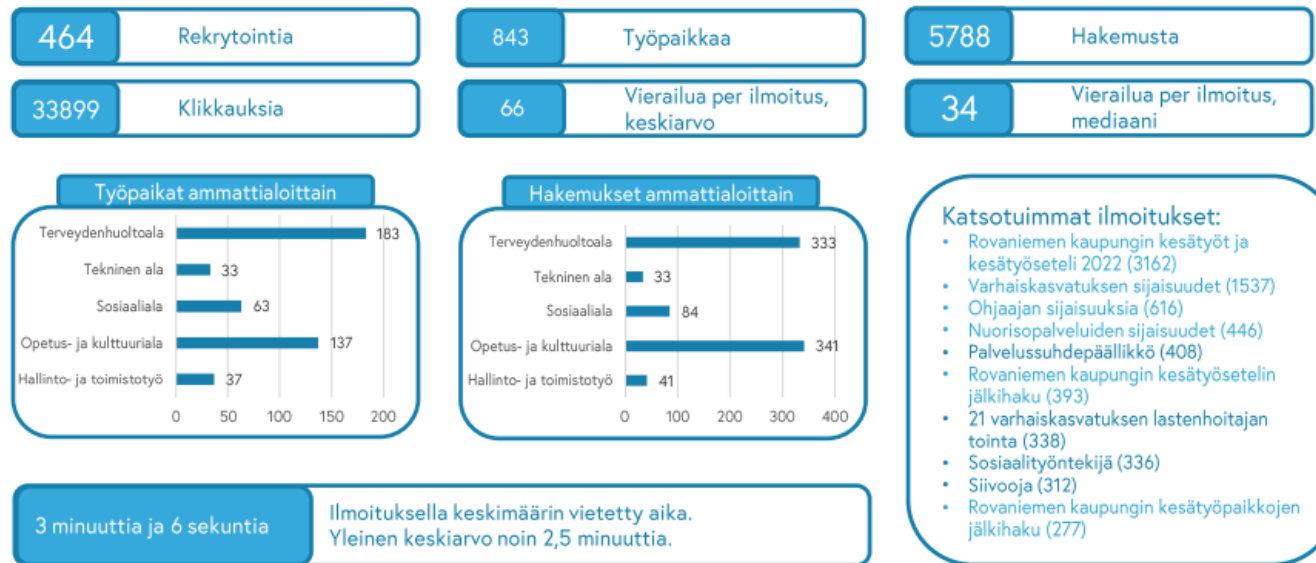
Kuvio 2: hakemuksia keskimäärin/työpaikka



Kaupungin työpaikkailmoituksia katsottiin keskimäärin 66 kertaa (mediaani 34) (taulukko 3). Vierailuista keskimäärin 5,9% johti jätettyyn hakemukseen. Reilusti eniten kiinnostusta herättivät kesätyö- ja kesätyöseteli 2022 -ilmoitus sekä varhaiskasvatuksen sijaisuudet -ilmoitus. Määrällisesti eniten hakemuksia vastaanotettiin terveydenhuoltoalalle ja opetus- ja kulttuurialalle.

## TYÖPAIKKAILMOITUKSET

1.1.2022-31.12.2022

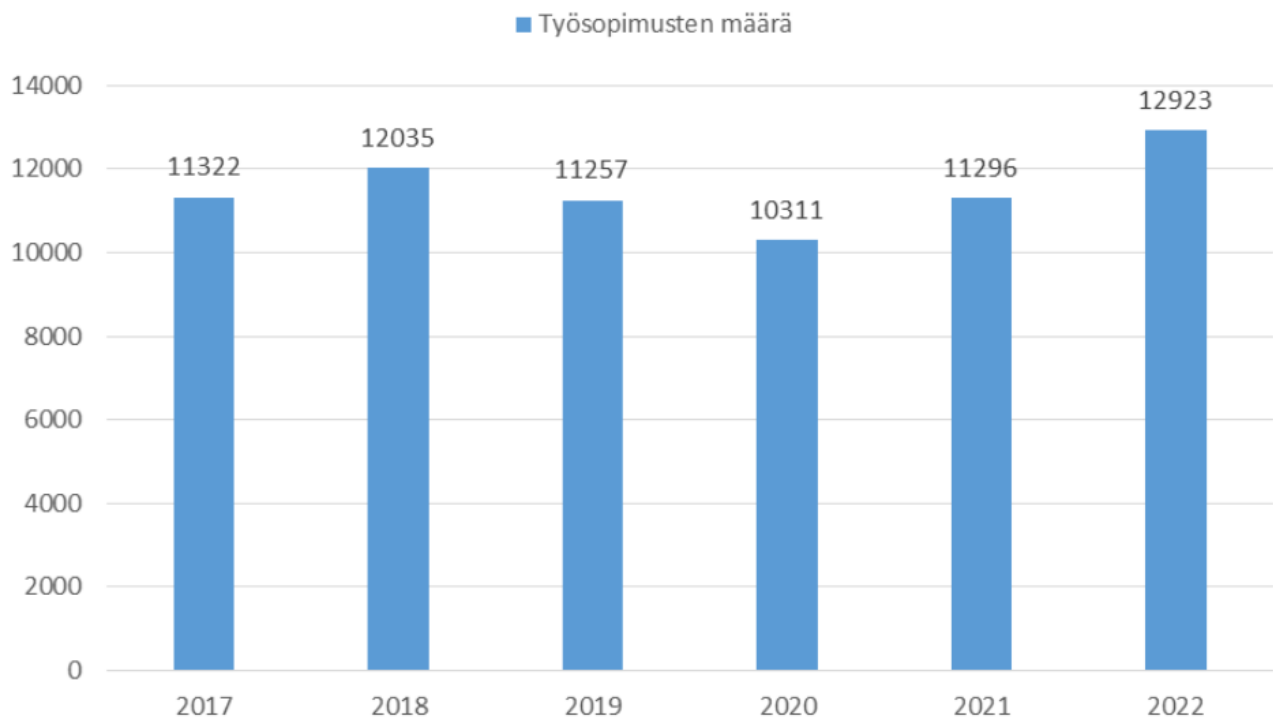


Kuvio 3: rekrytoinnin tunnuslukuja

Vuonna 2022 toteutettiin maaliskuun aikana hakijakokemuskysely, joka lähetettiin lokakuun 2021 ja maaliskuun 2022 välisenä aikana kaupungin tehtäviä hakeneille henkilöille. Vastausprosentti oli 21,5% (616 henkilöä). Kaupungin hakuprosessi sai yleisarvosanaksi 7 asteikolla 0-10. Ilmoitusten selkeys ja tehtävää koskevien tietojen riittävyys koettiin hyvinä. Kehitettävää on rekrytointiviestinnässä.

Vuonna 2022 määräaikaista työsopimuksia tehtiin 12923 kpl. Tämä on 1627 kpl enemmän kuin vuonna 2021. Määräaikaisten työsopimusten määrä on ollut viime vuodet hienoisessa laskussa vuoteen 2020 asti, mutta vuonna 2021 määräaikaisten työsopimusten määrä kasvoi vuoden 2018 tasolle ja vuonna 2022 tästä reilusti yli (taulukko 4). Sijaisten tarve on ollut vuoden aikana suuri kasvaneista sairauspoissaolojen määristä johtuen.

## Työsopimusten määrä



Kuvio 4: määräaikaisten työsopimusten määrät v. 2016 – 2022

### 2.1. Ulkoinen rekrytointi

Vuoden aikana jatkettiin kohdennetun rekrytointimarkkinoinnin toteuttamista sähköisillä kanavilla. Rekrytointimarkkinoinnin painopiste siirtyi vuoden aikana edelleen lehti-ilmoittelusta sähköisten kanavien hyödyntämiseen. Vuoden aikana jatkettiin anonyymia rekrytointikäytäntöä kaikissa rekrytoinneissa.

### 2.2. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa oli vuoden 2022 aikana yhteensä 41 opiskelijaa. Oppisopimusopiskelijat ovat määräaikaaisessa palvelussuhteessa kaupunkiin. Oppisopimuskoulutusta käytetään keinona kouluttaa ja rekrytoida henkilöstöä vaikeasti rekrytoitaviin tehtäviin.

### 2.3. Varahenkilöstö ja sisäiset sijaiset

Ikäihmisten palvelujen Turvatiimi muodostuu turvatiimistä, varahenkilöstöstä ja yöpartiosta. Lisäksi varhaiskasvatuksessa on varahenkilöstöä. 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.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen tulee olla tavoitteellista ja jatkuvaa. Rovaniemen kaupungissa osaamisen kehittyminen mahdollistetaan monin eri tavoin. Hyvä perehdytys kuuluu kaikille uusille ja pidempään poissa olleille työntekijöille. Perehdytyksen tueksi otettiin käyttöön Intro -järjestelmä. Introssa esihenkilö voi laatia uudelle työntekijälle perehdytys suunnitelman, jossa yksittäisiä perehdytyksen osa-alueita voi vastuuttaa tehtäväksi eri henkilöille. Järjestelmän kautta voi tehokkaasti seurata perehdytyksen etenemistä ja aikataulua, ja kaikki perehdytykseen olennaisesti liittyvä tieto on sekä uuden työntekijän että esihenkilön ja muiden vastuuhenkilöiden löydettävissä.

Haasteita henkilöstön osaamisen johtamiselle 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. Käytettävissä oleva HR-järjestelmä ei mahdollista raportointia käytyjen kehityskeskustelujen määrästä.

Osaamisen kehittämisen menetelminä koulutusten lisäksi käytetään verkko-oppimista ja työkiertoa. Esihenkilöillä on käytettävissä Kevan oppimisympäristö, joka tarjoaa laadukasta sisältöä itsenäiseen verkko-opiskeluun niin strategisessa työkykyjohtamisessa kuin myös organisaation kehittämisessä. Oppimisympäristössä on tarjolla käytännön työkaluja ja apuja henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja esihenkilöiden kouluttamiseen.

Keskitetyn koulutuksen puitteissa järjestettiin seuraavia koulutuksia:

- ❖ Intro -perehdytysjärjestelmän koulutus esihenkilöille ja valmistelijoille
- ❖ Rekrytointikoulutus esihenkilöille ja valmistelijoille toukokuussa
- ❖ Potilassiirtojen Ergonomiakortti (R) -verkko-opintopaketin siirtosopimus vuodelle 2022, max. 70 koulutettavaa.
- ❖ Kognitiivisen ergonomian koulutuksia noin 50 henkilölle
- ❖ Defusing- ohjaaja -koulutus 23-25.11.2022
- ❖ Hybridityö haltuun- webinaarisarja 12.12, 15.12 ja 20.12.2022

### 3.2. Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

Kaupungin organisaatiossa täydennyskoulutukseen käytettiin yhteensä 4224 työpäivää vuoden 2022 aikana, joista palkallisia henkilöstökoulutuspäiviä oli 4102 ja muita palkallisia koulutuksia 122 päivää (taulukko 2). Palkattomia koulutuspäiviä ei ollut vuonna 2022. Vuoteen 2021 verrattuna koulutuspäiviä oli 668 työpäivää enemmän. Koulutukseen osallistui 64,4 % henkilöstöstä (taulukko 1). Palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin n. 1,7 päivää / vakituinen henkilöstö ja koko henkilöstön osalta koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,2 päivää / henkilö. Lisäystä edelliseen vuoteen oli 0,1 päivää/henkilö.

Koulutuskustannukset olivat 404 476,37 euroa (v. 2021: 350 257,88 euroa). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannuksen osuus on erittäin pieni, noin 0,25 % henkilöstömenoista. Vuodelle 2022 arvioitu työttömyysvakuutusrahaston maksama koulutuskorvaus on 83 212,80 euroa. Korvauksella katetaan n. 21 % kaupungin koulutuskustannuksista, jos koulutusajan palkkakustannuksia ei huomioida.

Vuonna 2022 koulutukseen osallistuminen on palanneet lähes koronavuosia edeltävälle tasolle. Esimerkiksi vuoteen 2018 verrattuna henkilöstökoulutuspäivien määrä on lähes samalla tasolla (2018: 4570 päivää). Toisaalta koulutuskustannusten määrä on jäänyt huomattavasti pienemmäksi (2018: 730 992 €). Tämä voi johtua merkittävilta osin siitä, että korona-ajan jälkeenkin koulutuksia järjestetään paljon etänä, joka usein vaikuttaa osallistumismaksuihin alentavasti.

	Kalenteripäivät			Päivää/henkilö	Osallistuneet %
	2021	2022	Muutos-%		
Henkilöstö- ja hallintopalvelut	54	<b>66</b>	22%	1,3	74,0%
Omistajaohjaus-, tila-, laki- ja hankintapalvelut	16	<b>74</b>	363%	1	66,7%
Talous- ja rahoituspalvelut	4	<b>12</b>	200%	2,4	80,0%
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	7	<b>23</b>	229%	2,1	90,9%
<b>Konsernihallinto yhteensä</b>	<b>81</b>	<b>175</b>	<b>116%</b>	<b>1,2</b>	<b>71,6%</b>
<b>Hallintopalvelut</b>					
Hallintopalvelut	34	<b>32</b>	-6%	0,8	38,5%
Ikäihmistien palvelut	471	<b>521</b>	11%	0,8	40,7%
Koulutuspalvelut	473	<b>904</b>	91%	1,1	66,7%
Perhe- ja sosiaalipalvelut	324	<b>415</b>	28%	1,4	49,2%
Terveydenhuollon palvelut	693	<b>795</b>	15%	2,4	78,0%
Vapaa-ajan palvelut	366	<b>365</b>	0%	1,9	72,1%
Varhaiskasvatuspalvelut	866	<b>741</b>	-14%	1	74,8%
<b>Sivistys- ja hyvinvointipalvelut yhteensä</b>	<b>3227</b>	<b>3773</b>	<b>17%</b>	<b>1,2</b>	<b>62,8%</b>
<b>Elinkeino- ja työllisyyspalvelut</b>					
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	1	<b>24</b>	2300%	0,7	69,7%
Tekniset palvelut	9	<b>35</b>	289%	0,6	80,4%
Ympäristöpalvelut	72	<b>75</b>	4%	2	78,4%
Ruoka- ja puhtauspalvelut	166	<b>142</b>	-14%	1,4	88,2%
<b>Elinvoimapalvelut yhteensä</b>	<b>248</b>	<b>276</b>	<b>11%</b>	<b>1,2</b>	<b>82,0%</b>
<b>Koko kaupunki yhteensä</b>	<b>3556</b>	<b>4224</b>	<b>19%</b>	<b>1,2</b>	<b>64,4%</b>

Taulukko 1: henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Henkilöstökoulutus	4102	1,61	0	0
Muu koulutus	122	0,05	0	0

Taulukko 2: Rovaniemen kaupungin henkilöstön koulutuspäivien määrä vuonna 2022

## 4. Terveyställinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus

### 4.1. Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen

Erityisesti koronan tuomat tehtävät veivät aikaresurssia myös työhyvinvoinnin kehittämistä vuonna 2022. Työhyvinvoinnin ja turvallisuuden johtamisen resurssia vahvistettiin perustamalla henkilöstöpalveluihin työkykykoordinaattorin tehtävä, joka aloitti 100 % työn vuoden alussa. Työkykykoordinaattori osallistui myös Hyvinvointia henkilöstölle ennakoivalla johtamisella -hankkeen koordinointiin ja käytännön toteutukseen. Lisäksi henkilöstöpalveluissa aloitti turvallisuusasiantuntija tammikuussa 2022, kun aiempi turvallisuuspäällikön tehtävä muutettiin turvallisuusasiantuntijan tehtäväksi ja työhyvinvointipäällikön (nyk. riskienhallintapäällikkö) tehtävään lisättiin varautumisen ja riskienhallinnan tehtävät. Tiimityönä tehtävät jakautuvat tasaisemmin erityisesti työkykyjohtamisen ja turvallisuusasioiden koordinoinnissa, ohjaamisessa sekä kouluttamisessa. Tiimityöskentely aloitettiin vuoden 2022 tammikuussa.

Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen tiimin tavoitteena on aktiivinen toiminta henkilöstön ja esihenkilöiden tukena "kentällä". Lisäksi tavoitteena on saada kehittämissuoritukset ja ohjeet vietyä läpi tasapuolisesti kaikilla palvelualueilla.

Korona-ajan ja osin etätöön työhyvinvointivaikutusten arvioimiseksi korostui tarve mitata henkilöstön psykososiaalista kuormittumista. Erityisesti niiden henkilöstöryhmien sekä esihenkilöiden, joilla on työssään tavallista enemmän psykososiaalista kuormitusta tunnistettiin mittausten avulla. Tarpeeseen pyritään vastaamaan työnohjauksella, kognitiivisen ergonomian ohjauksella ja muilla, erityisesti henkilöstöpalvelujen sekä työterveyshuollon tarjoamilla tukitoimilla. Kaupungin ostamista työnohjauspalveluista ole seurantalukuja, koska tilaukset tehdään suoraan yksiköistä, ei keskitetysti.

Tilannetyönohjauksen mahdollistamista jatkettiin edelleen vuonna 2022. Käsitteellä tarkoitetaan erityisesti kuormittaviin tilanteisiin tarjottavaa kertaluonteista tai lyhytkestoista työnohjausta, joka olisi kaupungin keskitetysti hankkimaa ja varattavissa suoraan sekä nopealla viiveellä tarvitsijalle. Tilannetyönohjauksen saamista käytäntöön haastoi varausohjelman tekniset ongelmat ja ao. työkalun käyttöönotossa oli kaupungin toiminnasta riippumattomia viivästyksiä. Tilannetyönohjauksen tilaaminen jouduttiin tästä syystä toteuttamaan "perinteisesti" puhelimitse. Työkykykoordinaattori, verkostokoordinaattori ja riskienhallintapäällikkö tilasivat tai toteuttivat sisäisesti tilannetyönohjausta henkilöstölle ja esihenkilöille.

Ergonomiakoulutusta on toteutettu Rovaniemen kaupungilla vuodesta 2009 lähtien. Potilassiirtokoulutuksesta alkunsa saaneessa toiminnassa huomioidaan nykyisin ergonomian eri osa-alueet, kuten fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia. Ergonomian käsitteen laajentuminen on tuonut koulutukseen uusia soveltamismahdollisuuksia koko organisaatioon. Ergonomian kehittäminen on tuonut valtakunnallista tukea ja näkyvyyttä muun muassa ergonomisten työkäytäntöjen jalkautumisen mallintamisesta. Saavutukset ergonomian kehittämisestä on löydettävissä KT Kuntatyöntäjien Kuntako 2020 Tekojen -torilla ja Työturvallisuuskeskuksen avulla tehdyn Ergonomian eri muodot -videolla, joka löytyy Youtube-kanavalta. Lisäksi näkyvyyttä tälle työlle toi Rovaniemellä järjestetty Sotergo-seminaari, jossa käsiteltiin Rovaniemen kaupungin laajaa kehittämistyötä niin työhyvinvoinnin kun työturvallisuuden osalta.

Linkki videoon: <https://www.youtube.com/watch?v=UWsxJMXgwqM>

Rovaniemen kaupungin tavoitteena on työntekijöidensä työkyvyn edistäminen työuran kaikissa vaiheissa ennakoivan ja varhaisen työkyvyn tuen avulla. Tällä tarkoitetaan koko työuran ajan jatkuvaa, ennakoivaa työkyvyn edistämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä. Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli on jo arkipäivän työvälineenä esimiesten toiminnassa, tätä tukee myös Aino Health Management -järjestelmä. Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen mallia ohjaavat Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001), jotka edellyttävät niin työnantajalta kuin työntekijältäkin aktiivisia toimia työkyvyn säilyttämiseksi.

Aino Health Management -järjestelmästä esihenkilöt toteuttavat työkykyjohtamista mm. tekemällä seurantaan henkilöstönsä poissaoloista sekä toteuttamalla aktiivisen tuen mallin mukaiset toimenpiteet poissaolorajojen ylittyessä. 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 2022 Rovaniemen kaupungin esihenkilöt kävivät yhteensä 339 kpl huoli puheeksi -keskustelua henkilöstön kanssa. Eniten varhaisen tuen tapauksia oli ikäihmisten ja varhaiskasvatuksen palveluissa. Poissaolorajat ylittyivät yleisimmin kriteerillä: "kolmen kuukauden aikana 3 tai useampi sairauspoissaolo" ylittyi 1008 kertaa, toiseksi yleisemmällä kriteerillä: "vähintään 15 kalenteripäivää sairauspoissaoloja 6 kk aikana" 926 kertaa ja kolmanneksi yleisimmin kriteerillä "vähintään 30 päivää sairauspoissaoloja 12 kk aikana" 737 kertaa, ja "vähintään 60 päivän yhdenjaksoinen sairauspoissaolo jakso" 94 kertaa.

Toimenpiteet, joita eri 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 ennen 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 Kevalle jo ennakkoiden 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.

Liikunta- ja kulttuurietu sekä lounasetu vuonna 2022

Rovaniemen kaupunki tuki vuonna 2022 henkilöstönsä omaehtoista liikunnan ja kulttuurinharrastamista myöntämällä henkilöstölleen hyvinvointietua 10 €/ kuukausi. Lisäksi maksettiin korotettua hyvinvointietua 8,33 euroa/ kuukausi henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi ja kiittämiseksi korona-aikana tehdystä työstä (KH 25.4.2022 § 148). Vuonna 2022 hyvinvointietua käytettiin yhteensä 648 982,78 euroa.

Hyvinvointiedun maksaminen toteutettiin ePassi Flex- järjestelmällä, joka pitää sisällään lounas-, liikunta- ja kulttuurietu, hyvinvointi- ja terveystalvet. 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 omavastuu hinta siten, ettei verotettavaa luontoisetua synny.

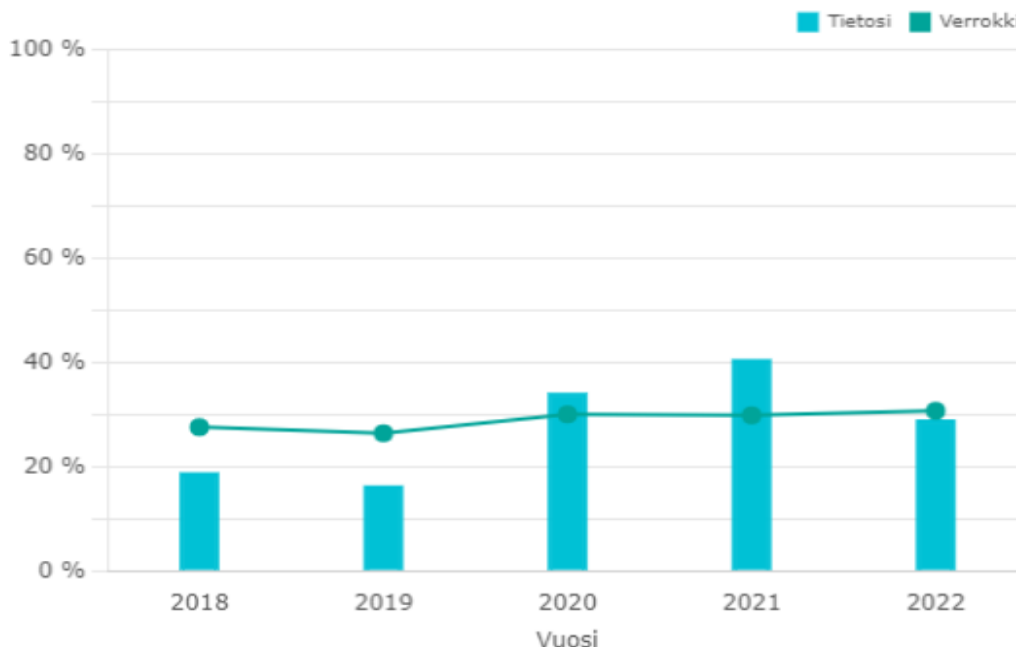
## 4.2. Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen

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.

Kevan tekemän kaarianalyysin mukaan Rovaniemen kaupungin osalta ammatillisen kuntoutuksen prosesseissa on kehitettävää. Vuonna 2022 ammatillisen kuntoutuksen hakemukset (esim. työkokeilu) lisääntyivät kymmenellä hakemuksella vuoteen 2021 verrattuna, kun taas työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä vähentyi muutamalla hakemuksella. Työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentti on laskenut ja oli 28,89 %:vuonna 2022. 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 ovat viime vuosina olleet nousussa. Vuonna 2022 kustannus oli 2,2 M€. (v. 2021 kustannus 2 M€). Kaupungin henkilöstöpalvelut on lähtenyt päivittämään aktiivisen tuen mallia sekä työkykyjohtamisen kokonaisuutta yhteistyössä Kevan ja työterveyshuollon kanssa. Kaupunki haki kehittämisprosessiin Kevalta työelämän kehittämisrahaa, josta saatiin myönteinen päätös loppuvuodesta 2022. Kehittämistyö on käynnistynyt v. 2023. Työkykyjohtamisen toimenpiteet osatyökykyisten osalta tulisi yhdistää edelleen tiiviimmin henkilöstösuunnittelun kokonaisuuteen kaupunkitasolla.

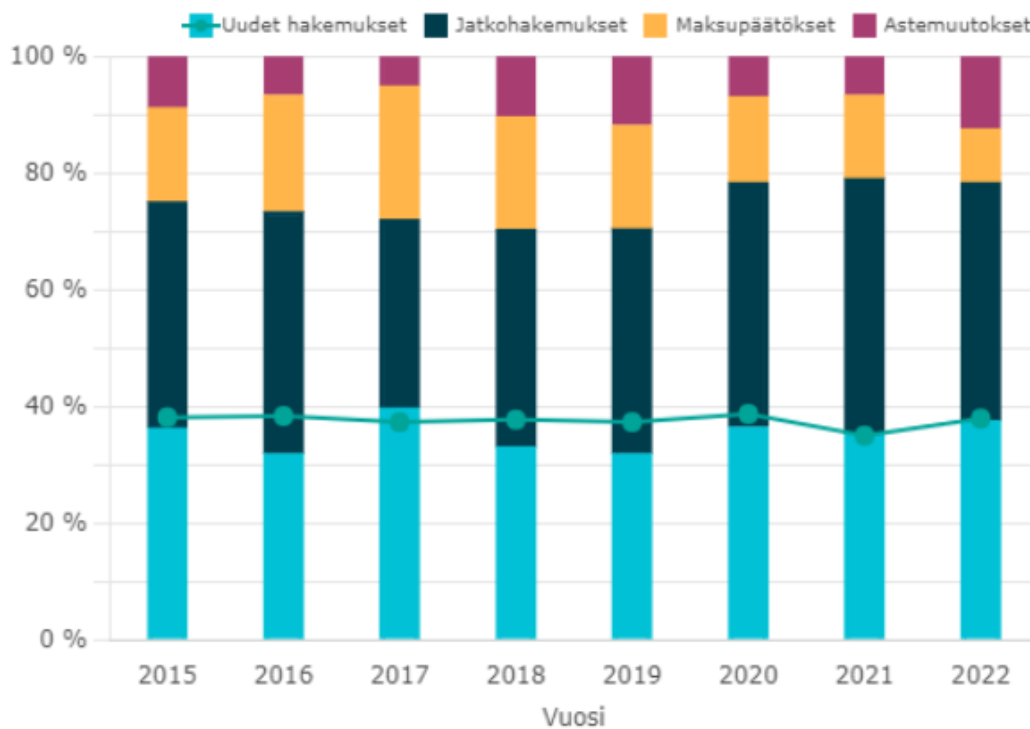
### Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti



Kuvio 5: Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti v. 2018–2022



## Työkyvyttömyyseläkepäättökset hakemustyypeittäin

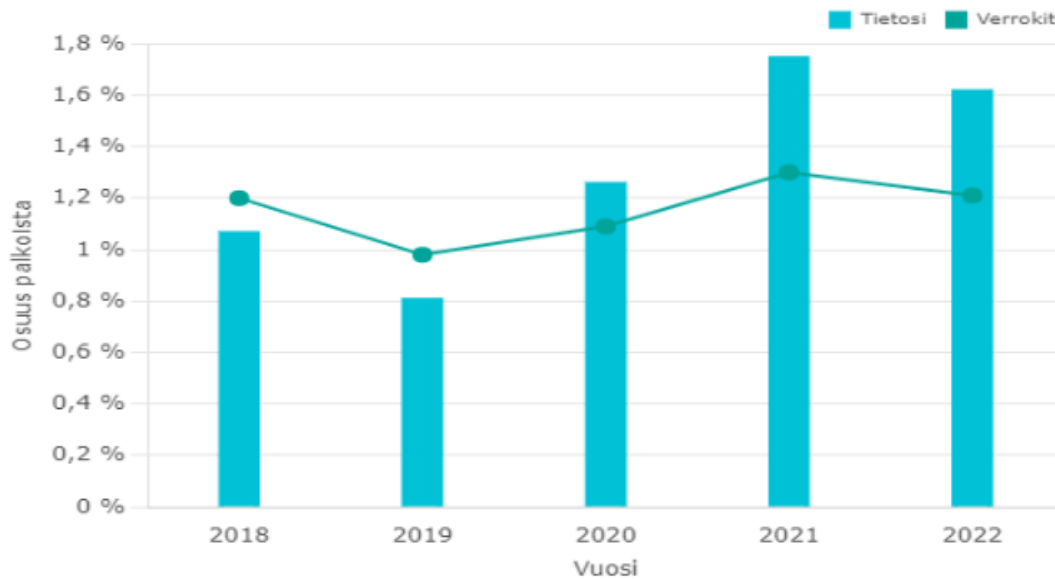


Kuvio 6: työkyvyttömyyseläkepäättökset hakemustyypeittäin

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkemaksu %	€/vuosi	Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu- %
2019	0,81	0,98 M€	0,9
2020	1,26	1,5 M€	1,0
2021	1,69	2,05 M€	1,2
2022	1,62	2,2 M€	1,2

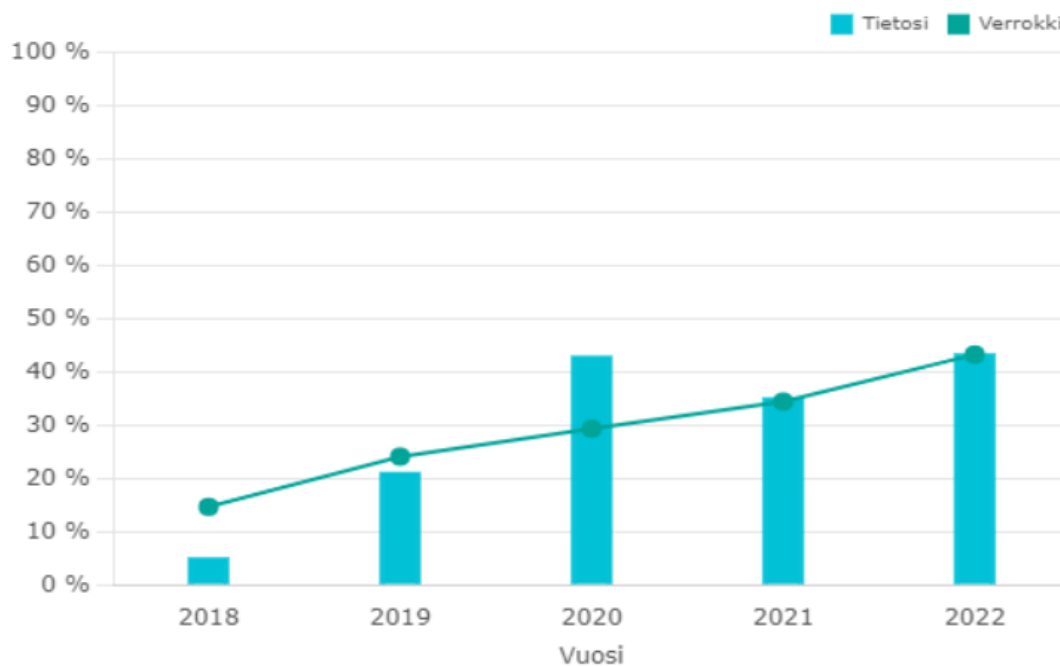
Taulukko 3: työkyvyttömyyseläkemaksu, osuus palkkasummasta (%).

### Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuvio 7: työkyvyttömyyseläkemaksu v. 2018-2022

### Kuntoutushakemusten hylkäysprosentti



Kuvio 8: kuntoutushakemusten hylkäysprosentti v. 2018-2022

Ammatillisen kuntoutuksen hakemuksia tehtiin Rovaniemen työpaikoilta Kevään 30 kpl ja työkyvyttömyyseläkehakemuksia 15 kpl v. 2022. Ammatillisen kuntoutuksen keinovalikoimista Rovaniemen kaupungilla yleisimmin käytettiin työkokeilua (37,5 % hakemuksista). Vaikka kuntoutusten hylkäysprosentti kasvoi, niin onnistuneiden kuntoutusten määrä nousi, ollen nyt 64,29. Uutena kuntoutuksen toimenpiteenä 2022 on noussut: toinen tehtävä, omalla työnantajalla (37,5%). Vuonna 2022 työkyvyn tukemisessa on erityisesti panostettu yhteistyön esihenkilöiden, työterveyden, henkilöstön edustajien sekä henkilöstöpalveluiden kesken. Tämä näkyy osaltaan KEVAN avainluvuissa siten, että kuntoutushakemuksien määrä on kasvanut ja kuntoutuskeinojen määrä on monipuolistunut. Henkilöstöpalveluihin perustettiin työkykykoordinaattorin tehtävä tukemaan esihenkilöitä ja henkilöstöä aktiivisen tuen toteutumisessa ja erityisesti koordinoimaan ammatillisen kuntoutuksen prosessia koko organisaatiossa.

### 4.3. Turvallisuus

Vuotta leimasi erityisesti alkuvuodesta 2022 kiihtynyt koronatilanne, jolla oli merkittäviä vaikutuksia kaupungin toimintaan. Helmikuussa 2022 Venäjän aloittaman hyökkäyssodan Ukrainaan vaikutuksiin varauduttiin myös kaupungin toimialoilla, erityisesti energiapulaan varautuminen oli henkilöstölle näkyvässä roolissa loppuvuodesta 2022.

Operatiivisen toiminnan lisäksi toteutettiin strategisten suunnitelmien, kuten valmiussuunnitelman yleisen osan päivittäminen, tiivistettiin verkostoyhteistyötä muihin viranomaisiin sekä käynnistettiin kaupungin oman organisaation riskien kokoaminen toimialoilta sekä niiden säännöllinen raportointi kaupungin johtoryhmälle.

### 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. Vuonna 2022 palautettiin sairaanhoitopalveluihin. Pitkäaikaissairauksien kontrollien siirtyminen takaisin terveyskeskuksesta työterveyshuoltoon. Palautus tehtiin, koska palvelujen tuottaminen oli kaupungin omissa terveyspalveluissa hankaluuksissa koronan aiheuttaman kuormituksen vuoksi. Päätös käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa v. 2021. Palauttaminen lisäsi merkittävästi työterveyshuollon KL 2 -luokan kustannuksia vuonna 2022.

Kaupungin käytäntönä on edellytetty infektiosairauksissa poissaololuvan pyytämistä esihenkilöltä ("oma ilmoitus -poissaolot). Aikavaraus työterveyshuoltoon edellyttää hoidon tarpeen arvioinnissa todettua tarvetta. Näillä toiminnoilla on saatu vähennettyä käyntejä työterveyshuollossa ja vaikutettu sitä kautta työterveyshuollon kustannuksiin laskevasti. Koronan ja influenssan vuoksi esihenkilöillä oli oikeus myöntää poissaoloa 7 vuorokautta. Useat kaupungit ovat ottaneet käytännöksi, että esihenkilö voisi myöntää luvan poissaoloon kaikissa sairauksissa. Tämä käytäntö vaikuttaisi laskevasti työterveyskustannuksiin ja tehdyn kuntavertailun mukaan vähentäisi todennäköisesti myös poissaoloja sekä poistaisi turhia vastaanottokäyntejä silloin kun hoidon tarve ei sitä edellytä. Henkilöstöpalvelut valmistelee sairauspoissaolo-ohjeen uudistamista, joka tulee hyväksyä yhteistyötoimikunnassa sekä päätöksenteossa.

Työterveyshuolto tekee terveystarkastuksia työhön otettaessa sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä määräjain. Tämän lisäksi henkilöstölle tarjotaan sähköinen terveystarkastus säännöllisin väliajoin (ent. Työssä tapahtuu-toiminta). Sähköisen terveystarkastuksen prosessia on kehitetty työterveyshuollon, henkilöstöpalveluiden ja Rovaniemen kaupungin työpaikkojen yhteistyönä jo vuodesta 2010. Toiminnalla halutaan vaikuttaa lyhyen ja pitkän aikavälin työkykyä uhkaavia riskitekijöihin ja tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Yksilötasolla todetut lyhyen aikavälin riskit kuten tuki- ja liikuntaelinvaivat, masennus ja pitkittynyt stressi johtavat toimenpiteisiin ja ohjautumiseen työterveyshuollon asiantuntijan vastaanotolle. Nopeisiin riskeihin puuttumisen lisäksi varhainen puuttuminen yksilön työkykyä uhkaaviin riskitekijöihin, kuten ylipainoon, vireystilan heikkouteen tai päihde, tupakointi ja ravitsemusasioihin tunnistetaan jo ohjelman avulla ja terveysneuvontaa on saatavilla

työterveyshuollosta. Sähköisen terveystarkastuksen lisäksi esimiestyössä käytössä olevalla Aino Health Management -terveysjohtamisen järjestelmän systemaattisella tarkastelulla sekä psykososiaalisen riskinarvioinnin avulla (Audits -ohjelma) voidaan tunnistaa ei työpaikoilla työstä aiheutuvia riskejä ja kuormittumisesta syntyviä poissaoloja.

Käytännön toiminnoissa, kuten työterveyshuollon palveluihin ohjautumisella (nopeat työkykyriskit), esihenkilön ja työntekijän välisellä huoli puheeksi -keskusteluilla, työyhteisötason toimenpiteillä sekä henkilöstön osallisuutta työn kehittämiseen lisäämällä saadaan vaikuttavuutta myös yleiseen työhyvinvointiin työpaikoilla. Työyhteisöä uhkaavien työn riskitekijöiden, kuten työilmapiirin tai työvoimaresurssien muutoksiin puututaan työyhteisöä tukevin menetelmin, kuten työyhteisön ensitiimitoiminnan, työyhteisösovittelun tai työnohjauksen keinoin.

Huolta kuitenkin aiheuttaa mielenterveysyiden kasvava määrä poissaolodiagnooseissa. Mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöiden määrä on ylittänyt tuki- ja liikuntaelindiagnoosien määrän vuonna 2022. Tähän vaikuttaa myös tules -diagnoosien merkittävä väheneminen v. 2022. Kaupunki on toteuttanut pitkäjänteisesti ergonomiakoulutusta yksiköihin ja suunnannut koulutusta erityisesti niille palvelualueille, joilla tules- dg:t ovat olleet yleisimpiä.

Mielenterveysyiden nousuun voi vaikuttaa myös korona-aika, etätyön lisääntyminen, yhteisöllisyyden väheneminen ja kognitiivisen ergonomian ja päätetyöskentelystä palautumisen heikentyminen. Suoraa yhteyttä mielenterveysdg: ryhmän nousuun ei kuitenkaan ole todennettu, vaan syitä merkittävään nousuun etsitään mm. Kehittämishankkeen avulla (aiemmin mainittu Kevan kehittämisraha), jonka kehittämistoimenpiteet suunnataan erityisesti niihin poissaoloihin, jotka johtuvat mielenterveysyistä.



Kuvio 9: merkittävimmät sairauspoissaolodiagnoosit prosentteina (% / kaikki dg:), Työterveys Lappica

Kela on muuttanut käytäntöä työterveyshuollon kustannusten korvaamisesta. 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 I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

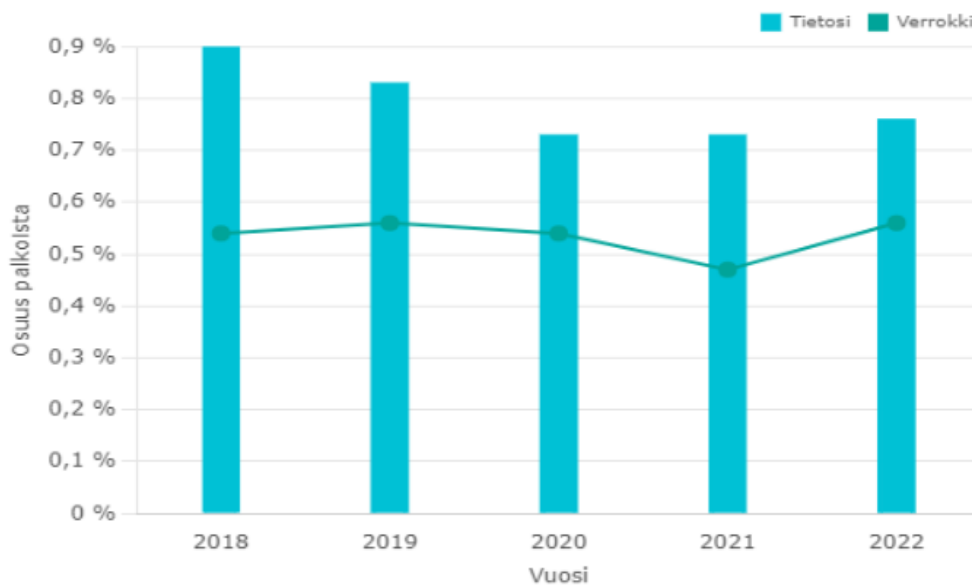
Työterveyshuollosta maksettavat bruttokustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 2,5 M€, josta korvausluokka

I (ennaltaehkäisevä) kustannukset olivat 1 105 778 euroa (v. 2021 1 071 936 euroa), joten lisäystä edelliseen vuoteen oli noin 3 % eli 33 842 euroa (Korvausluokka II (sairaanhoito) kustannukset olivat 1 035 411 euroa (v. 2021 899 054 euroa) ja lisäystä edelliseen vuoteen oli noin 15 % eli 136 357 euroa. Kelan korvausluokka 3:aan työterveyshuollon kuluista ohjautui 317 663,68 euroa. Kokonaisuudessaan edelliseen vuoteen nähden työterveyskustannukset nousivat 250 825 euroa eli 11,35 % .

Kela 1 korvauksen piiriin kuuluvaa ennaltaehkäisevää toimintaa voidaan ohjata työterveyshuollon palvelujen tilaamisella sekä säännöllisellä arvioinnilla, jota kaupunki toteuttaa. Sairaanhoitokulut (ei lakisääteinen, Kela 2 -toiminta) on vaikeammin ohjattavissa ja laajaan palvelujen käyttöön vaikuttaa myös nykyinen sairauspoissaolokäytäntö (esimiehen suppea oikeus myöntää poissaoloa ilman työterveyshuollon arviota).

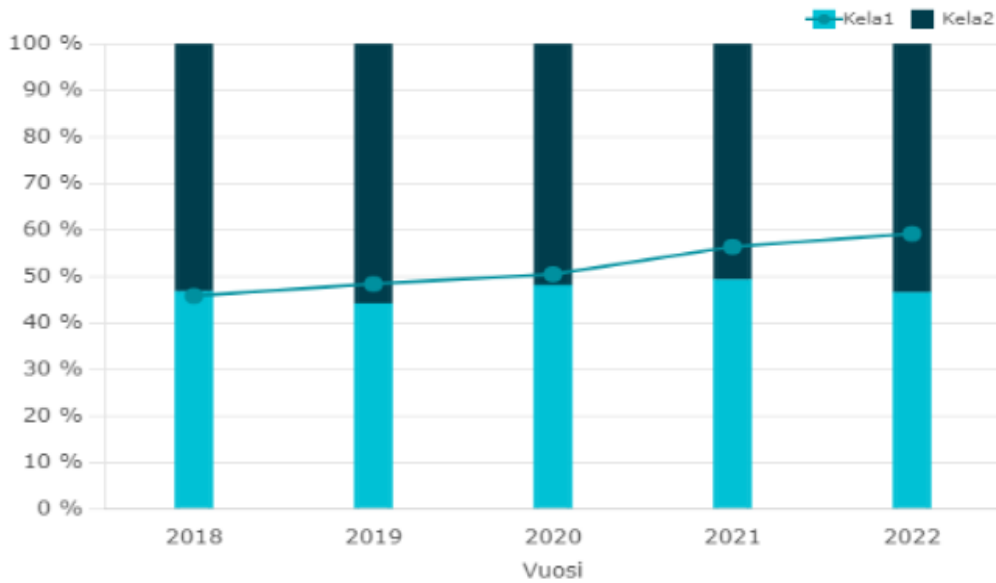
Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden olivat 748,35 euroa, joten hienoista laskua tapahtui suhteessa edelliseen vuoteen (2021: 753,22 €/ työntekijä). Suhteellisesti eniten nousua oli korvausluokka 2 (sairaanhoito, ei lakisääteinen toiminta) johtuen ennen kaikkea palvelutason korottamisesta pitkäaikaissairauksien kontrollien osalta. Ammattiryhmittäin korkeimmat kustannukset olivat työterveyslääkäriin kohdistuvat kustannukset, joita oli 943 938,91 euroa. Erikoislääkärikustannukset olivat vain 96 156 euroa ammattiryhmäkohtaisista kustannuksista.

### Työterveyshuoltokustannukset

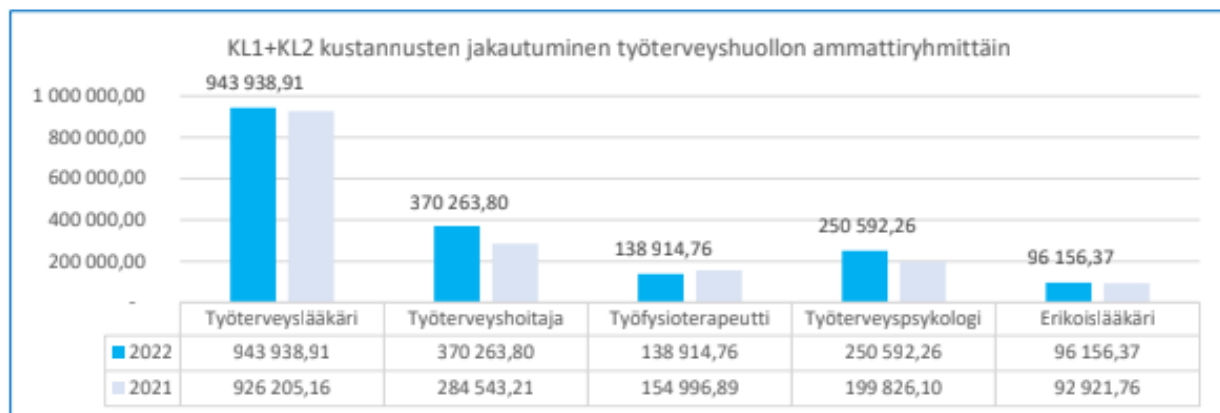
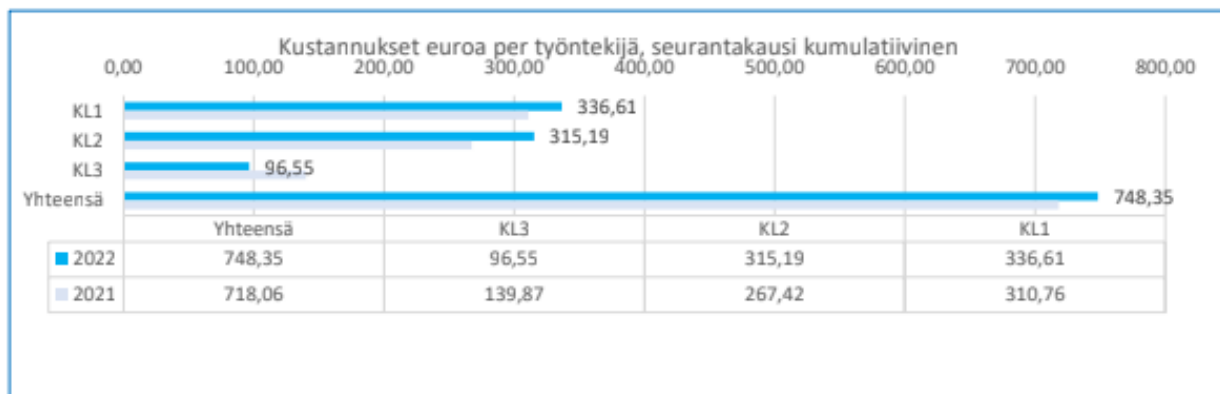


Kuvio 10: työterveyshuollon kustannukset

### Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 11: Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 12 ja 13: työterveyshuollon kustannusten jakautuminen

#### 4.5. Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta

Alkuvuodesta 2022 työ keskittyi erityisesti koronan tuomiin haasteisiin ja pandemian vaikutuksiin myös työsuojelussa. Työpaikoilla tehostettiin riskinarviointia myös viruksen leviämisen näkökulmasta. Terveysturvallisuuden lisäksi työturvallisuusasioissa keskityttiin erityisesti henkilöstön psykososiaalisen kuormituksen tuomiin haasteisiin. Keväällä toiminnot lähtivät palautumaan pandemiarajoitusten jälkeen kohden normaalioloja. Koronan vaikutuksista palvelutuotantoon, johtamiseen ja työhyvinvointiin raportoidaan kattavasti v. 2022 riskienhallintaraportissa. Henkilöstöhallinnossa alati muuttuvat rajoitukset ja sittemmin rajoitusten lieveneminen tarkoitti erilaisten palvelussuhde- ja työturvallisuusohjeistuksien jatkuvaa päivittämistä, esihenkilötyössä muuttuvat ohjeet toivat lisäkuormaa.

Työsuojelussa kehitettiin erityisesti uutta riskienarviointiohjelmaa, joka oli käyttöön otettu loppuvuodesta 2020. Ohjelman avulla tavoitellaan läheltä piti -tilanteiden ja työtapaturmien perusteellisempaa käsittelyä kaupungin työpaikoilla. Erityistä parannusta läheltä piti -tilanteiden kirjaamisessa on ollut koulutuspalveluissa, jossa raportointi ja tilanteiden käsittely on saanut huomiota erityisesti väkivaltatilanteiden ilmentyessä. Työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessi saatiin onnistuneesti yhdistettyä työnantajan riskienarviointiprosessiin v. 2022, tällä on vaikutusta myös työterveyshuoltokustannuksiin. Lisäksi poistetaan työn päällekkäisyyksiä.

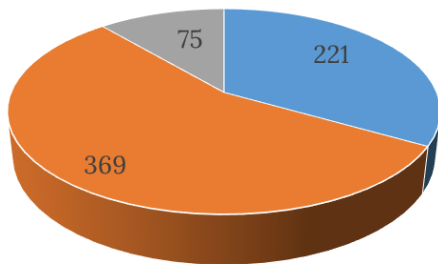
Yksiköt arvioivat työhön liittyvät riskit Audit -ohjelman sähköisellä sovelluksella. Riskinarviointi kuuluu olennaisena osana työnantajan tehtäviin työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä. Työpaikkaselvitykset tehdään vähintään viiden vuoden välein tai toiminnan/tilojen olennaisesti muuttuessa. Vaarojen selvittämisen ja riskien arviointi on lakisääteistä ja sen tarkoitus on parantaa työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Rovaniemen kaupunki on panostanut riskienarvioinnissa myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointiin. Tämä arviointi käynnistetään henkilöstöyksiköstä käsin ja tehdään yksilöllisenä, anonyyminä mittauksena, josta toimitetaan tulokset työyksikköön jatkokäsittelyä varten. Psykososiaalisten tekijöiden mittauksilla tavoitellaan löytämään psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä ja vähentämään niitä sekä kuormituksesta johtuvia poissaoloja.

Työtapaturmien kokonaismäärä (yht:294) on samaa tasoa, kuin vuonna 2021. Ilmoitettujen läheltä piti -tilanteiden määrä (yht: 590 kpl) on laskenut. Eniten läheltä piti -tilanteista raportoitiin väkivalta- tai uhkatilanteita (yhteensä 369 kpl, sisältyy yhteislukuun 590). Biologiselle riskille työssä altistumisia kirjattiin (korona-ohje) yhteensä 75 kpl. Audits -ohjelmaan kerättäviä kehittämisehdotuksia ja turvallisuushavaintoja on tehty aktiivisesti, yhteensä 709 kpl. Psykososiaalisen kuormittumisen riskinarviointeihin kirjattuja havaintoja oli tehty 199 kpl. Tämä kertoo, että turvallisuuteen kiinnitetään entistä enemmän huomiota ja että työturvallisuuden haasteisiin etsitään aktiivisesti ratkaisuja. Yleisin työtapaturma kaupungilla on edelleen liukastuminen ja kaikista tapaturmista 84 kpl sattuihin työmatkalla. Kaikista työtapaturmista 28 % (yhteensä 129 tapausta) oli liukastumisia.

Työtapaturmat	Lukumäärä v 2022	Lukumäärä v 2021
Työtapaturmat	294	283
Läheltä piti-tilanteet	590	769
Ammattitaudit	2	0

Taulukko 4: työtapaturmat, läheltä piti -tilanteet ja ammattitaudit 2021-2022

## Työturvallisuusilmoitusten jakauma



- Läheltä piti -tilanne
- Uhka- tai väkivaltatilanne työpaikalla
- Biologiselle riskille altistuminen

Kuvio 14: työturvallisuusilmoitusten jakauma 2022

Rovaniemen kaupungilla työsuojeluvaltuutettujen alueet ja ajankäyttö perustuvat palvelualueilla työskentelevän henkilöstön määrään sekä työn kuormittavuuden pisteitykseen. Työsuojeluorganisaatio muodostuu seuraavista tehtävistä: Riskienhallintapäällikkö, jonka tehtäviin työsuojelupäällikkyyks on liitetty, turvallisuusasiantuntija, 2 päätoimista ja yksi osa-aikainen työsuojeluvaltuutettua, joiden alueet olivat vuonna 2022:

1. Perusturvan toimiala
2. Varhaiskasvatuspalvelut, ruoka- ja puhtauspalvelut, vapaa-ajan palvelut, tilapalvelut
3. Koulutuspalvelut, elinvoiman toimiala (lukuunottamatta ruoka- ja puhtauspalveluja) sekä konsernihallinto

### Työsuojeluvaltuutettujen toimintakertomukset vuodelta 2022

Koulutuspalvelujen, konsernihallinnon, elinkeino- ja työllisyyspalvelujen, teknisten palvelujen sekä ympäristövalvonnan henkilöstö on ollut edellisten vuosien tapaan aktiivisesti yhteydessä työsuojeluvaltuutettuunsa vuoden 2022 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).



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.

Koulutuspalveluissa oppilaiden aiheuttamat uhka- ja väkivaltatilanteet kuormittavat henkilöstöä edelleen osassa Rovaniemen kaupungin kouluja. Ne aiheuttavat henkilöstölle stressiä ja myös sairauspoissaoloja. Poissaoloista on koitunut edelleen ylimääräisiä kuluja työnantajalle. Tämä kuormittavuustekijä tulee saada hallintaan, jotta henkilöstö voi työskennellä jatkossa terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä.

Läheltä piti -ilmoitukset ovat edelleen ensisijaisesti uhka- ja väkivaltaisia tilanteita koskevia, mutta myös monenlaisista muista syistä on aikaisempaa enemmän tehty läheltä piti -ilmoituksia. Esimiesten kanssa on haettu keinoja ja ratkaisuja siihen, että pystytään paremmin ennakoimaan ja ehkäisemään syntyviä tilanteita.

Työtapaturmat: Kotiin vietävissä palveluissa haasteena on yksityisten piha-alueiden turvallinen kulku työkohteeseen.

Yhteydenottoja sisäilmastoon liittyvissä asioissa on ollut aikaisempaa vähemmän. Tähän näyttäisi vaikuttavan korona-ajan etätyöskentely, mutta myös toimialoilla tehtävä työ, rakennusten valvonta ja seuranta sisäilman laadun parantamiseksi. Työsuojeluvaltuutettu on osallistunut henkilöstön edustajana väistötilytyöryhmän työskentelyyn. Suuri osa kaupungin virastoista on sijoitettu Kairatielle. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit toteutuivat suunnitellusti.

Varhaiskasvatuspalveluiden, ruoka- ja puhtauspalveluiden, vapaa-ajan palveluiden ja tilapalveluiden työsuojeluvaltuutetun saamat yhteydenotot painottuivat varhaiskasvatuksen palvelualueelle, jossa suurin osa edustettavista myös työskentelee. Yhteistyö palvelualueiden johdon, asiantuntijatahojen ja kiinteistön omistajien kanssa oli myös vilkasta ja ratkaisukeskeistä.

Turvallisuuspoikkeamiin (erityisesti uhka- tai väkivaltatilanteet) liittyen käytiin vuoden aikana aikaisempaa enemmän keskustelua. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että henkilöstöä on tarpeen edelleen perehdyttää ilmoitusten tekemiseen. Kehittämistarvetta on myös ilmoitusten jatkokäsittelyyn liittyen.

Varhaiskasvatuksen palvelualueella jatkettiin edellisenä vuonna aloitettua työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää toimintaa. Psykososiaalisen kuormituksen kysely tehtiin kattavasti ja teemojen käsittelyä jatkettiin yhteistoiminnassa. Vastaavaa toimintaa olisi hyödyllistä jatkaa ja kehittää sekä laajentaa kaikille palvelualueille.

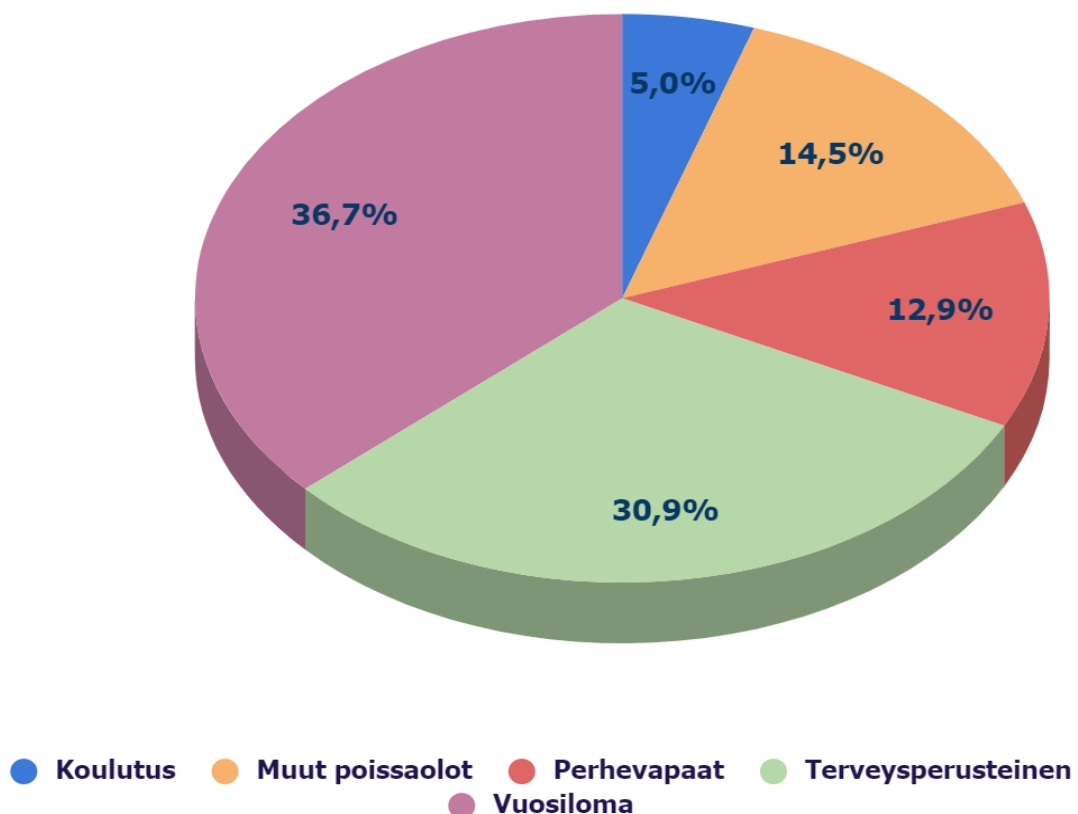
Uusien toimitilojen suunnitteluun, rakentamiseen ja käyttöönottoon liittyvää toimintaa oli vuoden aikana poikkeuksellisen paljon erityisesti varhaiskasvatuksen piirissä. Suunnitteluvaiheen yhteistoimintaa, jossa käyttäjät tulevat aidosti kuulluksi, olisi hyvä edelleen lisätä.

Perusturvan toimialalta ei ole toimintakertomusta saatavilla vuodelta 2022 valtuutetun siirryttyä hyvinvointialueelle v. 2023 alusta.

## 5. Poissaolot

### 5.1. Poissaolojen jakauma

Teoreettisesta työajasta noin viidesosa muodostui erilaisista poissaoloista, joista vuosilomien osuus oli 36,7 %. Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 30,9 % ja perhevapaiden 12,9 %. Edellisvuoteen verrattuna osuuden kasvua oli erityisesti koulutus- ja terveysperusteisissa poissaoloissa.



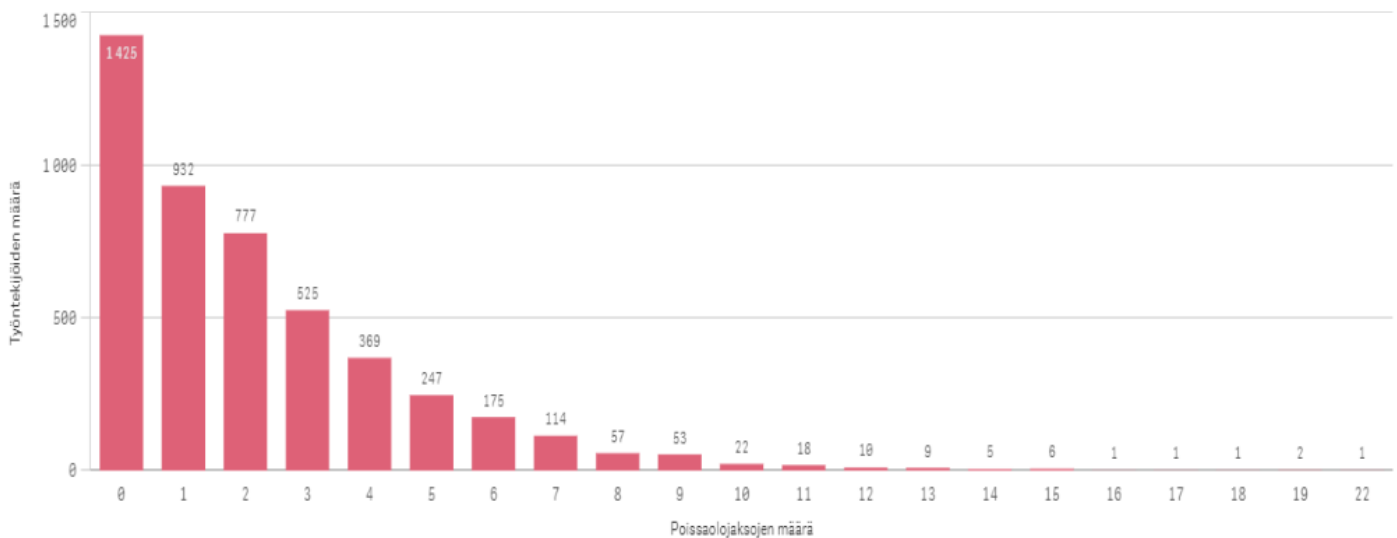
Kuvio 15: poissaolojen jakauma 2022

### 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 nousivat edelliseen vuoteen nähden ja olivat kertomusvuoden aikana 19 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2021: 14,5 pv). Terveysperusteisista poissaoloista tai työtapaturmista aiheutuneet poissaolot työpäivinä olivat 8,4 prosenttia teoreettisesta vuosityöajasta (sairauspoissaoloprosentti = terveysperusteiset poissaolopäivät / teoreettinen vuosityöaika)

Yleisimmin sairauspoissaolot ovat lyhyitä poissaolojaksoja. Kalenteripäivinä poissaoloja kertyy eniten 1-7 päivän poissaoloista. Vuoden 2022 kevään aikana merkittävä sairauspoissaolojen aiheuttaja oli koronavirus, ja syksyn aikana aktivoituivat muutkin hengitystieinfektiot voimakkaina parin rauhallisemman vuoden jälkeen. Työterveyshuollon tilaston mukaisesti eniten poissaoloja aiheuttivat mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöt, joiden osuus sairauspoissaoloista oli 30 % (2022: 31%). Toiseksi eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet (osuus 24%), mutta niiden osuudessa oli suuri lasku vuoteen 2021 verrattuna, jolloin osuus oli 36%. Työterveyshuollon tilasto ei sisällä ns. oma ilmoitus -sairauspoissaoloja, joihin hengitystieinfektioihin liittyvät poissaolot tyypillisesti lukeutuvat. Kaupungin henkilöstöstä 1425:lla henkilöllä eli vajaalla kolmanneksella ei ollut yhtään alkanutta sairauspoissaolojaksoa v. 2022.



Kuvio 16: työntekijöiden määrä poissaolojaksojen mukaan 2022

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	32203	262
8-29 pv	17834	597
30-59 pv	8069	1305
60-89 pv	2304	1742
90-179 pv	2292	4081
Yli 180 pv	0	2747
<b>Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi</b>	<b>20,01</b>	<b>3,42</b>
Sairauspoissaoloprosentti		8,4 %
0 päivää sairastaneet (%- osuus henkilöstöstä)		30 %

Taulukko 5: terveystilaperusteiset poissaolot 2022 (sisältävät sairauspoissaolot ja työtapaturmat)

Toimiala/Palvelualue	2021				2022			
	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut
Henkilöstö- ja hallintopalvelut	501	1498	44	117	261	1441	40	163
Omistajaohjaus-, tila-, laki- ja hankintapalvelut	858	2139	22	394	1147	2253	83	625
Talous- ja rahoituspalvelut	76	157	2	156	278	38	7	2
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	46	352	2	23	129	337	17	34
<b>Konsernihallinto</b>	<b>1481</b>	<b>4146</b>	<b>70</b>	<b>690</b>	<b>1815</b>	<b>4069</b>	<b>147</b>	<b>824</b>
SIHY Hallintopalvelut	377	987	24	44	582	1249	21	383
Ikäihmistien palvelut	11733	15048	1305	4944	12441	14945	1842	7151
Koulutuspalvelut	7840	4003	1987	9382	10122	4396	1930	14748
Perhe- ja sosiaalipalvelut	4033	7585	800	3332	6627	7565	1087	4140
Terveydenhuollon palvelut	3620	7497	1547	7664	5583	7508	912	8215
Vapaa-ajan palvelut	1134	4625	780	2173	2129	5005	1392	2063
Varhaiskasvatuspalvelut	10996	18372	2533	8491	16666	18568	1993	13348
<b>Sivistys- ja hyvinvointipalvelut</b>	<b>39733</b>	<b>58117</b>	<b>8976</b>	<b>36031</b>	<b>54150</b>	<b>59236</b>	<b>9177</b>	<b>50048</b>
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	195	713	0	194	284	898	20	131
Tekniset palvelut	372	2075	16	201	765	1919	49	277
Ympäristöpalvelut	210	993	59	461	379	1058	47	479
Ruoka- ja puhtauspalvelut	1986	3409	322	638	1992	3360	161	1046
<b>Elinvoimapaalvelut</b>	<b>2764</b>	<b>7190</b>	<b>397</b>	<b>1494</b>	<b>3420</b>	<b>7235</b>	<b>277</b>	<b>1933</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>43977</b>	<b>69453</b>	<b>9443</b>	<b>38215</b>	<b>59385</b>	<b>70540</b>	<b>9601</b>	<b>52805</b>
Poissaolot htv:na	120	190	26	105	163	193	26	145
Poissaolot % htv:sta	3,4	5,0	0,7	2,7	6,8	8,5	1,1	6,0
Poissaolot työpäivää/htv	14,5	22,8	3,1	12,6	19,0	22,5	3,1	16,9

Taulukko 6: poissaolot toimialoittain ja palvelualueittain työpäivinä/htv v.2021 ja v.2022

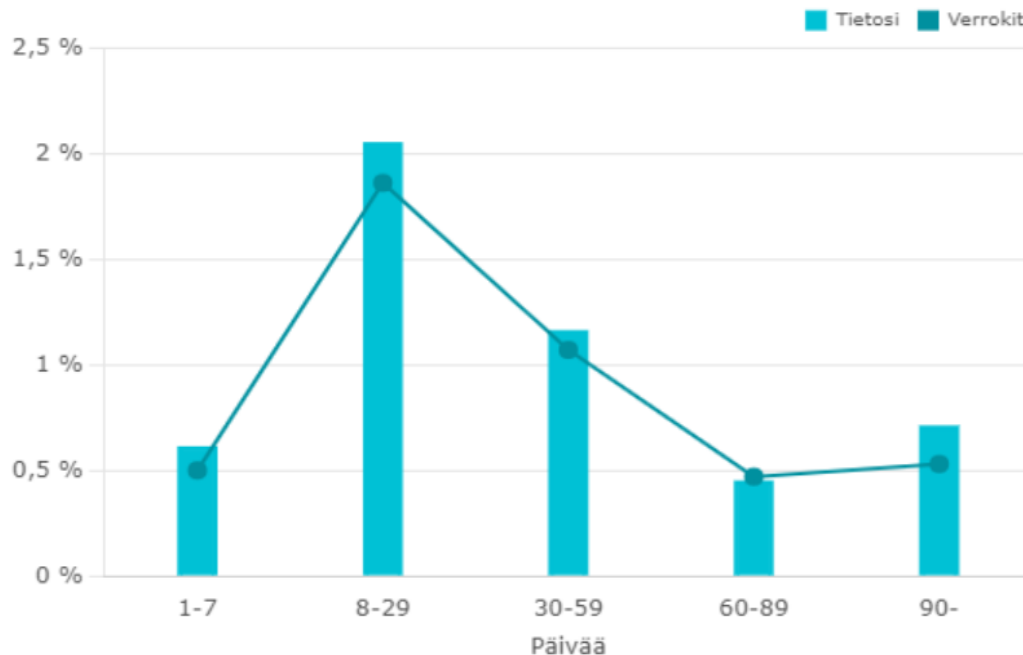
## 6. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut Rovaniemen kaupungissa olivat kertomusvuonna noin 164,4 miljoonaa euroa (vuonna 2021: 156,5 M€).

Toimiala/palvelualue	Toteuma 2021	Toteuma 2022	Muutos
Kaupunginhallitus	-5 180	-5 231	51
Hyvinvointipalvelut	-136 577	-144 257	7680
Elinvoimapalvelut	-8 467	-8 774	307
Tilapalvelut	-2 732	-2 901	169
Ruoka- ja puhtauspalvelut	-3 338	-3 242	-96
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>-156 476</b>	<b>-164 408</b>	<b>7932</b>

Taulukko 7: henkilöstökulut 2022

### Sairauspoissaolokustannukset 2022



Kuvio 17: Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset 2022 (ei sisällä sijaiskuluja), prosenttia palkoista

## 7. Henkilöstöressit

### 7.1. Henkilöstömäärä ja -rakenne

#### Palvelussuhteet

Kaupungin palveluksessa vuoden 2022 viimeisenä päivänä oli 3460 henkilöllä (taulukko 7.1.). Naisten osuus henkilöstöstä on 82 % (2021: 81 %). Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli 24 % (2021: 24%) henkilöstöstä. Määräaikaisten työsuhteiden yleisimmät perusteet olivat perhevapaa, sairauspoissaolo ja vuosilomat.

	Palvelussuhde 31.12.2021			Palvelussuhde 31.12.2022		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakituiset	447	2044	2491	470	2160	2630
Määräaikaiset	145	609	754	157	673	830
- joista työllistettyjä	18	22	40	28	26	54
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>592</b>	<b>2653</b>	<b>3245</b>	<b>627</b>	<b>2833</b>	<b>3460</b>

Taulukko 8: palvelussuhteet 31.12.2021 ja 31.12.2022

#### 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 kestävästä palkallista palvelussuhteesta. Henkilötyövuotta voidaan nimittää myös bruttotyöpanokseksi, koska siinä ei ole otettu huomioon palkallisia poissaoloja eikä lisä- tai ylitöitä. Määräaikaisten osuus bruttotyöpanoksesta oli 31 prosenttia.

	Vakituiset 2021	Määräaikaiset 2021	Yhteensä 2021	Vakituiset 2022	Määräaikaiset 2022	Yhteensä 2022
<b>Rovaniemen kaupunki</b>	<b>2118</b>	<b>923</b>	<b>3041</b>	<b>2167</b>	<b>965</b>	<b>3132</b>

Taulukko 9: henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) 2021 ja 2022

## Ikäjakauma

Taulukossa 26 on kuvattu Rovaniemen kaupungin henkilöstön ikäjakauma poikkileikkaustietona joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Alle 40 -vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 36,1%, mikä oli hieman enemmän kuin edeltävänä vuotena (2021: 35,2%). 50 vuotta täyttäneiden osuus 42% vastaavasti hieman laski edellisvuodesta (2021: 44,2%). Myös keski-ikä Rovaniemen kaupungin organisaatiossa laski edellisestä vuodesta 45,1 vuoteen (2021: 45,6 vuotta).

2021			2022		
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus	Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	403	12,3	alle 30	447	12,9
30-34	333	10,1	30-34	386	11,2
35-39	395	12,0	35-39	416	12,0
40-44	360	10,9	40-44	386	11,2
45-49	376	11,4	45-49	373	10,8
50-54	413	12,6	50-54	415	12,0
55-59	531	16,2	55-59	543	15,7
60-64	439	13,4	60-64	457	13,2
yli 65	35	1,1	yli 65	37	1,1
	3210	100		3460	100

Taulukko 10: henkilöstön ikäjakauma 2021 ja 2022

## 7.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

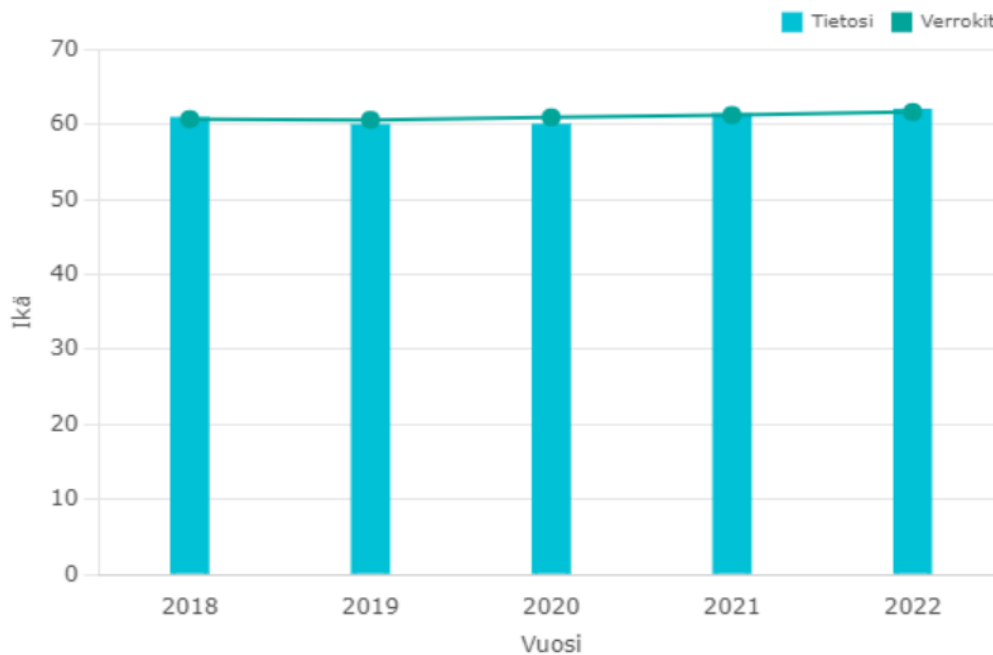
Vakinaisen henkilökunnan lähtö- ja tulovaihtuvuus vuoden 2022 aikana on esitetty palveluksesta eronneiden ja palvelukseen tulleiden lukumääränä. Lisäksi on laskettu lähtö- ja tulovaihtuvuus- prosentit suhteuttamalla em. lukumäärät vuoden lopun vakinaisen henkilökunnan lukumäärään. Suhteellinen vaihtuvuus kasvoi vuoteen 2021 verrattuna sekä alkaneissa (v. 2021: 11,9%) että päättyneissä (v. 2021: 9,7%) palvelussuhteissa.

Vakinaiset	Lukumäärä 2022	Vaihtuvuus% 2022
Alkaneet palvelussuhteet	394	15,0
Päättyneet palvelussuhteet	305	11,6
Vakinainen henkilöstö: 2630		

Taulukko 11: vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2022

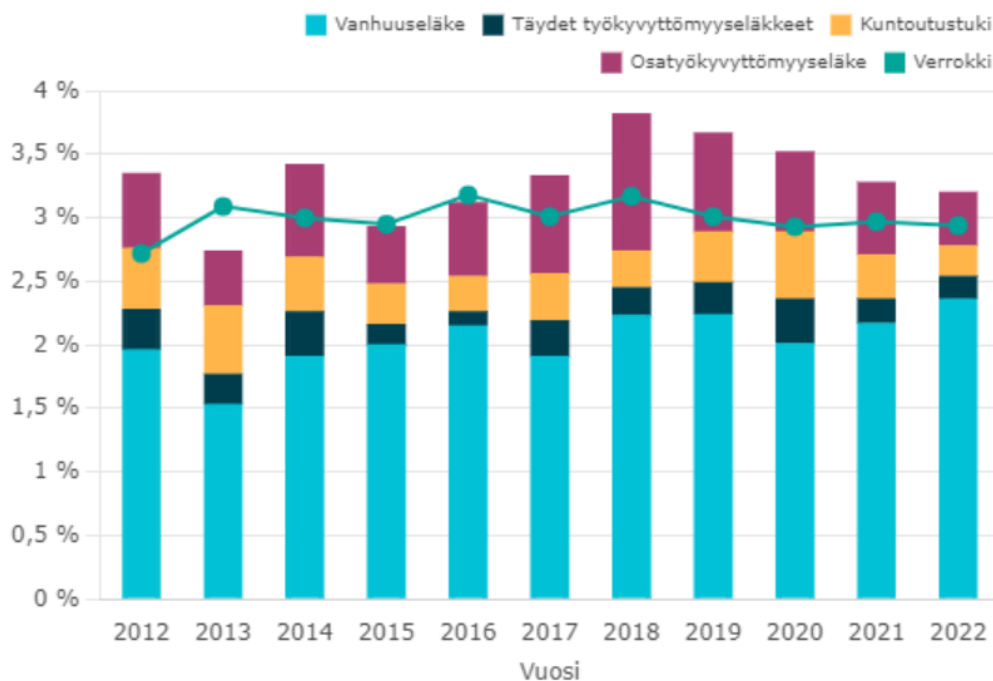
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli hienoisessa nousussa edellisvuoteen nähden. Alkaneista eläkkeistä vanhuuseläkkeiden määrä on noussut reilusti vuodesta 2021. Vastaavasti terveysperusteisista eläkkeistä kuntoutus- ja osakuntoutustuen osuudet ovat laskeneet ja kokoaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen osuus pysynyt samana. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrässä oli pientä nousua. Kokonaisuutena voidaan todeta, että terveysperusteisten eläkkeiden yhteisosuus on hieman pienentynyt viime vuoteen nähden.

### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Kuvio 18: eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2018-2022

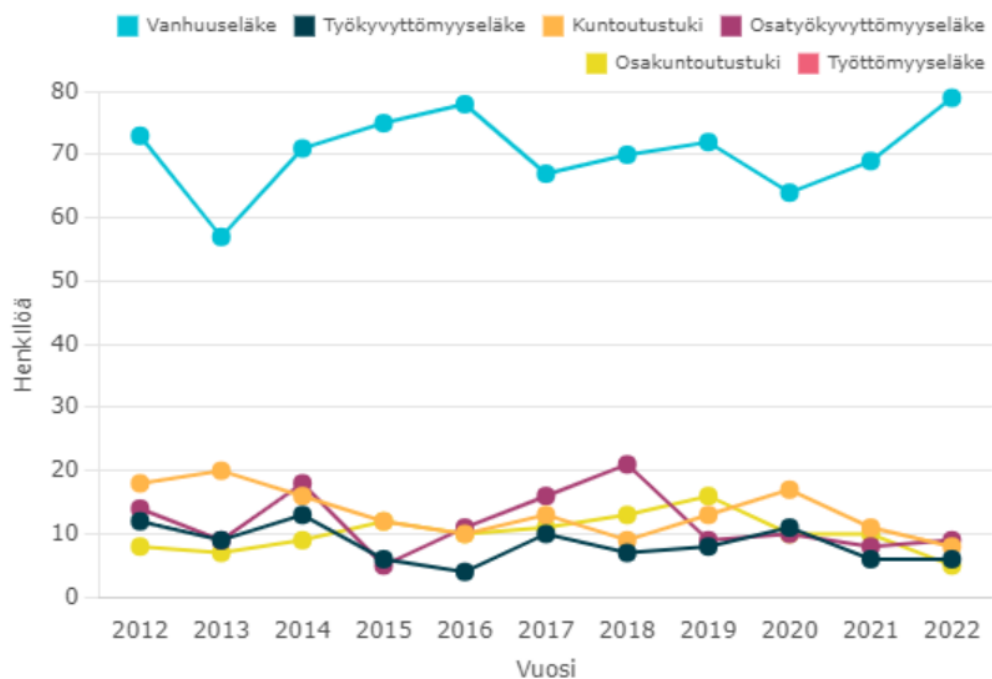
### Eläkkeiden alkavuus



Kuvio 19: eläkkeiden alkavuus 2012 - 2022

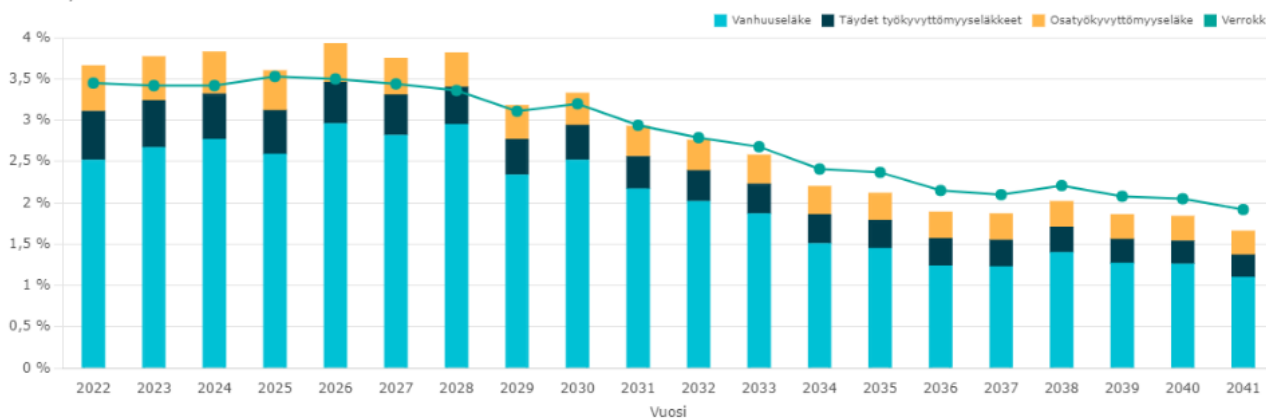


## Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 20: eläkkeelle siirtyneiden määrä 2012 - 2022

## Eläköitymisennuste



Kuvio 21: eläköitymisennuste 2022 - 2041



## Tunnuslukujen selitykset

### Henkilötyövuosi (HTV2)

Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (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 työaikaa lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika.