

Henkilöstökertomus 2017



Sisällysluettelo

Yhteistyö on taitolaji	2
Yli aaltojen	3
Tavoitteet ja toiminta 2017	4
Henkilöstön tunnuslukuja	5
Henkilöstömäärän muutokset	6
Henkilöstörakenne	8
Työpanos	11
Henkilöstömenot	12
Sairauspoissaolot ja -kustannukset	14
Työterveyshuolto	16
Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta	17
Henkilöstön ja esimiestyön kehittäminen	18
Työsuojaus	19
Työtapaturmat	20
Päätuottamusmiestoiminta	21
Rekrytointi	22
Lähtövaihtuvuus	23
Eläketapahtumat	24
Henkilöstötuloslaskelmat	25

Tekstit ja taulukot: Anna Vanhala, Minna Uusitalo, Tommy Larvi, Kirsi Rantarae, Maritta Harju, Raija Bly, Riitta Asplund, Maarit Heikkilä
Kuvat: Jari Pitkäkangas

Yhteistyö on taitolaji

Ei tiedolla tai taidolla, ei edes tuurilla vaan intuitiolla. Sil-
lä pärjää, kun tekee ihmisten kanssa töitä. Tunneäly on
ehkä muotia, mutta se on vakava asia. Lähes välttämät-
tömyys esimiestehtävissä.

Itse miellän tunneälyn ja intuitio toisiaan lähellä oleviksi
käsitteiksi. Molemmat vaativat aitoa läsnäoloa ja muka-
naolo ja ennen kaikkea aktiivista kuuntelemista. Ja rea-
goimista tilanteeseen ja tilanteessa.

Kotkan kaupungilla on vuoden 2017 aikana tapahtunut
ennätyksellisen paljon. Vuoden aikana on:

- käynnistetty sote- ja maakuntahankkeiden
valmistelu,
- päätetty osallistua mahdolliseen sote-han-
keen pilottiin,
- päätetty valmistella maakunnallista sote-
kuntayhtymää,
- viritelty ajatusta maakunnallisesta tukipal-
veluyhtiöstä,
- valittu uusi kaupunginjohtaja,
- käynnistetty uuden kaupunginstrategian
valmistelu ja
- käynnistetty jäljelle jäävän kunnan organi-
saation valmistelu.

Kaikki listan asiat ovat todella isoja ja merkittäviä kau-
pungin ja sen henkilöstön kannalta. Näillä kaikilla toi-
milla varaudutaan tulevaan ja varmistetaan maakunnan
elinvoimaisuus ja palvelutarjonta.

Valmistelutöissä on haluttu korostaa eri tahojen yh-
teistyötä ja vaikuttamismahdollisuuksia. Yhteistyö luo
asioihin erilaisia, ehkä jopa uusia näkökulmia. Hyvästä
yhteistyöstä nousee esiin luovuus ja oivaltavuus. Tällä
hetkellä tuntuu, että jokaisella on vahva halu vaikuttaa
ja pelko siitä, että ei saa ääntään kuuluviin. Valitettavasti
usein isojen asioiden valmistelussa joudutaan kuitenkin
päätymään kompromisseihin. Tästä seuraa herkästi väite
siitä, että kaikkia tahoja ei ole kuultu riittävästi. Yhteis-
ymmärrys katoaa, kun oma tavoite tai näkemys jää hävi-
ölle. Toisten ymmärtäminen ja laajemman näkökulman
sisäistäminen ei ole helppoa, jos oma näkökulma elää
kovin vahvana.

Sekin pitää tunnistaa, että usein yksittäisten mielipitei-
den takana voi olla hyvinkin inhimilliset ja yksittäiset int-
ressit. Valmistelutyötä johtavien tulisi pitää otteensa ob-

jektiivisena ja näkökulma laajana. Paine on usein kova.
Aikataulut ovat tiukkoja ja vaikuttajatahoja on useita.
Kuuntelemisen ja kuulemisen tunne on erittäin tärkeää
jokaiselle osapuolelle. Perustelluista päätöksistä ja valin-
noista huolimatta osa toimijoista jää kuitenkin usein tyy-
tymättömäksi. Se on väistämätöntä, kun puhutaan näin
isojen asioiden valmistelusta, mitä Kotkassa ja maakun-
nassa on meneillään.

Julkinen keskustelu on viime vuoden pitänyt esillä vah-
vasti sote-hanketta ja sote-kuntayhtymää. Jäljelle jäävät
kunnat ovat hieman jääneet soten jalkoihin. Niistä on
puhuttu lähinnä sivulauseissa ja ehkä hieman surkutel-
len, miten pieniksi ja puolikkaiksi ne jäävät. Itse ajatte-
len toisin. Kotkan kaupunki on kokonainen jäljellejäävän
toiminnan osalta myös soten irtaantumisen jälkeen. Ne
toiminnot, jotka jäävät kuntaan, toimivat täysillä, tehok-
kaasti ja sataprosenttisesti. Myös niitä osia kehitetään
koko ajan vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

Valmistelun ja päätöksenteon vaikeuksista ja muutoksi-
en luomista uhkista huolimatta, usko tulevaisuuteen ja
selviytymiseen on vahvaa. Ilmassa on paljon lupauksia,
mutta tietenkin myös epävarmuutta. Itselleni on muo-
toutunut tunne siitä, että henkilökunta on valmiina vas-
taanottamaan muutoksen, jos muutos on järkevä ja luo
parempia toimintaedellytyksiä tulevaisuutta ajatellen.
Kaikessa muutoksessa ja selviytymisessä oman asenteen
merkitys on suuri. Se, miten olemme työpaikoilla ja tois-
temme kanssa, kuulemme, kuuntelemme, näemme ja
viestimme, vaikuttaa omaan hyvinvointiimme eniten.

Minna Uusitalo
Henkilöstöjohtaja



Yli aaltojen

Kunta-alalla eletään jännittäviä aikoja sote- ja maakuntauudistusta odotellessa. Yksi stressaa enemmän kuin toinen, mutta kuormittavaa epävarmuutta kokevat joka tapauksessa monet. Uudistus haastaa paitsi kunnalta pois siirtyviä myös sinne jääviä yksiköitä. Uudistuksen ajoittain huojuvaltakin vaikuttava meno ihmetyttäne jossain määrin meitä kaikkia.

Tutkimukset ja käytännön kokemukset osoittavat, että juuri muutostilanteissa työhyvinvointi punnitaan. Yhtäältä muutos kuormittaa ja lisää epävarmuutta - muutokset haastaa hyvinvoinnin. Toisaalta yksilön ja työn myönteiset voimavarat vievät läpi muutoksista jouhevammin ja onnistuneemmin - hyvinvointi helpottaa muutosta. Näistä kahdesta syystä panostaminen hyvinvointiin on muutostilanteissa erityisen tärkeää.

Kotkan kaupungin henkilöstöpalveluissa vahvistetaan ja kehitetään suunnitelmallista toimintamallia muutosten tukemiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen henkilöstön keskuudessa. Tavoitteena on, että sekä sote-uudistuksen myötä uuteen organisaatioon siirtyvät että kuntaan jäävät työyhteisöt ovat mahdollisimman hyvässä tilassa. Yli aaltojen -nimistä mallia pilotoidaan 2017-18 kaupungin kolmella vastuualueella: päivähoito ja varhaiskasvatus, vanhus-tenhuolto sekä tekniset palvelut.

Yli aaltojen -malli sisältää sekä yksilö-, ryhmä- että organisaatiotason toimenpiteitä. Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelut on mukana omalla panoksellaan toteuttajana, lisäksi teemme yhteistyötä työterveyshuollon ja ulkopuolisten ohjaaja- ja kouluttajatahojen kanssa.

Yli aaltojen -hankkeen puitteissa on toteutettu sekä yksilö-, ryhmä- että organisaatiotason toimenpiteitä. Prosessin pohjaksi toteutettiin alkukysely henkilöstölle työhyvinvoinnin edistämisestä, sairauspoissaoloista ja niiden vähentämisehdotuksista. Hankkeen lopussa tehdään vastaavanlainen seurantakysely.

Yli aaltojen -kohderyhmälle on tarjottu koulutusta, liikunta- ja vertaisryhmiä sekä muun muassa kohdennettuja yksilötason terveystarkastuksia. Pohdinnan alla on myös työn ergonomia ja sen helpottaminen apuvälinein.

Hankkeessa on myös päivitetty organisaatiotason toimintatapoja: muokkausta kokevat Kotkan varhaisen

tuen, uudelleensijoituksen sekä pitkien sairauspoissaolojen läpikäymisen mallit. Kotkaan on lisäksi suunnitteilla korvaavan työn malli, joka on tarkoitus ottaa käyttöön vuonna 2018.

Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Myös sen tukemisessa on hyvä toimia monipuolisesti.

Anna Vanhala
Henkilöstösuunnittelija



Tavoitteet ja toiminta 2017

Kotkan kaupungin henkilöstöä koskevat tavoitteet on kirjattu henkilöstöstrategiaan. Henkilöstöpolitiikkaa ohjaavat arvot ovat:

- oikeudenmukaisuus,
- avoimuus,
- vastuullisuus ja
- arvostus.

Strategisina päämäärinä ovat:

- oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen palkkaus;
- hyvä ja tehokas henkilöstösuunnittelu;
- johtamisen ja esimiestyön vahva osaaminen sekä
- henkilökunnan työhyvinvointi ja ammattitaito.

Kotkan kaupungin henkilökuntamäärä on ollut laskeva jo useita vuosia. Vuoden 2017 aikana henkilötyövuosiluvut kuitenkin nousivat. Vuonna 2017 henkilötyövuosia oli 2830 (htv2), kun vuonna 2016 luku oli 2739,2 (htv2). Kasvu oli siis 90,8 henkilötyövuotta. Kasvua on ollut sekä vakinaisen henkilöstön että määräaikaisten henkilöstön osalta.

Kun huomioidaan Kotkan kaupungin lisäksi sen liikelaitokset, keskimääräinen henkilökuntamäärä oli vuonna 2017 yhteensä 3358. Vuonna 2016 vastaava luku oli 3369 henkilöä eli kokonaisuudessaan laskua kuitenkin tapahtui. Tämä johtui Kymijoen työterveyden yhtiöittämisestä, joka tapahtui 1.1.2017.

Sairauspoissaolojen kasvu vuodesta 2016 on 1,2 päivää/työntekijä. Jos sairauspoissaolojen määrää vertaa vuoden 2012 lukuihin, jolloin sairauspoissaoloja oli 20,7 päivää/työntekijä, tilanne on kuitenkin vielä kohtuullinen. Sairauspoissaolojen nousu on saatava hallintaan ja kääntymään taas laskusuuntaiseksi. Sairauspoissaolojen vähentäminen vaatii jatkuvia ja systemaattisia toimenpiteitä sekä säännöllistä asian esille nostamista ja seuraamista. Sairauspoissaolojen kasvuun on reagoitu laajoilla tukitoimilla, muun muassa käynnistämällä Yli-aaltojen -hanke. Toimet kohdentuvat eniten sairastaviin vastuualueisiin; vanhustenhuollon, varhaiskasvatuksen

ja teknisten palveluiden vastuualueisiin. Esimiestukeen ja työhyvinvointitoiminnan tukemiseen on kohdennettu vuodeksi 2018 myös työhyvinvointiasiantuntijan lisäresurssi.

Säästötoimenpiteenä vuoden 2018 loppuun jatkettiin palkaton vapaa säästösyistä -toimintamallia. Palkatonta vapaata säästösyistä on pidetty vuonna 2017 enemmän kuin edellisenä vuonna, yhteensä 2407 päivää (vuonna 2016 2173 päivää). Säästöä palkkakuluissa on muodostunut 185 976 euroa vuoden 2017 aikana. Tämä rahassäästö on selvää nettosäästöä, koska poissaolojen ajaksi ei ole saanut palkata sijaisia eikä poissaolo ole saanut aiheuttaa muita kuluja.

Myös ylityökieltoa jatkettiin vuoden 2018 loppuun saakka. Käytännössä ylityökielto tarkoittaa sitä, että ylityötä saa tehdä vain erittäin painavista ja perustelluista syistä. Koko kaupungin tasolla ylityötä on tehty vähemmän kuin vuonna 2016. Säästöä ylityökustannuksista vuoteen 2016 verrattuna on saatu yhteensä noin 120 000 euroa.



Henkilöstön tunnuslukuja

Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, keskimääräinen henkilöstömäärä 2015-2017

Vuoden 2015-2016 luvuissa mukana myös Kymijoen työterveys.

	2015	2016	2017
Henkilöstömäärä (keskiarvo)	3382	3 369	3358
Vakituiset (keskiarvo)	2698	2 702	2678
Määräaikaiset (keskiarvo)	684	667	680
HTV2	3 191,2	3 134,2	3 136,7
HTV1	2 709,0	2 673,2	2 674,1
Maksetut palkat / asukas	2 174 €	2 139 €	2 128 €
Asukkaat / Henkilöstö	16,1	16,1	16,0
Henkilöstön kokonaiskeski-ikä	45,1	45,1	44,9
Naisten osuus henkilöstöstä	76,2 %	76,4 %	75,2 %
Yli 50-vuotiaita henkilöstöstä	43,0 %	42,1 %	41,5 %

Vuonna 2017 henkilöstön määrä laski Kotkan kaupungilla ja sen liikelaitoksissa yhteisesti tarkasteltuna. Tähän vaikutti ennen kaikkea Kymijoen työterveyden yhtiöittäminen 1.1.2017.

Määräaikaisen henkilöstön määrän useampia vuosia jatkunut vähenevä kehitys näyttäisi pysähtyneen.

Henkilöstörakenteessa naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on korkea, ja se on kutakuinkin edeltävien vuosien tasolla.

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstön keski-ikä on pysynyt suunnilleen samana kuin aiempinakin vuosina. (Kokonaiskeski-ikä- sekä ikäryhmätarkastelusta on poistettu eri kuukausien keskiarvosta kesä- ja heinäkuu, kesätyöntekijöiden alhaisen keski-ikänsä vuoksi.)

Maksettujen palkkojen määrä asukaslukuun suhteutettu laski edelleen hieman. Henkilöstömäärää ja -rakennetta, henkilötöyvuosia eli työpanosta ja maksettuja palkkoja avataan tarkemmin niiden omissa osioissa (sivulta 6 alkaen).



Henkilöstömäärän muutokset

Henkilöstömäärä (keskimääräinen)
Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, 2015-2017

	2015	2016	2017	2015-2017
Kotkan Kaupunki	2 968	2 953	3041	73
Kymenlaakson pelastuslaitos	300	305	294	-6
ICT Kymi	23	24	23	0
Kymijoen työterveys	91	87	-	
Yhteensä	3 382	3 369	3 358	67

Vuonna 2017 Kotkan kaupungin henkilöstömäärä nousi sekä edellisvuoteen että vuoteen 2015 verrattuna. Taulukosta on mukana vuosien 2015-2016 osalta myös Kotkan kaupungin entinen liikelaitos, Kymijoen työterveys, joka yhtiöitettiin 1.1.2017.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen keskimääräinen henkilöstömäärä on viime vuosina liikkunut hienoisesti yli ja alle 300 henkilön. Vuonna 2017 henkilöstöä oli eri kuukausilta raportoituna keskimäärin 294 henkeä.

Kaupungin omassa organisaatiossa henkilöstön määrä kasvoi edellisestä vuodesta 88 hengellä. Vuoteen 2015 verrattuna lisäys oli 73 henkeä.





Henkilöstömäärän muutosta on tarkasteltu myös ammattiluokittain. Hoitohenkilöstön ja sosiaalityöntekijöiden ryhmissä on tapahtunut pientä lisäystä vuoteen 2016 verrattuna. Nämä liittyvät muun muassa maahanmuuttajapalveluiden tilanteeseen.

Toimistohenkilöstön osalta sekä kotihoidon ja päivähoiton henkilöstöissä taas on tapahtunut viime vuosina hienoista vähenemistä, 10-11 henkeä. Kotihoidon henkilöstöresurssit ovat olleet esillä valtakunnallisessakin kes-

kustelussa, ja huomiota resurssin riittävyyteen on syytä kiinnittää jatkossa.

Opetushenkilöstön määrä on vaihdellut kumpaankin suuntaan tarkastelujaksolla. Hoitohenkilöstössä muutos on ollut määrällisesti suurin. Suhteellista osuutta tarkasteltaessa kotihoidossa on tapahtunut merkittävin vähennys, sosiaalityöntekijöiden ja kiinteistöhenkilöstön osalta suurin lisäys prosentuaalisesti.

Henkilöstömäärän muutos vuonna 2017 Kotkan kaupunki, ammattiluokittain

Ammattiluokat	2015	2015	2017	2015-2017
Hoitohenkilöstö	931	932	970	38
Kiinteistöhenkilöstö	185	221	220	35
Kotihoidon henkilöstö	107	99	96	-11
Lääkärit	55	58	60	5
Muu henkilöstö	161	145	170	9
Opetushenkilöstö	465	441	457	-8
Päivähoitohenkilöstö	423	415	413	-10
Sosiaalityöntekijät	107	119	130	24
Tekninen henkilöstö	99	102	103	4
Teknisten tuntipalkkaiset	135	125	127	-8
Toimistohenkilöstö	294	286	283	-11

Henkilöstörakenne

Henkilöstömäärä - Aktiivi ja lepäävä henkilöstö
Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, 2016-2017

	2016		2017	
	Aktiivi	Lepäävä	Aktiivi	Lepäävä
Kotkan kaupunki yhteensä	2 718	236	2 683	238
Kymenlaakson pelastuslaitos	290	15	275	11
ICT Kymi	23	1	20	1
Kaupunki ja liikelaitokset	3 110	260	2 979	250

Henkilöstömäärää havainnollistaa aktiivin ja lepäävän henkilöstön tarkastelu. Aktiivi henkilöstö kuvaa sitä osaa työvoimasta, joka on tosiasiallisesti työssä tarkasteluhetkellä. Lepäävä henkilöstö tarkoittaa sitä osaa henkilöstöstä, joka tarkasteluhetkenä on ollut yli 21 päivää poissa töistä muusta syystä kuin normaalilla vuosilomalalla. Tämä käsittää pääasiassa pitkällä sairauspoissaoloilla, perhevapailla tai palkattomilla vapailla olevia henkilöitä.

Kotkan kaupungilla lepäävän henkilöstön määrä on pysynyt suunnilleen samana kuin edellisvuonna, myös liikelaitoksissa muutokset olivat vähäisiä.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli 44,9 vuotta. Edellisinä vuosina 2015 ja 2016 vastaava luku oli suunnilleen samansuuruinen. Kotkan kaupungin vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli laskenut ja määräaikaisten noussut

vuodella, jos tarkastellaan läpileikkausta joulukuulta 2016.

Vakituiset palvelussuhteet ovat pitkiä. Kotkan kaupungin ja sen liikelaitosten vakituinen työntekijä on ollut samalla työnantajalla keskimäärin noin 15 vuotta. Määräaikaiset palvelussuhteet ovat kestäneet keskimäärin vajaan vuoden verran, erotuksena Kymenlaakson pelastuslaitos, jossa määräaikaaisuudet ovat selvästi pidempiä, 4,7 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä ja keskimääräinen palvelusaika vuosina
Kotkan kaupungin tehtäväalueet ja liikelaitokset, 12/2017

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika	
	Vakit.	Määr.	Yhteensä	Vakit.	Määr.
Kotkan kaupunki yhteensä	48	39	45	14,57	0,48
Kymenlaakson pelastuslaitos	45	37	43	14,34	4,74
ICT Kymi	46	27	45	15,01	1,69
Kaupunki ja liikelaitokset	47	39	45	14,55	0,84

Henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika, henkilöstömäärä sekä henkilöstömäärän muutos
Tilanne joulukuussa 2017, Kotkan kaupungin vastuualueittain

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika		Henkilöstömäärä			Muutos 2016-2017
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Vak.	Määr.	Yht.	Hlöstömäärä
Vanhustenhuollon va	46	38	43	14	1	382	155	537	40
Opetustoimen va	46	36	42	12	0	428	106	535	16
Teknisten palveluiden va	52	44	50	18	1	323	42	364	-6
Varhaiskasvatuksen va	48	40	45	17	0	310	54	364	-1
Terveystenhuollon va	47	46	47	12	0	307	51	358	18
Sosiaalihuollon va	46	46	46	11	0	141	87	228	15
Perhepalveluiden va	47	36	44	13	2	124	27	150	0
Kaupunkikeh. ja kultt. va	52	34	49	19	1	61	8	69	-1
Kaupunkisuunnittelun va	54	52	54	22	0	37	1	38	0
Hallintoyksikkö	51	54	51	22	13	26	3	29	*
Ymp.palvelujen yksikkö	48	32	45	16,61	0,2	23,5	2	25,5	*
Talouslyksikkö	47	36	46	15	1	19	3	22	11
Henkilöstöasioiden yks.	53	57	54	22	2,5	16,3	1	17,3	*
Nuorisotyön yksikkö	45	30	38	9	1	12	5	17	2
Liikuntayksikkö	41	28	35	10	0	8	2	10	0

*) Konsernipalvelujen organisaatiomuutoksen johdosta ei vertailutietoa

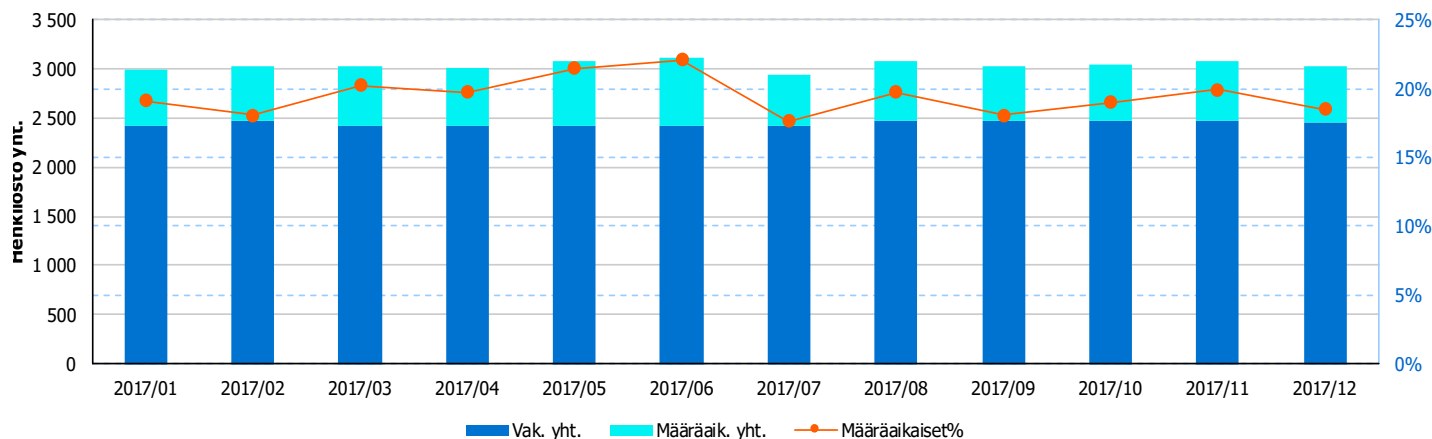
Ylläolevasta taulukosta käy ilmi henkilöstörakenne vastuualueittain sekä eri vastuualueiden koko. Joulukuussa 2017 tarkasteltuna kaupungin suurimmat vastuualueet olivat vanhustenhuolto ja opetustoimi. Molemmissa näissä, samoin kuin terveydenhuollon ja sosiaalihuollon vastuualueilla, oli henkilöstömäärä kasvanut jonkin verran edellisvuodesta.

Taulukosta nähdään myös henkilöstön keski-ikä sekä keskimääräinen palvelusaika vastuualueittain. Keskimääräisesti väki on iäkkäintä on henkilöstöasioiden yksikössä sekä kaupunkisuunnittelun vastuualueella.



Vakituisten ja määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä Kotkan kaupunki, kuukausittain 2017

Vakituisten ja määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä



Ylläoleva pylväskuvio havainnollistaa vuoden 2017 vakituisten ja määräaikaisten henkilöstömäärän kehitystä kuukausittain. Määräaikaisten osuus vuonna 2017 kokonaishenkilöstöstä vaihdellut ~18-22 %:n välillä (vuonna 2016 vaihteluväli ~17-21 %). Osuus oli suurimmillaan touko- ja kesäkuussa ja pienimmillään heinäkuussa 2017. Määräaikaisten osuus on hienoisesti vähentynyt viime vuosina, nyt lievä käänne toiseen suuntaan.

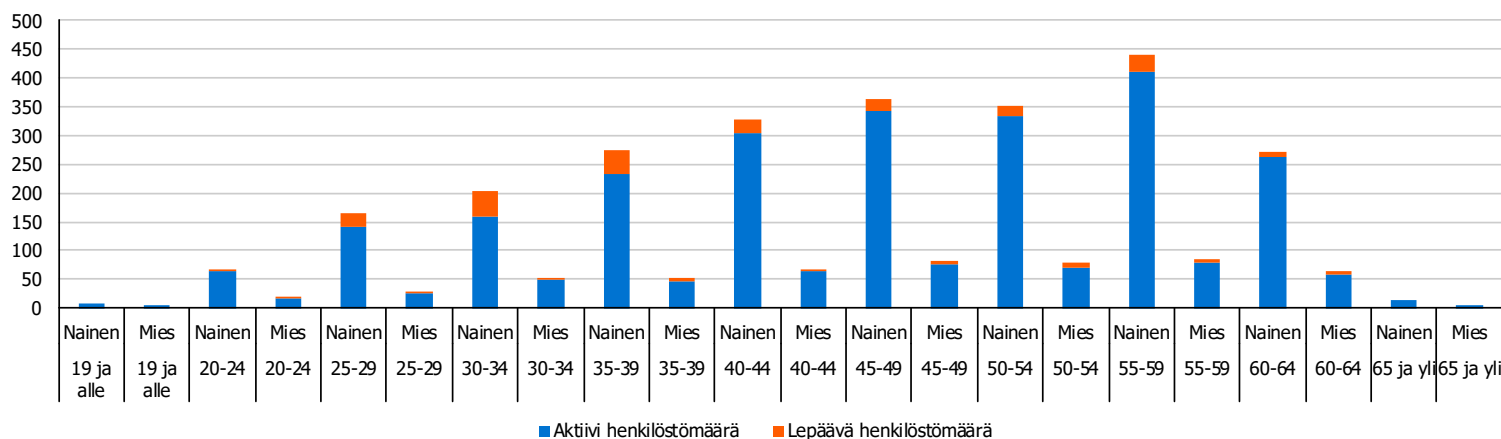
Kotkan kaupungin henkilöstö on naisvoittoista, kuten alla oleva taulukko kertoo. Vuoden 2017 joulukuuta tarkasteltaessa henkilöstöstä 75,2 % oli naisia (2318 naista,

763 miestä). Molempien sukupuolten osalta 55-59-vuotiaat olivat edelleen suurin ikäryhmä, joskin miesten osalta ikäryhmät 45-49 vuotta sekä 50-54 vuotta olivat miltei yhtä suuria.

Eri vastuualueista naisten osuus oli suurin päivähoiton ja varhaiskasvatuksen vastuualueella. Vuonna 2017 tällä vastuualueella miehiä oli vain 1,4 prosenttia henkilöstöstä. Liikuntapalveluiden yksikössä sekä kaupunkisuunnittelun ja teknisten palveluiden vastuualueilla naisia ja miehiä oli suunnilleen yhtä paljon, mutta muuten vastuualueet ovat naisvoittoisia.

Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain Kotkan kaupunki, joulukuu 2017

Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain 2017/12



Työpanos

Työpanosmittareita on kaksi:

HTV1 = yhden kokoaikaisen henkilön tekemä todellinen työpanos vuodessa poislukien kaikki poissaolot ja lomat

HTV2 = yhdelle kokoaikaiselle henkilölle maksettu työpanos vuodessa poislukien vain palkattomat poissaolot (ei lomat)

Maksettu työpanos (htv2) vuonna 2017 ja muutos 2016-2017

Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

	HTV2			Muutos 2016-2017		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	2 240,1	589,9	2 830,0	47,1	43,7	90,8
Kymenlaakson pelastuslaitos	193,1	91,3	284,4	2,3	-11,1	-8,7
ICT Kymi	20,3	2,0	22,3	0,1	-0,7	-0,5
Kaupunki ja liikelaitokset	2 453,4	683,2	3 136,7	49,6	31,9	81,5

Vuonna 2017 kaupungin työpanos (HTV2) nousi sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön osalta. Kymenlaakson pelastuslaitoksen maksettu työpanos sen sijaan laski vuodessa hieman (-8,7 henkilötyövuotta).

Viereisestä taulukosta ilmenevät HTV2-luvut vastuualueittain tai yksiköittäin.

Tehty työpanos (HTV1) niin ikään kasvoi maksetun työpanoksen vanavedessä.

Työpanos (HTV2) vastuualueittain vuonna 2017 ja muutos 2016-2017

Opetustoimen vastuualue	530,7	27,4
Vanhustenhuollon vastuualue	515,5	13,8
Teknisten palvelujen vastuualue	395,2	0,5
Varhaiskasvatuksen vastuualue	384,7	3,2
Terveystieteiden vastuualue	353,8	22,5
Sosiaalihuollon vastuualue	226,7	21,5
Perhepalveluiden vastuualue	152,1	2,4
Konsernipalvelut	114,6	8,5
Kaupunkikeh. ja kulttuurin vast.alue	72,1	-0,4
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	37,8	-1,4
Nuorisotyön yksikkö	16,3	2,7
Liikuntapalveluiden yksikkö	11,2	-0,2
Muut/projektit	19,3	-9,6

Tehty työpanos (htv1) vuonna 2017 ja muutos 2016-2017

Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

	HTV1			Muutos 2016-2017		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	1 855,9	547,6	2 403,5	30,5	43,5	74,0
Kymenlaakson pelastuslaitos	162,5	89,4	251,9	5,4	-11,5	-6,1
ICT Kymi	16,9	1,9	18,7	-0,1	-0,5	-0,6
Kaupunki ja liikelaitokset	2 035,2	638,8	2 674,1	35,8	31,5	67,2

Henkilöstömenot

Maksetut palkat vuonna 2017 ja muutos 2016-2017
Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

2017				Muutos 2016-2017		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit.	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	83 950 196	19 377 666	103 327 862	778 383	1 216 040	1 994 423
Kymenlaakson pelastuslaitos	8 678 658	1 142 781	9 821 439	76 277	-4 255	72 022
ICT Kymi	816 868	58 799	875 667	-3 181	-44 950	-48 131
Kaupunki ja liikelaitokset	93 445 722	20 579 246	114 024 968	851 479	1 166 835	2 018 314

Kotkan kaupungin ja sen liikelaitosten palkkakulut nousivat vuoteen 2016 verrattuna 2 018 314 euroa. Yllä esitetty luvut ovat HR-raportoinnin maksettujen palkkojen mukaisia ja poikkeavat tilinpäätöksen luvuista. Luvut sisältävät investointien palkat, muttei palkkiopalkkoja, joita maksetaan ei-palvelussuhteessa oleville. Luvut sisältävät pelkän palkan, ei sivukuluja.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudistettu nopean kerta-palkitsemisen muoto, 50 euron suuruinen hyty-palkkio. Se avulla esimies voi palkita työntekijöitä hyvästä työsuorituksesta. Palkkio on tarkoitettu ”matalan kynnyksen” palkitsemiskeinoksi ja sitä voidaan maksaa esimerkiksi yksittäisen tavoitteen tai asian onnistumisesta, ei normaalista työstä. Hyty-palkkio myönnettiin vuonna 2017 yhteensä 202 hengelle eli 10 100 euron verran.

Palkatonta vapaata säästösyistä käytettiin vuonna 2017 melko runsaasti, yhteensä 2407 päivää. Nousua oli edellisvuoteen verrattuna noin 230 päivää. palkatonta vapaata säästösyistä on mahdollista käyttää sellaisissa töissä ja tilanteissa, joissa toiminta kyetään järjestämään vapaiden aikana ilman sijaisia tai vapaan vuoksi muuten kohoavia kustannuksia.

Maksussa olevat henkilökohtaiset lisät 2016-2017 Euroa vuodessa		
	2016	2017
Kotkan Kaupunki	1 020 630	1 038 016
Kymenlaakson pelastuslaitos	258 109	253 463
ICT Kymi	16 682	16 558
Summa	1 295 421	1 308 037

Maksussa olevien henkilökohtaisten lisien määrä Kotkan kaupungin, Kymenlaakson pelastuslaitoksen ja ICT Kymen nousi vuodessa vajaalla 13 000 eurolla. Summa oli nyt noin 1 308 000 euroa.

Vapaaehtoinen palkaton säästösyistä *Pelkkä palkka, ei sivukuluja.			
Vuosi	Henkilöä	Päivää	Palkkasäästö*
2012	348 henkilöä	1767 päivää	136 926 €
2013	375 henkilöä	2158 päivää	168 748 €
2014	431 henkilöä	2440 päivää	197 690 €
2015	413 henkilöä	2300 päivää	183 235 €
2016	425 henkilöä	2173 päivää	170 576 €
2017	441 henkilöä	2407 päivää	185 976 €

Lisä- ja ylityöt vuonna 2017, tehdyt tunnit ja kustannukset, muutos 2012-2017
Kotkan kaupunki

Vastuualue/yksikkö	Lisä- ja ylityö-kustannus 2012	Lisä- ja ylityö-kustannus 2016	Lisä- ja ylityö-kustannus 2017	Muutos 2016 - 2017, €
Konsernipalvelut	22 864 €	23 781 €	18 168 €	-5 613 €
Kaupunkikeh ja kult. va	16 804 €	7 047 €	13 024 €	5 977 €
Kaupunkisuunnittelun va	0 €	0 €	0 €	0 €
Teknisten palv. va	475 284 €	335 681 €	205 300 €	-130 381 €
Terveydenhuollon va	51 251 €	54 717 €	45 472 €	-9 245 €
Vanhustenhuollon va	164 993 €	43 253 €	63 199 €	19 946 €
Sosiaalihuollon va	21 551 €	42 074 €	37 208 €	-4 866 €
Opetustoimen va	3 530 €	12 €	1 675 €	1 663 €
Varhaiskasvatuksen va	4 337 €	8 570 €	8 383 €	-187 €
Perhepalveluiden va	3 098 €	5 843 €	5 834 €	-9 €
Nuorisotyön yksikkö	1 184 €	502 €	1 610 €	1 108 €
Liikuntayksikkö	21 677 €	3 384 €	6 123 €	2 739 €
Kotkan kaupunki	786 572 €	524 864 €	405 997 €	-118 867 €

Ylityökustannukset ovat viime vuosina tavoitteellisesti vähentyneet. Ylityökieltoa on jatkettu kaupunginhallituksen päätöksellä vuoden 2018 loppuun saakka.

Kaupunki on pyrkinyt siirtämään työpanosta enemmän säännöllisen työajan puolella hoidettaviin tehtäviin siinä määrin kuin työaikojen suunnittelu sen mahdollistaa. Koko Kotkan kaupungin ylityökustannukset ovat laske-

neet vuodesta 2012 noin 380 000 €. Edellisvuodestakin laskua oli kaupungin tasolla 119 000 €.

Erityisesti teknisten palvelujen vastuualueella on tapahtunut laskua lisä- ja ylityökustannuksissa. Vanhustenhuollon vastuualueella vähenemistä on tapahtunut merkittävästi vuoteen 2012 verrattuna.



Sairauspoissaolot ja -kustannukset

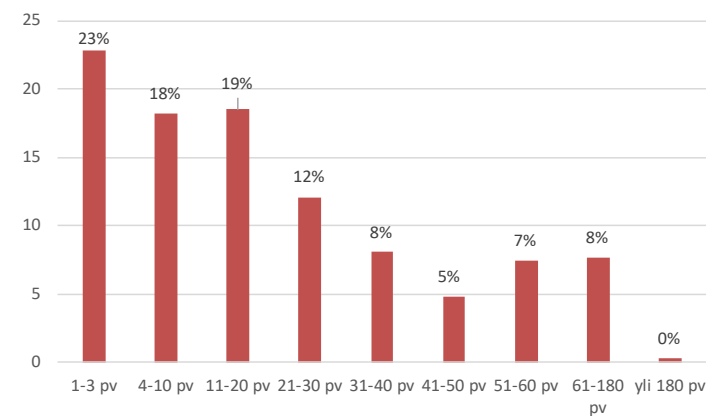
Sairauspoissaolot henkilöä kohden ja sairauspoissaolojen kustannukset
2017 ja 2016-2017 muutos, Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

	SPO / Hlö					Muutos 2016-2017		Yht.	Kustannus sij.kului- neen
	Vakit	Määrä	Yht.	Kustannus	sijaiskuluineen	SPO / Hlö Vakit.	Mää- rä		
Kotkan Kaupunki	20,6	12,4	19	3 725 313	6 226 639	1,6	-0,3	1,2	689 472
Kymenlaakson pelastuslaitos	13,6	2	10	208 813	296 806	-2,3	0,6	-1,0	-104 087
ICT Kymi	9,1	0,7	8,6	18 481	18 481	3,8	0,7	3,8	7 436
Kaupunki ja liikelaitokset	20	11	18,1	3 952 606	6 541 926	1,7	-0,2	1,3	527 761

Viime vuonna Kotkan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen kasvu jatkui. Vuotta 2015 edeltänyt, joitakin vuosia kestänyt laskeva kehitys on siten valitettavasti kääntynyt. Vuodesta 2016 sairauspoissaolot per henkilö nousivat 1,2 päivää. Lähimenneisyyden synkimpään vuoteen 2012 verrattuna sairauspoissaolot ovat kuitenkin 1,7 päivää matalammalla tasolla. Sairauspoissaolojen nousu on silti saatava hallintaan ja kääntymään taas laskusuuntaiseksi.

Sairauspoissaolojen kustannukset sijaiskuluineen nousivat vuonna 2017 noin 690 000 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Lisäys oli kaupungin ja liikelaitosten osalta yhteensä noin 530 000 euroa.

Eri pituisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä, Kotkan kaupunki, 2017



Kotkan kaupungin sairauspoissaolosta aiheutuneet kokonaiskustannukset olivat reilut 6,2 M €. Varsinaisesti sairauspoissaolojen kustannuksien katsotaan koostuvan sekä palkkasummasta, jonka organisaatio on maksanut sairastamisesta että sairauspoissaolojen sijaistamisesta aiheutuneista kustannuksista. Ylätaulukossa on esitetty lisäksi myös pelkkä sairauspoissaolojen palkkakustannus (ilman sivukuluja).

Kaikista sairauspoissaolopäivistä 41 % kertyy lyhyemmistä, korkeintaan 10 päivän poissaoloista. Edellisvuonna 2016 vastaava luku oli 46 % eli näiden lyhyiden poissaolojen suhteellinen osuus oli hieman pienentynyt. Sairauspoissaaloista puhuttaessa on hyvä huomata, että henkilöstöstä noin kolmasosa ei ole yhtään päivää vuodessa sairaana. Niin ikään noin kolmasosa henkilöstöstä on vain muutamia päiviä sairaana vuoden aikana.

Sairauspoissaolot 2012 - 2017, päivää/työntekijä

2012	20,7
2013	18,6
2014	16,3
2015	17,2
2016	17,8
2017	19,0

Vastuulueista korkeimmat sairauspoissaololuvut olivat edelleen vanhustyössä, jossa sairauspoissaoloja oli 28,6 päivää per työntekijä (vuonna 2016 vastaava luku oli 26,7). Toisella suurella vastuualueella, teknisissä palveluissa, sairauspoissaolot sen sijaan laskivat 1,6 päivällä per työntekijä.

Esimiehen myönt. s-poissaolot	Vuosi 2015	2016	2017
Henkilömäärä, joilla esimiehen myöntämiä s-poissaoloja	1835	2039	2080
Yhden päivän sairausloma, pv	1581	1985	1937
Kahden päivän sairausloma, pv	2731	3265	3192
Kolmen päivän sairausloma, pv	2277	3571	2638
4 - 5 päivän sairausloma, pv	118	462	1497
Yhteensä, päivää	6707	9283	9264

Municipality	Average number of children
HALL	23,9
HENK	7,3
YMPL	10,3
TAYK	21,6
KAKU	13
KASU	11,2
TEPA	18,6
TERV	18
VANH	28,6
SOSH	19,2
OPET	11,6
VARH	22,5
PEPA	14,6
NUOR	14,4
LIK	26,1

Sairauden laji	2017	2016
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sidekudoksen sairaudet	17 246	17 360
Vammat, myrkytykset	6 261	6 475
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	10 423	6 843
Hengityselinten sairaudet	4 762	5 512

Työterveyshuolto

Työterveyden toimenpiteet ja käyntimäärät 2017 Kotkan kaupunki

Toimenpide	Hlöä / Kpl
Kohdennetut terveystarkastukset	368
Työpaikkaselvitykset ja -seurannat	41
Työterveysneuvottelut	347
Vajaakuntoisten tarkastukset	747
Työkykyarviot	38
Erikoislääkärinkonsultaatiokäynnit	67
Kirjoitetut lääkärilausunnot	117
Käyntimäärät	Kpl
työterveyslääkäri	4988
työterveyshoitaja	5403
työterveysfysioterapeutti	1404
työpsykologi	447

Kymijoen Työterveys Oy tuottaa Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmalle vuodelle 2017 asetettujen tavoitteiden mukaisesti työkyvyn varhainen tukeminen, riskiryhmiin kohdistuva ennaltaehkäisevä reagointi ja osaltaan työhyvinvointitoiminnan johtamisen tukeminen ohjasivat edelleen tarkastelukauden toimintaa.

Vuoden 2017 toimintasuunnitelmaan tehtiin työterveyspalveluiden lisärajoituksia asetettujen säästötavoitteiden mukaisesti. Kaupunginhallituksen talouden tasapainotusohjelmassa (kh 27.4.2015 § 117) asetettiin 300 000 euron säästötavoite työterveyshuollon määrärahasta. Nämä näkyvät työntekijöille palvelun saatavuuden heikkenemisenä. Mahdollisina uhkina voitiin nähdä työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen hallintaan vaikuttavat riskit. Käytännössä rajoitukset ovat tarkoittaneet työterveyspalveluiden supistumista. Rajoitukset kohdistuivat työnantajan tarjoamiin vapaaehtoiisiin sairaanhoitopalveluihin. Työterveyshuollon lakisääteinen ennaltaehkäisevä toiminta toteutettiin suunnitelman mukaan. Työterveyspalveluita koskevat rajoitukset ja palvelut suunniteltiin työterveysyhteistyössä.

Työpaikkaselvitykset ja niihin liittyvät työyhteisökohtaisesti kohdennetut henkilöstön terveystarkastukset toteutettiin vuodenvaihteessa vastuualueiden johtoryhmissä laadittujen suunnitelmien mukaisesti.

Työterveyden vastaanottotoiminnan painopiste siirtyi tavoitteiden mukaisesti yhä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan. Akuuttiin sairaanhoitoon liittyvät rajoitukset ja vastaanottotoiminnan muutoksen seurauksena työterveyslääkärien sairaanhoidon vastaanoton käyntimäärät ovat vähentyneet 38 %.

Kasvaneisiin sairauspoissaoloihin pureuduttiin varhaista tukea tehostamalla. Työntekijän, esimiehen, työterveyslääkärin ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjen työterveysneuvottelujen määrä lisääntyi 62 % edellisestä vuodesta. Neuvottelujen keskiössä oli pääsääntöisesti jäljellä olevan työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai sairauslomalta työhönpaluun tukeminen. Työeläkeyhtiön tukemia työkokeiluja järjestettiin 46 kappaletta (25 työkokeilua vuonna 2016). Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 49 henkilölle työhön paluun tukena. Varhaisen tuen toimintamallia päivitettiin ja siitä järjestettiin koulutusta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Pyrkimys vaikuttaa työkyvyn tukemiseen ja sen myötä sairauspoissaolojen vähentämiseen ovat olleet keskiössä jo useamman vuoden ajan työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden yhteistyönä toteutetuissa liikuntaryhmissä.

Yhteistyössä toteutettu liikuntaryhmä- ja kuntoutustoiminta	Määrä / Kpl	Osallistuneet
TULES-liikuntaryhmä	2	21
Vesiliikuntaryhmä	4	39
Kuntosaliryhmä	5+1	36+15
Kuntoremontit	4	61

Työterveyskustannusten hallinta ja säästötavoitteet toteutuivat suunnitellusti. Kustannusten näkökulmasta tarkasteltuna ennaltaehkäisevän työterveyshuoltotoiminnan osuus oli 53 % työterveyshuollon kokonaiskustannuksesta, mitä on tavoitteellisesti pyritty lisäämään (42 % v. 2016).

Työterveyshuollon kokonaiskustannus vuonna 2017 oli 1,48 M euroa. Ennaltaehkäisevän toiminnan kustannus oli 0,74 M euroa ja sairaanhoidon osuus oli 0,61 M euroa. Keskimäärin työterveyshuollon kustannus henkilöä kohti oli 458 euroa.

Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta

Työhyvinvointia tukevaa toimintaa järjestettiin vuonna 2017 työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti.

Esimiehiä tuettiin sairauspoissaoloihin puuttumisessa. Aiheeseen liittyvää ohjeistusta ja työkaluja on hyvin tarjolla. Muun muassa varhaisen tuen käytännöt ovat hyvin käytössä. Vuonna 2017 niitä vahvistettiin useissa koulutuksissa sekä esimiesten että henkilöstön keskuudessa.

Lisäksi vanhustenhuollon, päivähoidon ja varhaisvatsutuksen sekä teknisten palveluiden vastuualueilla käynnistettiin Yli aaltojen -hanke, jonka tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja erilaisten interventioiden sekä mm. toimintamallien päivittämisen avulla.

Työhyvinvointia tuettiin myös muunlaisin koulutuksin. Näistä on kerrottu tarkemmin kohdassa Henkilöstön ja esimiestyön kehittäminen.

Vuonna 2013 käyttöön otettua, yksityisellä palveluntuottajalla toteutetun leikkauksen kustannusten korvaamista jatkettiin vuonna 2017. Harkinnanvaraisen edun saamiseksi mallille asetettujen ehtojen tuli täyttyä. Edun saamiseen vaikuttivat myös vamman laatu ja työntekijän työtehtävät. Tavoitteena on, että kukin leikattu on kokonaisuudessaan sairauslomalla korkeintaan 3 kuukautta, ja tämä myös toteutui. Toimintamallin mukaisesti vuonna 2017 korvattiin yhteensä 4 leikkausta ja niistä koitui kustannuksia yhteensä 11760 euroa.

Tupakasta luopumista tuettiin edelleen vuonna 2017. Työterveyshuollon toteuttamaa ja työnantajan rahoittamaa yksilöllistä vieroitusta tarjottiin 3 henkilölle. Kustannukset tästä toiminnasta olivat noin 800 euroa.

Henkilöstölle tarjottiin omalla ajalla tapahtuvaa ohjattua liikuntaa, muun muassa vesijuoksuharjoittelua ja Kotkan Opiston jumppia. Vesijuoksuryhmiä oli neljä ja jumppakursseja kaksi vuoden 2017 aikana. Osallistujamäärä oli noin 15 - 20 henkeä/ryhmä. Uusina lajikoikeiluina toteutettiin defendon sekä uintitekniikan kurssit.

Kotkan kaupungin henkilöstön tyhy-iltapäivä toteutettiin 6.9.2017 Kymenlinnan linnoitusalueella jälleen kausiissa syyssäässä. Ilmoittautuneita tilaisuuteen oli 517 henkeä. Osallistujat pääsivät tutustumaan linnoitusalueeseen, sen historiaan ja harvinaiseen kasvillisuuteen. Tilaisuus alkoi yhteisellä avauksella Kymenlinnan kesäteatterilta. Aloitustapahtuma oli kuorutettu itämaisella

tanssi- ja defendo -esityksellä, aloitusjumpalla, yhteislaululla sekä mainiolla soittokunnalla.

Itse linnoitusalueella oli koottuna erilaisia tapahtumapaikkoja. Tarjolla oli omien kiinnostusten mukaan joussiamuntaa, erilaisia jumppia, ratsastusta, ratsastusnäytös, petankkia, kehonkoostumuksen mittausta sekä työterveyden esittely-, ergonomia- ja rokotusinfopisteet. Autobiilikerho piti avoimet ovet ja toi näytille upeita krominvärisiä unelmia. Ruumiinravinnoksi saimme herkullista hernekeittoa ja jälkiruokakahvien ohessa makeat possot. Tarjoilut ja järjestyksenvalvonnan hoiti Karhulan työväennäyttämön iloinen ja osaava porukka.

Vuonna 2016 lanseerattuja, koko henkilöstölle suunnattuja kuukauden tyhy-tapahtumia jatkettiin myös vuonna 2017. Näiden puitteissa nautittiin koripallosta, teatterista, polkujuoksutapahtumasta sekä 1950-luvun henkisiä pikkujouluista.

Kotkan kaupungin tukemaa virkistystoimintaa käytettiin monipuolisesti (ks. taulukko alla), mutta teatterikäyntien osalta edellisvuotta vähemmän.

TUETUN VIRKISTYSTOIMINNAN KÄYNTIMÄÄRÄT
KOTKAN KAUPUNKI, 2016-2017

Paikka / Tapahtuma	2016	2017
Kotkankaupunginteatteri	703	439
Vellamo	70	90
Avantouinti	256	263
Kymi Sinfonietta	175	147
Uimahallit	13035	12641
Meripäiväjuoksu	20	24



Henkilöstön ja esimiestyön kehittäminen

Kotkan kaupungissa panostetaan henkilöstöstrategian mukaisesti ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseen ja vahvistamiseen. Kaupungin henkilöstöpalvelut laatii vuosittain keskitetyn koulutussuunnitelman, jonka mukaisesti tarjotaan henkilöstö- ja esimieskoulutusta eri aihepiireistä. Vuonna 2017 esimieskoulutusten aiheita olivat: esimiestyön juridiikka, työkyvyn tukeminen, palveleva johtaminen ja osaamisen johtaminen. Lisäksi esimiehille järjestettiin positiivisuuspäivä ja koulutuksia varhaisen tuesta.

Henkilöstökoulutuksia pidettiin kuormittavista ja uhkaavista asiakastilanteista, enneagrammista, työyhteisön ilmapiiriin vaikuttamisesta, twitteristä sekä kehonkielestä. Syyskuun hyvinvointiviikoilla järjestettiin lisäksi luennot aiheista hyvinvoinnin niksit sekä muutokseen motivoituminen. Vuonna 2017 järjestettiin myös koulutus asiakaspalvelusta ja varhaisen tuen mallista. Ensimmäistä kertaa järjestettiin uuden henkilöstön perehdytyspäiviä (HEVA) sekä koko henkilöstölle tarkoitettuja infotilaisuuksia.

Esimiesinfoja järjestetään kaupungin esimiehille ajankohtaisista aiheista viisi kertaa vuodessa. Vuonna 2017 infojen osallistujamäärät tilaisuutta kohden olivat 75-120 henkeä, mikä on karkeasti ottaen puolet esimieskunnasta. Esimiesinfot ovat tärkeä osa kaupungin henkilöstöjohtamiseen liittyvää tiedottamista. Lisäksi toteutettiin

kolme esimiesten koulutuksellista vertaistapaamista. Niissä keskityttiin erityisesti esimiesten keskinäisen osaamisen jakamiseen ja vuorovaikutuksen vahvistamiseen.

Lisäksi tarjolla oli Ekamin järjestämää esimiesvalmennusta uusille esimiehille (mm. lähiesimiestyön ammatitutkinto) sekä Kotkan kaupungin omia esimiesvalmennuspäiviä, joihin pääsevät osallistumaan erityisesti uudet mutta myös kokeneemmat esimiehet. Näitä kaupungin omia ns. EVA-päiviä on vuodessa 5-6 kpl. Niissä syvennetään muiden esimieskoulutusten antia tarkastelemalla Kotkan kaupungin omia käytäntöjä ja malleja kulloiseenkin aiheeseen liittyen. Tähän koulutukseen sisältyy mahdollisuus henkilökohtaiseen esimiestyön 360°-analyysiin ja palautteeseen.

Koko kaupungille on laadittu myös lakisääteinen koulutussuunnitelma, jonka perusteella kaupunki voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta. Vuoden 2017 tammikuussa haettiin vuoden 2016 koulutuskorvaus 3157 koulutuspäivältä ja korvausta saatiin yhteensä 60 219,78 €. Vuonna 2017 koulutuskorvauspäiviä oli 2827 ja korvaussumma oli 53 045,83 €.

Vuonna 2017 etsittiin ja palkittiin kaupungin parhaita työyhteisöjä. Vuonna 2016 etsittiin hyviä vertaisiesimiehiä, 2018 tullaan palkitsemaan hyviä työntekijöitä.

Eri koulutusmuotojen käyttö vuonna 2017 Kotkan kaupunki

Koulutusmuoto	Henkilöä	Päivää
Oppisopimuskoulutus/koulutustuki	76	207
Oppisopimuskoulutus/palkaton	2	17
Yhteistoimintakoulutus,palkallinen	24	213
Opintovapaa, palkaton	49	7862
Opintovapaa, osapalkkainen	1	273
Opiskelu, palkaton	4	32
Koulutukseenkäytetytmatkustuspäivät	913	2800
Keskitetty henkilöstön kouluttaminen	1190	17,5
Esimieskoulutukset	771	13,5
Yhteensä	2285	10 407



Työsuojelu

Hyvinvoiva ja osaava työntekijä on kaikkien etu. Työsuojelulla vaikutetaan perinteisen työturvallisuuden lisäksi työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin työnteon edellytysten parantamiseksi. Parhaimmillaan työsuojelu luo turvalliset, selkeät ja vuorovaikutteiset puitteet työntekijöiden, esimiesten sekä ylimmän johdon välille. Työn voimavarojen ja vaatimuksien yksilöllisellä muokkaamisella voimme vaikuttaa siihen, että työ tukee ja lisää yksittäisten työntekijän hyvinvointia eikä vain kuluta sitä.

Vastuu työsuojelun toteuttamisessa on työnantajalla. Työnantajan edustajina lähiesimiehet, keski- ja ylin johto luovat puitteet hyvälle ja suunnitelmalliselle työhyvinvointi- ja turvallisuusjohtamiselle. Toimivaan lopputulokseen tämä ei vielä riitä. Henkilöstön ratkaisuihin pyrkivä, avoin ja vuorovaikutteinen osallistuminen työasioiden kehittämiseen ja parantamiseen sekä sitoutuminen oman toimintakykyisyyden ylläpitämiseen on tärkeässä roolissa.

Kaupungin työsuojelun toimintasuunnitelma laadittiin loppuvuodesta vuosille 2018-2021. Keskeisinä painopistealueina tulevalle toimikaudella ovat tapaturmien ja sairauspoissaolojen vähentäminen, työpaikkojen riskiarviointien ajantasaisuus, sisäilmaongelmien hallinta, työilmapiirin parantaminen sekä väkivallan uhan hallinta. Erityisesti sairauspoissaolojen vähentäminen oli ja on edelleen haasteena. Vaikka tämä näyttää olevan myös kansallinen ilmiö, aloitettiin Kotkan kaupungilla useita toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Mm. Yli aaltojen -hanke käynnistettiin kohdennetusti kotihoidon, teknisten palveluiden sekä varhaiskasvatuksen sairauspoissaolojen vähentämiseen.

Työterveyshuolto toteutti työpaikkaselvityksiä, sisäilmastokyselyitä eri työyksiköissä sekä kohdennettuja terveystarkastuksia. Aluehallintovirasto puolestaan toteutti tarkastuksia mm. kotihoidon ja Kotkansaaren terveysasemalle sekä Miekun työyksiköissä.

Vuoden 2017 aikaan otettiin käyttöön uusi työturvallisuusilmoitus ja riskiarviointiohjelmisto Wpro korvaamaan 4Ks- ohjelmaa. Tällä hetkellä koko kaupungin organisaatiossa on käytössä saman tuottajan ohjelmisto.

Työsuojelua vuonna 2017 työllistänyt yksittäinen osakokonaisuus oli sisäilmastokysymykset. Vuoden aikana sisäilmakohteiden lukumäärä saatiin vähenemään 27

noin 22 ja ennakoivia kuntotutkimuksia tehtiin kolmelle kiinteistölle, joissa aiemmin ei ollut havaittu selviä sisäilmastohaasteita. Lisäksi syyskuussa toteutettiin onnistuneesti ensimmäiset Kotkan kaupungin sisäilmapäivät, jotka tarjosivat lisää osaamista ja ymmärrystä sisäilmatotoiminnan kehittämiseksi.

Sisäilmastokysymyksiin liittyvää toimintaa koordinoi moniammatillinen kaupungin sisäilmatyöryhmä. Kohdekohtaiset sisäilmatyöryhmät keskittyvät sen sijaan käsittelemään yksittäisiä kiinteistöjä ja niihin liittyviä toimenpiteitä. Niin kaupungin kuin kohdekohtaisissa sisäilmatyöryhmissä ovat edustettuina työsuojelun lisäksi ympäristöterveydenhuolto, kouluterveydenhuolto, työterveys, toimitilahallinto, isännöinti, rakennuttaminen, suunnittelu ja siivous.

Kiinteistöjen käyttäjät ovat mukana kohdekohtaisissa sisäilmatyöryhmissä ja niiden ongelmien selvittelyssä. Tiedot työntekijöiden kokemista sisäilmaoireista ja tiloista, joissa oireilua koetaan, auttavat sisäilmasto-ongelmien selvittelytyössä. Vuoden 2017 aikana myös koulujen vanhempainyhdistysten edustus kutsuttiin mukaan koulujen kohdekohtaisiin sisäilmatyöryhmiin. Avoin, oikea-aikainen, ennakoiva ja riittävä tiedottaminen ovat tärkeässä roolissa sisäilmastokysymyksissä.

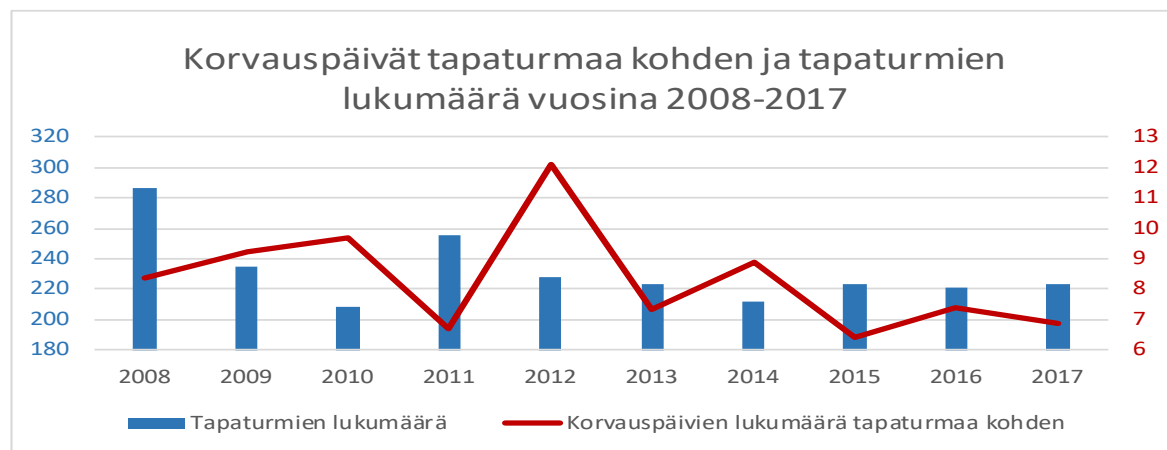
Sisäilmasto-ongelmiin tarttuminen Kotkan kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa kiinteistöissä -toimintamalli päivitettiin loppuvuodesta 2017 ja se hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa vuoden 2018 alussa. Sen keskeisinä ajatuksina tulee pysymään edelleen nopea ja ennakoiva puuttuminen sisäilma-asioihin moniammatillisuuden lisäksi. Tämä lisäksi tiedottamiseen panostetaan jatkossa vieläkin enemmän.

Vuonna 2008 aloitettuja turvallisuuskoulutuksia on jatkettu. Myös kertauskursseja aiemmin koulutetuille on järjestetty. Erityisesti kouluille on suunniteltu ja toteutettu heidän tarpeisiinsa räätälöityjä koulutusta. Koulutukset on koettu erittäin myönteisinä ja tarpeellisinä tapahtumina, erityisesti työpaikoilla lisääntyneen asiakasväkivallan uhan vuoksi.

Kaupungin yhteistyöneuvottelukunta YTNK toimii työsuojelutoimikuntana. Työsuojelu toimii aktiivisesti sisäilmatyöryhmän lisäksi myös kaupungin työsuojeluryhmässä. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat Kirsi Soidinsalo, Harri Holopainen ja Jarno Hagren.

Työtapaturmat

Työtapaturmien määrä, korvauspäivät sekä korvausten määrät
Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, 2008-2017



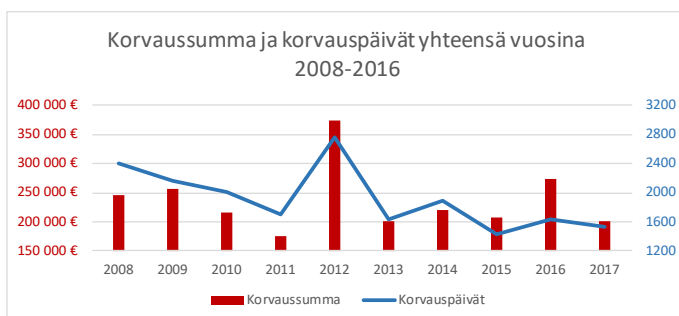
Vuodesta 2012 lähtien tapaturmien kokonaismäärä on pysynyt melko vakiona, vaihdellen vain hieman vuosittain. Vuonna 2017 sattui kaikkiaan 223 työtapaturmaa. Näistä tapaturmista sattui kaikkiaan 42 työmatkalla, mikä on 25 tapaturmaa vähemmän verrattuna vuoteen 2016. Työpaikoilla tapahtuneet tapaturmat sen sijaan lisääntyivät.

Ammattitautiepäilyjä ilmoitettiin kaikkiaan 3 kappaletta, joista kaksi liittyi työpaikan sisäilmaan. Vakuutusyhtiön maksamien korvauspäivien määrä ja maksetut korvaussummat laskivat, mikä viittaisi siihen, että tapaturmien seuraukset olivat lievempiä. Maksettu korvaussumma laski runsas neljänneksellä.

Vakuutusyhtiön maksamia korvauspäiviä tapaturmaa kohden oli keskimäärin 6,9 päivää. Laskua vuoteen 2016 nähden oli tasan puoli päivää. Suurin osa kaikista tapaturmiksi luokiteltavista tapauksista ei aiheuttanut

poissaoloa lainkaan. Yleisin tapaturman syy oli putoaminen ja kaatuminen, fyysinen kuormittuminen sekä esiineseen itsensä satuttaminen.

Erilaiset kaatumis- ja liukastumistapaukset johtivat pääasiassa pitkiin sairauspoissaoloihin. Työmatkatapaturman yleisimmät syyt olivat erilaiset liukastumiset ja kompastumiset sekä törmäily muihin ajoneuvoihin.



Pääluottamusmiestoiminta

Luottamusmiesjärjestelmä on yhteistoimintajärjestelmä, jonka tarkoitus on valvoa molemminpuolista virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välille syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.

Pääluottamusmiestoiminnan tärkein tehtävä on yhteydenpito työpaikoille ja henkilökunnan kuuleminen. Tietoa edunvalvonnasta työpaikoille tuodaan ajankohtaisista ja järjestökohtaisista koulutuksista. Luottamusmiestoiminta on enenevässä määrin kehittämistä ja yhteistyötä. Pääluottamusmiehet valmisteleval yhdessä esille tulevia paikallisia asioita ja sopimuksia.

Työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistoimintaneuvottelukunta on vuonna 2017 kokoontunut 6 kertaa. Pääluottamusmiesjaosto, johon ovat kuuluneet kaikki pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö, on vuonna 2017 kokoontunut 11 kertaa. Jaostossa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön ja pääluottamusmiestoimintaan sekä työsuojelutoimintaan liittyviä asioita.

Palkkatyöryhmä on kokoontunut 4 kertaa vuonna 2017. Toukokuussa aloitti toimintansa TS-kehittämistyöryhmä, joka on kokoontunut 3 kertaa.

Syyskuussa aloitti toimintansa TVA-arviointityöryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella päivitettyjä tehtäväkuvia ja ottaa kantaa mahdolliseen TVA-tason muutokseen. Työryhmä on kokoontunut 8 kertaa syksyn aikana.

Vuoden 2017 aikana on osa henkilöstön edustajista ollut aktiivisesti mukana alueellisessa sote-kuntayhtymän valmistelussa. Pääluottamusmiehet ovat osallistuneet vastuu- ja palvelualueiden johtoryhmätyöskentelyyn sekä työyksiköiden työpaikkakokouksiin.

Työterveysneuvottelut sekä työrauhaan liittyvät kokoukset kuuluvat kutsuttaessa myös pääluottamusmiesten tehtäväalueeseen.

Hyvinvointipalveluiden palvelujohtaja on käynyt keskustelemassa henkilöstön edustajien kanssa 5 kertaa vuoden 2017 aikana. Terveysjohtaja ja mielenterveysjohtaja ovat käyneet toimistolla muutaman kerran vuoden aikana keskustelemassa ajankohtaisista asioista henkilöstön edustajien kanssa.

Syksyllä 2017 pääluottamusmiesten tehtävänä oli järjestää työsuojeluvaltuutettujen vaali. Henkilöstön edustajilla oli myös mielenkiintoinen tilaisuus haastatella kolmea loppusuoralle pääsnyttä kaupunginjohtaja-ehdokasta.

Henkilöstön edustajat saivat 1.6.2017 alkaen oikeuden osallistua lautakuntien kokouksiin niiden pykälien ajaksi, jolloin käsitellään henkilöstöasioita.

Pääluottamusmiehinä vuonna 2017 ovat toimineet Seija Piipponen-Pekkola SuPer, Maritta Harju JUKO, Marja-Riitta Mänttari Tehy, Minna Paavola JUKO/OAJ, Pirjo Mussalo JHL, Tarja Renlund Jyty sekä Jukka Virtanen JHL syyskuun loppuun asti ja lokakuun alusta alkaen Jouni Tiilikainen JHL.



Rekrytointi

Rekrytointi-ilmoitukset, avoimet tehtävät ja saapuneiden hakemusten määrä
Kotkan kaupunki, 2017

	Ilmoitukset	Avoimet tehtävät	Saapuneet hakemukset	Hakemuksia / avoin tehtävä
Sosiaali-,terveyden-javanhustenhuolto	55	100	1089	10,9
Perhepalvelut	24	25	360	14,4
Nuorisotyö	4	4	130	32,5
Päivähoito	20	30	383	12,7
Opetustoimi	87	135	1156	8,6
Konsernipalvelut	20	21	427	20,3
Yhteensä 2017	210	315	3545	11,2
2016	155	346	3901	11,3

Koko kaupungin tasolla vuoden 2017 avointen tehtävien määrä laski jonkin verran edellisvuoteen verrattuna. Tehtäviä oli avoinna 31 kappaletta vähemmän kuin vuonna 2016 eli yhteensä 315 avointa tehtävää. Tämä on kuitenkin selvästi enemmän kuin vuonna 2015, jolloin määrä oli 284.

Samoin saapuneiden hakemusten määrässä tapahtui hienoista laskua edellisvuoteen verraten.

Saapuneiden hakemusten keskiarvo per tehtävä oli suunnilleen sama kuin edellisenä vuonna. Vuosina 2012-14 lukema vaihteli välillä 6,5-9,3 hakemusta per avoin tehtävä mutta vuonna 2015 hakemuksia tuli peräti 14 per avoin hakemus. Aiempiin vuosiin verrattuna vuonna 2017 ollaan melko hyvällä tasolla. Nyt siis yhtä avointa tehtävää kohden saatiin keskimäärin 11,2 hakemusta. On kuitenkin sanottava, että vaihtelu eri vastuualueiden ja tehtävien välillä on suurta.



Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus vuonna 2017

Vakituinen henkilöstö, Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

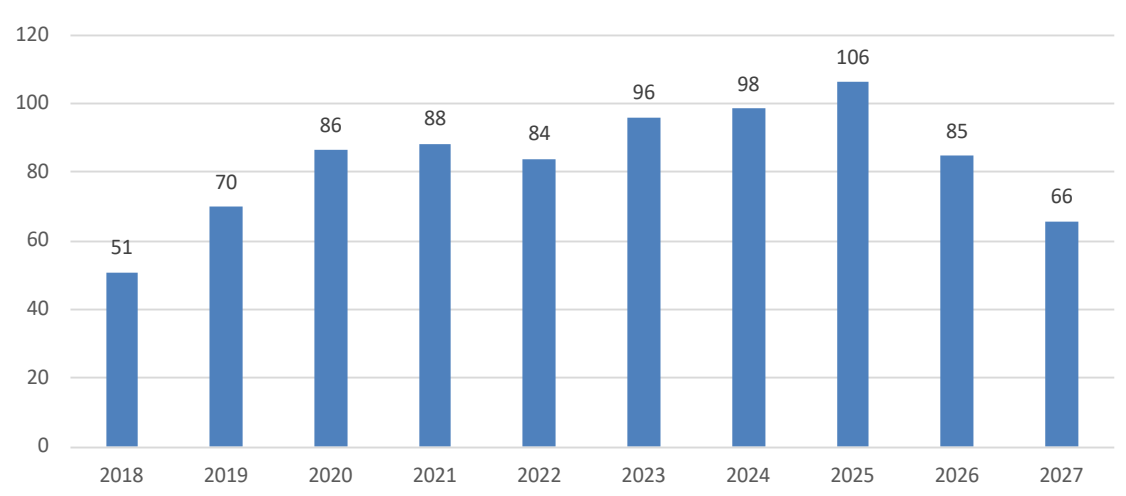
			Palvelussuhteen päättymissyitä		
	Lopettaneet	Lähtövaihtuvuus	Oma pyyntö	Muu syy	Eläke
Kotkan Kaupunki	135	5,5%	46	8	80
Kymenlaakson pelastuslaitos	7	3,5%	4		3
ICT Kymi	21	100%		21	
Kaupunki ja liikelaitokset	163	6,1%	50	29	83

Vuonna 2017 lähtövaihtuvuus kaupungin omassa organisaatiossa laski 1,4 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Eläkkeelle siirtyneiden määrä väheni reilulla parillakymmenellä hengellä. Omasta pyynnöstään lopettaneiden määrä pysyi suunnilleen samana. Kymenlaakson pelastuslaitoksen lähtövaihtuvuus nousi hieman (+1,5 %-yksikköä). ICT-Kymillä lähtövaihtuvuus oli 100 % vuoden 2017 lopussa tapahtuneen liikkeenluovutuksen johdosta.

Kaiken kaikkiaan Kotkan kaupungilla päätyneitä palvelussuhteita oli viime vuonna 135 kpl. Tämä oli 8 kpl enemmän kuin vuonna 2015.

Vapaaehtoisen lähtöhaastattelun toimintamallin käyttäminen oli melko vähäistä. Henkilöstöpalveluihin raportoitiin joulukuun loppuun mennessä noin 25 lähtökustelua, mutta niitä on mahdollisesti käyty työyksiköissä enemmänkin.

Vakituisesta henkilöstöstä eläkeiän saavuttavat vuosina 2018-2025
Kotkan kaupunki



Eläketapahtumat

Eläketapahtumat vuonna 2017
Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

KuEL ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet	Henkilöä	%-osuus kaikista eläketapahtumista	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	68	66	63,6
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	5	4,4	61,8
Työkyvyttömyyseläköityminen	Henkilöä	%-osuus kaikista eläketapahtumista	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeellesiirtynyt yhteensä	35	34	
Osa-työkyvyttömyyseläke siirtyneitä	13	12,6	54,5
Työkyvyttömyyseläke	8	7,8	59
Kuntoutustuki	14	13,6	49,2

Kaupungin henkilöstöstä jäi työeläkkeelle yhteensä 108 työntekijää, kun määrä edellisellä vuonna oli 125. Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 68 ja heidän keski-ikänsä aleni muutamalla kuukaudella ollen 63,6 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden prosentuaalinen osuus kaikista eläkkeelle jääneistä oli 66 %, kun vastaava luku vuonna 2016 oli 70,9 %. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden osuus pysyi edellisten vuosien tavoin alhaisena.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kahdeksan henkilöä. Heidän osuutensa oli 7,8 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä ja heidän keski-ikänsä aleni kahdella vuodella. Kuntoutustukien, määräraikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden, määrä oli 14 eli lähes sama kuin edellisellä vuonna (13). Työkyvyttömyystapahtumista koituva varhaiseläkeperusteisen maksu nousi Kotkan kaupungin osalta lähes 26,8 % edellisen vuoden kustannuksesta. Kuntoutustuelta (määräaikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä) työhön palanneista työeläkeyhtiöltä saadun ns. kuntoutushyvityksen määrä on laskenut 42 % vuodesta 2016. Kustannusten määrään on vaikuttanut vakavien sairauksien aiheuttamat työkyvyttömyyseläkkeet.

Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja myönnettiin 13 henkilölle. Niiden osuus oli 12,6 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Työkyvyn menetyksen uhkaan on reagoitu varhain mm. työterveysneuvotteluissa, joita vuonna 2017 järjestettiin 347. Työterveysneuvottelu-

jen ansiosta jäljellä olevan työkyvyn kartoittamiseksi työhönpaluun tukena järjestettiin työeläkeyhtiön työn työkokeiluja (46) tai käytettiin Kelan osa-sairauspäivärahaa (49 henkilölle). Työnantaja on puolestaan tukenut erilaisilla järjestelyillä osatyökykyisten työntekomahdollisuuksia.

Ammatillisen kuntoutuksen käyttö on lisääntynyt. Työeläkeyhtiön ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, joilla on sairauden, vian tai vamman vuoksi työkyvyn menetyksen uhka. Ammatillisen kuntoutuksen avulla työntekijää tai esimiestä pysymään työssä tai palaamaan työhön. Vaihtoehtoina ovat mm. työkokeilu omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön, työhönvalmennus uuteen työtehtävään tai uudelleenkoulutus.

Henkilöstötuloslaskelmat

KOTKAN KAUPUNKI						
PALKAT JA PALKKIOT	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Kokouspalkkiot	484 157	313 993	445 745	413 409	428 230	507 634
Vakinaiset viranhaltijat	79 098 005	79 285 865	78 036 492	77 997 667	76 947 877	75 842 977
Vakinaiset työsuhteiset						
Määräaikaiset työsuhteiset	2 202 379	1 578 789	2 515 211	2 922 245	3 367 852	3 765 034
Päätoimiset tuntiopettajat	1 696 356	1 555 053	2 137 389	2 282 227	2 196 054	1 966 392
Erilliskorvaukset	9 470 839	8 915 610	9 280 283	8 922 283	9 114 782	9 721 913
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	2 896 725	2 597 484	2 743 917	2 641 306	2 912 665	3 330 907
Vuositilomajasijaiset	2 020 635	1 739 227	1 736 736	1 629 063	1 697 958	1 680 666
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	50 898	87 024	133 114	580 679	498 053	371 610
Tunti- ja urakkapalkat	3 478 555	3 665 419	3 840 633	3 843 145	4 241 495	4 886 684
Muun henkilöstön palkat	842 009	796 955	759 281	643 868	771 999	952 243
Muu henkilöstö/työllistetyt	1 142 187	660 415	717 370	867 803	878 872	1 772 988
Muut verolliset korvaukset	200	0	528	0	0	
Tevin sosiaalipalkat	-189 156	-223 230	-232 263	-238 591	-249 128	-253 718
Lomapalkkavaraukset						
Lomarahavaraukset	207 971	-958 116	-451 835	-130 909	230 385	2 441 236
Aktivoidut palkat	0	-3 397			0	0
	103 401 759	100 011 093	101 662 601	102 374 193	103 037 095	106 986 566
ELÄKEKULUT						
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	16 567 715	16 102 907	16 322 852	15 997 063	15 564 106	15 669 768
Eläkevakuutusmaksut VEL	1 500 610	1 767 467	2 158 938	2 300 480	2 171 523	2 212 433
Eläkemenoperusteinen maksu	6 497 358	8 633 144	9 257 344	10 015 276	11 215 333	10 346 197
Muut eläkevak.maksut	0	0	16 508			
Kunnan maksamat eläkkeet	-772 391	0		0	650 000	-2 157
Varhaiseläkkeet	1 335 691	838 999	696 252	1 252 745	1 647 458	1 593 794
Eläkekulujen aktivointi	0	0		0	0	
	25 128 984	27 342 517	28 451 894	29 565 563	31 248 420	29 820 035
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	1 092 377	2 105 854	2 083 612	2 158 742	2 061 617	2 177 976
Henkilövakuutukset	199 144	842 984	425 888	685 628	657 033	670 529
Työttömyysvakuutusmaksut	3 085 228	3 792 702	3 089 167	2 904 457	3 297 258	3 342 993
Sos.vak.maksut, jaksotetut	-100 455	-403 482	-106 142	-7 201	96 441	551 600
Muut henkilöstösivumenot	89 632	0				
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut/jaks.	0	0				
	4 365 926	6 338 059	5 492 525	5 741 626	6 112 349	6 743 098
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.				2 080		
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 603 801	-1 476 894	-1 570 454	-1 436 071	-1 664 726	-1 892 108
Tapaturmakorvaukset	-175 295	-161 360	-113 301	-137 826	-126 250	-202 199
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						
Henkilöstökorvausten aktivointi						

Muut henk. menojen korjaukset	-73 553	-47 780	-93 296	-85 597	-59 332	-40 955
	-1 852 649	-1 686 035	-1 777 051	-1 657 414	-1 850 308	-2 135 262
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Varahenk. vuokraus/käyttö	1 345	939	946 354	1 115 458	1 084 255	1 027 372
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	594 723	531 762	434 852	494 369	456 285	431 809
Henkilökunnan ruokailu	65 951	66 688	62 615	68 058	59 087	56 699
Henkilökunnan terveydenhoito	1 410 952	1 662 940	1 703 169	1 752 277	1 751 803	1 662 731
Henkilökunnan virkistys	161 052	154 929	207 116	165 768	138 170	113 894
Tapaturma/muut vah.aih.palv	6 751	12 646	13 721	-2 921	7 151	3 910
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	117 968	130 460	153 776	141 506	141 625	97 257

KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS						
PALKAT JA PALKKIOT	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Kokouspalkkiot	5 463	4 475	4 265	5 634	6 033	4 860
Vakinaiset viranhaltijat	6 571 323	6 525 871	6 454 562	6 451 470	6 662 947	6 263 646
Vakinaiset työsuhteiset						
Määräaikaiset työsuhteiset	0	0				
Päätoimiset tuntiopettajat	0	0				
Erilliskorvaukset	2 762 840	2 682 778	2 792 760	2 785 382	2 722 377	2 645 332
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	68 912	121 942	118 845	82 955	114 946	167 816
Vuositilomajasijaiset	284 893	270 895	266 555	227 768	165 516	236 088
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0	0		0	0	
Tunti- ja urakkapalkat	0	0		0	0	
Muun henkilöstön palkat	199 368	256 172	218 207	156 270	126 061	79 111
Muu henkilöstö/työllistetyt	0	0		873	0	
Muut verolliset korvaukset	0	0		0	0	
Tevin sosiaalipalkat	0	0		0	0	
Lomapalkkavaraukset	0	0				255 499
Lomarahavaraukset	45 771	-75 137	-5 917	114 880	35 953	
Aktivoidut palkat	0	0				
	9 938 570	9 786 995	9 849 277	9 825 232	9 833 832	9 652 352
ELÄKEKULUT						
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	1 675 215	1 675 222	1 683 585	1 619 071	1 602 809	1 526 684
Eläkevakuutusmaksut VEL	0	0				
Eläkemenoperusteinen maksu	16 805	24 145	24 154	20 429	16 054	14 881
Muut eläkevak.maksut	9 477	8 648	8 601	9 775	6 019	5 986
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0				
Varhaiseläkkeet	149 572	213 524	148 916	328 756	132 523	134 217
Eläkekulujen aktivointi	0	0				
	1 851 069	1 921 539	1 865 256	1 978 031	1 757 404	1 681 768
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	105 964	206 330	202 034	204 979	197 550	195 094
Henkilövakuutukset	11 939	143 745	16 884	63 916	89 524	124 861
Työttömyysvakuutusmaksut	320 049	363 675	309 913	285 181	312 566	299 902
Sos.vak.maksut, jaksotetut	-10 280	-38 737	65	29 199	11 787	57 827
Muut henkilöstösivumenot	0	0				
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	0	0				
	427 672	675 012	528 896	583 275	611 427	677 684
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.						

Sairausvakuutuskorvaukset	-65 518	-81 364	-111 436	-111 529	-88 666	-148 293
Tapaturmakorvaukset	-8 107	-58 879	-26 677	-7 277	-15 804	-29 802
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						
Henkilöstökorvausten aktivointi						
Muut henk. menojen korjaukset	0	0				
	-73 624	-140 244	-138 113	-118 806	-104 470	-178 096
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	189 176	138 190	124 760	100 867	103 159	69 581
Henkilökunnan ruokailu						
Henkilökunnan terveydenhoito	176 152	149 142	154 956	144 552	157 965	148 848
Henkilökunnan virkistys	11 103	13 159	13 348	13 825	9 458	9 072
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	12 194	5 408	19 347	17 255	8 583	4 959
	388 626	305 899	312 411	276 499	279 164	232 460
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	12 532 312	12 549 201	12 417 727	12 544 231	12 377 358	12 066 168

ICT Kymi						
PALKAT JA PALKKIOT	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Kokouspalkkiot	2 745	2 460	1 830	1 540	1 455	1 970
Vakinaiset viranhaltijat	805 278	811 162	815 619	738 999	730 471	199 706
Vakinaiset työsuhteiset						
Määräaikaiset työsuhteiset	58 799	103 302	88 324	101 930	56 071	2 532
Päätöimiset tuntiopettajat	0	0				
Erilliskorvaukset	11 291	9 124	10 616	9 929	5 444	953
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	0	0		0	0	
Vuosilomasijaiset	0	0		0	0	
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0	0		0	0	
Tunti- ja urakkapalkat	0	0		0	0	
Muun henkilöstön palkat	0	0		0	0	
Muu henkilöstö/työllistetyt	0	0		0	0	
Muut verolliset korvaukset	0	0		0	0	
Tevin sosiaalipalkat	0	0		0	0	
Lomapalkkavaraukset	-6 639	-13 330				
Lomarahavaraukset	0	0				
Aktivoidut palkat/Jaksotetut palkat	0	0	11 500	14 488	8 665	40 537
	871 473	912 717	927 889	866 886	802 106	245 698
ELÄKEKULUT						

Eläkevakuutusmaksut KVTEL	149 250	158 055	157 426	143 423	130 366	33 304
Eläkevakuutusmaksut VEL	0	0				
Eläkemenoperusteinen maksu	0	0				
Muut eläkevak.maksut	0	0				
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0				
Varhaiseläkkeet	3 023	3 037	1 269			
Eläkekulujen aktivointi	0	0				
	152 273	161 093	158 695	143 423	130 366	33 304
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	9 410	19 403	18 881	17 833	16 026	4 323
Henkilövakuutukset	2 654	3 651	1 555	5 618	7 211	625
Työttömyysvakuutusmaksut	28 449	35 566	28 815	25 110	25 357	6 502
Sos.vak.maksut, jaksotetut	-1 438	-5 322	2 797	3 606	1 705	9 217
Muut henkilöstösivumenot	0	0				
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	0	0				
	39 075	53 299	52 048	52 167	50 299	20 667
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.						
Sairausvakuutuskorvaukset	-5 316	-8 478	-6 937	-14 766	-12 909	-72
Tapaturmakorvaukset	0	0			0	
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						
Henkilöstökorvausten aktivointi						
Muut henk. menojen korjaukset	0	0				
	-5 316	-8 478	-6 937	-14 766	-12 909	-72
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	12 286	23 036	8 627	26 501	12 109	7 972
Henkilökunnan ruokailu						
Henkilökunnan terveydenhoito	1 907	2 493	6 189	3 122	2 791	1 085
Henkilökunnan virkistys	9 325	4 182	7 593	5 972	6 343	1 944
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	1 836	371	556	274	345	14
	25 355	30 082	22 965	35 869	21 588	11 015
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	1 082 860	1 148 712	1 154 660	1 083 579	991 449	310 612

KOTKA+LIIKELAITOKSET						
PALKAT JA PALKKIOT	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Kokouspalkkiot	492 365	327 896	455 165	427 718	439 457	517 224
Vakinaiset viranhaltijat	2 261 178	1 682 091	2 603 535	3 057 276	3 450 507	3 787 199
Vakinaiset työsuhteiset	1 696 356	1 555 053	2 137 389	2 282 227	2 196 054	1 966 392
Määräaikaiset työsuhteiset	12 244 970	11 621 777	12 097 047	11 732 742	11 856 760	12 374 847
Päätoimiset tuntiopettajat	2 965 636	2 818 535	2 919 786	2 724 261	3 049 517	3 504 408
Erilliskorvaukset	2 305 528	2 016 786	2 004 450	1 856 831	1 871 393	1 916 754
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	50 898	87 024	133 114	580 679	498 053	375 860
Vuosilomasijaiset	3 478 555	3 665 419	3 840 633	3 843 145	4 241 495	4 886 684
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	1 041 377	1 053 499	977 488	800 138	898 060	1 044 238
Tunti- ja urakkapalkat	1 142 187	660 415	717 370	868 676	878 872	1 772 988
Muun henkilöstön palkat	200	0	528	0	0	
Muu henkilöstö/työllistetyt	-189 156	-223 230	-232 263	-238 591	-249 128	-253 718
Muut verolliset korvaukset	-6 639	-23 172	0	0	0	20 537
Tevin sosiaalipalkat	253 742	-1 033 254	-523 176	-96 765	321 098	2 930 233
Lomapalkkavaraukset	0	-3 397	11 500	14 488	0	
Lomarahavaraukset	114 211 802	114 528 679	116 425 940	117 590 494	118 383 706	121 727 433
Aktivoidut palkat						
	18 392 180	18 589 918	18 860 010	18 533 624	18 063 218	17 986 197
ELÄKEKULUT	1 500 610	1 767 467	2 158 938	2 300 480	2 171 523	2 212 433
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	6 514 163	8 684 313	9 289 726	10 064 014	11 265 108	10 392 336
Eläkevakuutusmaksut VEL	9 477	8 648	25 109	9 775	6 019	5 986
Eläkemenoerusteinen maksu	-772 391	0	0	0	650 000	-2 157
Muut eläkevak.maksut	1 488 286	1 102 560	859 109	1 581 501	1 779 980	1 728 011
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	0	0	0	
Varhaiseläkkeet	27 132 325	30 152 906	31 192 892	32 489 393	33 935 848	32 322 806
Eläkekulujen aktivointi						
	1 207 751	2 411 360	2 387 712	2 478 149	2 369 340	2 474 515
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	213 737	1 005 469	451 195	785 434	796 087	842 428
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	3 433 726	4 337 618	3 555 159	3 350 055	3 783 389	3 797 072
Henkilövakuutukset	-112 173	-466 749	-117 650	8 734	124 492	667 207
Työttömyysvakuutusmaksut	89 632	0	0	0	0	
Sos.vak.maksut, jaksoitetut	0	0	0	0	0	
Muut henkilöstösivumenot	4 832 673	7 287 698	6 276 416	6 622 372	7 073 308	7 781 222
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut						
			0	2 080	0	
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-1 674 634	-1 636 180	-1 718 007	-1 642 230	-1 813 046	-2 085 240
Henk. korv. ja muut henk. menoj.			0	2 080	0	
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 674 634	-1 636 180	-1 718 007	-1 642 230	-1 813 046	-2 085 240
Tapaturmakorvaukset	-183 402	-220 240	-139 978	-145 721	-142 372	-232 001

Kansaneläkelaitoksen korvaukset			0	0	0	
Henkilöstökorvausten aktivointi			0	0	0	10 340
Muut henk. menojen korjaukset	-73 553	-47 780	-93 296	-85 597	-59 332	-45 154
	-1 931 589	-1 904 201	-1 951 281	-1 871 468	-2 014 750	-2 352 055
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Varahenk. vuokraus/käyttö	1 345	939	946 354	1 115 458	1 084 255	1 027 372
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	796 184	784 252	651 897	686 297	642 461	588 978
Henkilökunnan ruokailu	65 951	66 688	62 615	68 058	59 087	56 699
Henkilökunnan terveydenhoito	1 589 012	1 828 821	1 890 447	1 931 348	1 939 369	1 836 188
Henkilökunnan virkistys	181 480	189 930	251 564	205 349	175 443	148 183
Tapaturma/muut vah.aih.palv	6 751	12 646	13 721	-2 921	7 151	3 910
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	131 999	152 830	187 686	161 179	161 380	111 087
	2 772 722	3 036 108	4 004 284	4 164 768	4 069 145	3 772 417
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	147 017 933	153 101 190	155 948 251	158 995 560	161 447 258	163 251 823

KOTKAN KAUPUNKI
Kustaankatu 2
48100 KOTKA

Puh. 05 2341
www.kotka.fi