

Henkilöstökertomus 2016



Sisällysluettelo

Tulevaisuus haasteena	2
Lukujen takana	3
Tavoitteet ja toiminta 2016	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
Työsuojelu	19
Työtapaturmat	20
Pääluottamusmiestoiminta	21
Rekrytointi	22
Lähtövaihtuvuus	23
Eläketapahtumat	24
Henkilöstötuloslaskelmat	25

Tulevaisuus haasteena

Sote-maakuntaseminaarissa puhujien puheissa vilisee sanoja, joiden taakse jää vielä paljon tuntematonta. Jään miettimään, mistä tässä on kysymys...

...asiakaslähtöisyys, yhdenvertaisuus, monipuolisuus, tarpeiden mukaiset palvelut, lähellä asiakasta, valinnanvapaus, kestävyys, kasvu, tiivistäminen, yhteistyö, hyvät palvelut, entistä paremmat palvelut, dynaamisuus, innovatiivisuus...

Sote on vuosikymmenten suurin muutos suomalaisessa yhteiskunnassa. Väistämätön muutos, johon on jouduttu, koska rahat on loppu, valtiolta ja kunnilta. Sote-maakuntaseminaarissa kukaan puhujista ei enää kerrannut syitä, miksi olemme rakentamassa vuosikymmenten suurinta muutosta. Toivon varovaisesti, että puheet paremmasta on totta, mutta pelkään, että olen kuuntelemassa tyhjiä lupauksia. Miten tehdä jotain suurempaa, jos nykyiseen ei ole varaa?

Kunnissa tuotetaan palveluja jo nykyisellään hyvin, tehokkaasti ja usein myös minimaalisin resurssein. Se ei ole kuitenkaan riittänyt. Uskon, luotan ja tiedän, että sotea ja maakunnallisia palveluja luodaan vahvojen ja viisaiden asiantuntijoiden voimin. Uskon myös siihen, että kuntien palveluja yhdistämällä, keskittämällä ja tiivistämällä saadaan tehokkuutta palveluihin ja että digitalisaatio luo uusia innovatiivisia mahdollisuuksia. Mutta silti mieleen hiipii epäusko, kun kuuntelen seminaaripuhujien lupauksia. Lupausten varjona heiluu uhka pettymyksestä.

Kotkan kaupungin henkilöstö on viime vuosina tehnyt jatkuvaa kehittämistoimintaa säästöjen aikaan saamiseksi ja palvelujen tehokkuuden parantamiseksi. Vuosien 2015 ja 2016 aikana kaupungissa on käyty kahdet yt-neuvottelut. Vuonna 2015 käytiin yt-neuvottelut taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja kaupungin palveluksesta irtisanottiin yhteensä 10 henkilöä, siten että heidän palvelussuhteensa päättyivät vuoden 2016 aikana. Lisäksi eläkepoistumaa hyödyntämällä vuoden 2017 loppuun mennessä toteutetaan 14 tehtävän vähentäminen siten, että vakansseja ei enää täytetä. Vuonna 2016 käytiin uudet yt-neuvottelut, jotka koskivat etuuskäyttelijöitä. Syynä tähän oli toimeentulotukiasioiden siirtymisen Kelan toiminnaksi.

Julkisen sektorin työntekijät ovat vahvasti mukana myös valtakunnallisen kilpailukykysovimuksen talkoissa. Työaika piteini 24 tuntia vuodessa ja lomarahoja leikataan julkisen alan työntekijöiltä 30 prosenttia vuosien 2017 - 2019 aikana. Lisäksi työntekijän työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu nousevat asteittain vuosien 2017 - 2020 aikana. Paikallisesti kotkalaisten työntekijöiden ansiotasoon vaikuttaa

myös Kotkan veroprosentin nousu.

Kaikkiin Kotkan kaupungin työntekijöihin kohdentuu edelleen useita säästötavoitteita, muun muassa ylityökielto, palkaton vapaa säästösyistä ja täyttölupakäytäntö, jonka puitteissa jokainen rekrytointi arvioidaan ja tarve harkitaan tarkkaan. Lisäksi huhtikuussa 2015 kaupunginhallitus talouden tasapainotusohjelmassa asetti 300 000 euron säästötavoitteen työterveyshuollon määrärahasta. Tämä säästötavoite on saanut henkilökunnalta paljon kritiikkiä. Työterveys nähdään keskeisenä palveluna työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Muutos palveluissa on tuntunut epäreilulta, vaikkakin Kotkan kaupungin työterveyskustannukset ovat olleet suuret. Kotkan kaupungilla työterveyskustannukset ovat keskimäärin 500 - 580 €/työntekijä, kun Suomessa ne ovat keskimäärin 400 - 430 €/työntekijä. Vuoden 2017 työterveyden toimintasuunnitelmaan on tehty työterveyden palveluihin rajoituksia, jotka näkyvät selvästi työntekijöille palvelun saataavuuden heikkenemisenä. Käytännössä rajoitukset ovat tarkoittaneet työterveyspalveluiden supistumista.

Kotkan kaupungin työntekijä on monen ristiriitaisen paineen alla. Loppuvuonna 2016 tehdyn työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella kaupungin työntekijä on kuitenkin motivoitunut, työn perusedellytykset ovat kunnossa sekä työyhteisöt toimivat ja kehittyvät. Meillä Kotkan kaupungilla on - säästötoimista huolimatta - paljon hyvää. Se luo pohjan rakentaa uutta ja vastata tuleviin haasteisiin. Olennaista on varmasti tietoisuus siitä, että voimme olla mukana muutoksen ytimessä, jossa luodaan tulevaisuutta. Avoimin mielin ja yhdessä.

Minna Uusitalo
Henkilöstöjohtaja



Lukujen takana

Henkilöstökertomus on lukujen esiinmarssitusta, numeroiden esittelyä ja arviointia. Excelit ovat mielenkiintoisia, mutta erityisen kiehtovia ovat tarinat ja todellisuudet lukujen takana.

Kotkan kaupungin henkilöstölle toteutettiin syksyllä 2016 työilmapiirikysely. Kaupungin esimiehet johtotasolta lähiesimiehiin ottivat kyselyprosessin aktiivisesti vastaan ja hyvällä tavalla tosissaan. Kyselytulosten hyödyntämistä tukeviin koulutuksiin osallistuttiin ahkerasti. Tuloksia purettiin työyksiköissä vuodenvaihteen 2016-17 molemmiin puoliin.

Oli ilahduttavaa, että suuressa osassa työyhteisöitä on kyselyn myötä haluttu mennä numeroiden ja pylväiden taakse: on puhuttu ilmapiiriin ja työhyvinvointiin vaikuttavista asioista yhdessä. Ilmapiirikysely antoi hyvän mahdollisuuden pysähtyä miettimään sekä omia vahvuuksia että vahvistamista vaativia asioita.

Yleisellä tasolla eli koko Kotkan kaupungin organisaation osalta tulokset olivat melkoisen mukavalla tasolla. Tämän ihan hyvän kokonaistuloksen takana on kuitenkin kovin monenlaisia todellisuuksia eri työyksiköissä. Työn luonne ja ala ratkaisevat vain pienen osan siitä, miten stressaavaa tai innostavaa töissä on. Samantyyppistä työtä tehtäessä jopa vierekkäisissä yksiköissä voi olla keskenään hyvin erilainen ilmapiiri. Pyrkimyksenä on nyt vahvistaa kriittisimpiä paikkoja - sekä myös nostaa esiin loistavia työyhteisöjä ja hyviä toimintatapoja.

Vuonna 2016 varhaisen tuen mallia toteutettiin ahkerasti. Työntekijän, esimiehen, työterveyslääkärin ja henkilöstöpalvelujen asiantuntijan kesken käytyjen työterveysneuvottelujen määrä lisäytyi 41 prosenttia edellisestä vuodesta. Niitä käytiin organisaatiossamme viime vuonna reilut parisataa. Neuvottelujen keskiössä on pääsääntöisesti jäljellä olevan työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai sairauslomalta työhönpaluun tukeminen.

Pääsin mukaan joihinkin näistä työterveysneuvotteluprosesseista. Työterveysneuvottelujen keskusteluissa tulee hyvin esiin työkyvyn monimutkainen rakentuminen. Muun elämän tilanteet ja toiminta ovat useassa tapauksessa selkeästi työhyvinvoinnin taustalla. Kertomuksia ja elämäkokemuksia on laidasta toiseen, hyvässä ja pahassa. Työnantajana emme voi vaikuttaa läheskään kaikkeen siihen, mistä henkilön työkyky koostuu. Kaikille pyritään kuitenkin löytämään sopiva vaihtoehto työelämässä toimimiseen ja jaksamisen tukemiseen.

Tällä hetkellä valmistellaan Kotkan supervuoden 2017 näyttäviä juttuja. Henkilöstömme tekee kovasti työtä esimerkiksi Tall Ships Race -tapahtuman sekä Meripäivien taustalla. Tiesitkö, että suurten purjelaivojen laitureita on rakennettu jo pitkään tulevaa kesää silmällä pitäen? Ja että esimerkiksi tapahtuma-aitojen sijainnit on mietitty jo kuukausia etukäteen? Pieniltä tai yksinkertaisilta näyttävien yksityiskohtien takana on - suuri määrä omistautunutta ja taitavaa työtä.

Kiinnostavia tarinoita ja kokemuksia tältäkin vuodelta odottaen

Anna Vanhala
Henkilöstösuunnittelija



Tavoitteet ja toiminta 2016

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.

Kaupungille on laadittu kaksi talouden tasapainottamissuunnitelmaa, joihin on kirjattu toimintaa ohjaavia säästötavoitteita (kv 10.6.2013 § 105 ja kh 27.4.2015 § 161).

Vuonna 2013 hyväksytyssä (kv 10.6.2013 § 105) talouden tasapainottamishjelmassa linjattiin, että vuosina 2014-16:

- vähennetään yhteensä 100 vakinaista ja 125 määräaikaista henkilötyövuotta (vertailu vuosi 2011),
- sairauspoissaolopäivät laskevat yhden päivän vuodessa, yhteensä kolme päivää/työntekijä (vertailuvuosi 2012),
- palkatonta vapaata säästösyistä käytetään vuosittain 2500 päivää, yhteensä 7500 päivää ja
- jatketaan ylityökieltoa ja vähennetään lisä- ja ylityökustannuksia 10 prosenttia/vuosi, yhteensä 30 prosenttia (vertailuvuosi 2012).

Säästötavoitteet ovat lähes toteutuneet tavoitteiden suuntaisesti vuosien 2014 - 2016 aikana.

Vakinaisen ja määräaikaisten vähentämistavoite on yhteensä tasolla toteutunut yli tavoitteiden (tavoite yhteensä 225 htv2, vähennys 2016 loppuun mennessä 256,2 htv2). Kun vuoden 2016 henkilötyövuosilukuja (htv2) verrataan vuoden 2011 lukuihin, vakinaisia on 44,0 ja määräaikaista on 212,2 henkilötyövuotta vähemmän.

Määräaikaisten osalta tavoite on toteutettu, mutta vakinaisen henkilöstön säästötavoitteen osalta tavoite jää saavuttamatta. Käytännössä vakituisten henkilöstön vähentäminen vaatii konkreettisia supistamistoimenpiteitä palvelurakenteessa ja palveluverkossa. Vakituista henkilökuntaa ei pystytty vähentämään, jos palvelurakenne säilyy ennallaan. Palkkakuiluissa on yli 3 miljoonan euron lasku vuodesta 2012 ja vuosien 2015 ja 2016 välillä laskua on lähes 1,0 miljoonaa euroa.

Sairauspoissaalojen kasvu vuodesta 2015 on 0,6 päivää / työntekijä. Jos sairauspoissaalojen määrää vertaa vuoden 2012 lukuihin, jolloin sairauspoissaaloja oli 20,7 päivää/työntekijä, tilanne on kuitenkin vielä varsin hyvä. Sairauspoissaalojen nousu on kuitenkin saatava hallintaan ja kääntymään taas laskusuuntaiseksi. Sairauspoissaalojen vähentäminen vaatii jatkuvia ja systemaattisia toimenpiteitä sekä säännöllistä asian esille nostamista ja seuraamista. Henkilös-

töpalveluissa on jo tammikuussa käynnistetty sairauspoissaalojen vähentämiseen liittyvä tehokampanja, johon liittyy mm. sairauspoissaalojen tiivistä seurantaa ja tehokkaampaa puuttumista, esimiestoiminnan tehostamista sairauspoissaaloihin varhaisessa puuttumisessa, esimiestoiminnan tukemista, esimiesten kouluttamista, yhteistyön ylläpitämistä työterveyshuollon kanssa kaikille toiminta tasoilla ja tukitoimien keskittämistä paljon sairastaviin vastuualueisiin. Rahallisesti mitattuna vuodesta 2012 sairauspoissaalojen vähentäminen on säästänyt yli 560 000 euroa henkilöstökuluissa ja sijaiskuluineen yli 1,1 miljoonaa euroa.

Palkatonta vapaata säästösyistä on pidetty vuonna 2016 hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna. Aivan tavoitteen tasolle ei ole vuosien 2012 - 2016 aikana päästy kertaakaan. Lähimpänä on oltu vuonna 2014, jolloin palkattomia säästösyistä 2440 päivää. Yhteensä vuosien 2012 - 2016 aikana säästöä on muodostunut kuitenkin jo lähes 860 000 euroa. Tämä rahassäästö on selvää nettosäästöä, koska poissaalojen ajaksi ei ole saanut palkata sijaisia eikä poissaolo ole saanut aiheuttaa muita kuluja.

Myös lisä- ja ylityökustannusten osalta on saatu selvää säästöä vuodesta 2012, lähes 260 000 euroa. Talouden tasapainottamishjelman tavoite on tältä osin saavutettu. Yli- ja lisätyökustannukset ovat laskeneet vuosien 2012-16 aikana yli 30 prosenttia. Haasteeksi jää pitää yllä tiukkaa ylityökuria.

Talouden tasapainottamishjelmalla täydennettiin keväällä 2015 (kh 27.4.2015 § 161): tavoitteeksi asetettiin henkilöstön osalta yhteensä noin 1,3 miljoonan euron säästö henkilöstökuluista vuoden 2017 loppuun mennessä. Tavoite sisälsi myös, että työterveyshuollon kustannukset laskevat 300.000 euroa.

Vuonna 2015 toteutettujen ja jalkautettujen yt-neuvottelujen tuloksena yhteensä 10 henkilöä irtisanottu siten, että heidän palvelussuhteensa päättyivät viimeistään 30.6.2016. Lisäksi eläkepoistumaa hyödyntämällä vuosina 2015-2017 toteutetaan 14 tehtävän vähentäminen siten, että vakansseja ei enää täytetä. Vuoden 2016 keväällä käytiin myös etuuskäsittelijöiden yt-neuvottelut. Henkilöstövähennykset koskevat yhteensä 11 vakituista etuuskäsittelijää.

Työterveyshuollon määrärahasta säästöä on jonkin verran saatu, mutta ei riittävästi. Vuoden 2017 toimintasuunnitelmaan on jouduttu tekemään työterveyspalveluun lisärajauksia. Mahdollisina uhkina voidaan nähdä työhyvinvoinnin ja sairauspoissaalojen hallintaan vaikuttava riski.

Henkilöstön tunnuslukuja

KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET, KESKIMÄÄRÄINEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 2014-2016

	2014	2015	2016
Henkilöstömäärä (keskiarvo)	3503	3382	3 369
Vakituiset (keskiarvo)	2754	2698	2 702
Määräaikaiset (keskiarvo)	747	684	667
HTV2	3 281,0	3 191,2	3 134,2
HTV1	2 811,6	2 709,0	2 673,2
Maksetut palkat / asukas	2 160 €	2 174 €	2 139 €
Asukkaat / Henkilöstö	15,6	16,1	16,1
Henkilöstön kokonaiskeski-ikä	45,1	45,1	45,1
Naisten osuus henkilöstöstä	77,1 %	76,2 %	76,4 %
Yli 50-vuotiaita henkilöstöstä	40,1 %	43,0 %	42,1 %

Vuonna 2016 henkilöstön määrä edelleen laski Kotkan kaupungilla ja sen liikelaitoksissa yhteisesti tarkasteltuna. Suunta oli laskeva sekä edellisvuoteen että vuoteen 2014 verrattuna. Vähenneminen välillä 2015 - 2016 on tapahtunut määräaikaisen henkilöstön alueella. Viime vuoteen verraten vakituisten määrässä on tapahtunut muutaman henkilön muutos ylöspäin. Tähän on vaikuttanut muun muassa maahanmuuttopalveluiden lisäresursointi.

Henkilöstörakenteessa naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on korkea, ja se on kutakuinkin vuoden 2015 tasolla. Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstön keski-ikä on pysynyt aivan 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 jonkin verran. Henkilöstömäärää ja -rakennetta, henkilötyövuosia eli työpanosta ja maksettuja palkkoja avataan tarkemmin niiden omissa osioissa (sivulta 6 alkaen).



Henkilöstömäärän muutokset

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ (KESKIMÄÄRÄINEN)

KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET, 2014-2016

	2014	2015	2016	2014-2016
Kotkan Kaupunki	3 122	2 968	2 953	-169
Kymenlaakson pelastuslaitos	263	300	305	42
Kymijoen työterveys	94	91	87	-7
ICT Kymi	24	23	24	0
Yhteensä	3 503	3 382	3 369	-134

Kotkan kaupungin ja sen liikelaitosten kokonaishenkilöstömäärä laski edelleen vuonna 2016. Kaupungin omassa organisaatiossa henkilöstön määrä pieneni edellisestä vuodesta 15 hengellä. Vuoteen 2014 verrattuna vähennys oli 169 henkeä.

Kymijoen työterveyden osalta viime vuosien henkilöstömäärän kehitys on ollut laskusuuntaista. Henkilöstössä on tapahtunut 7 hengen vähennys vuoteen 2014 verrattuna.

Sen sijaan Kymenlaakson pelastuslaitoksen keskimääräinen henkilöstömäärä on ollut kasvussa viime vuosina, joskin vuosien 2015-2016 välillä lievemmin kuin edellisellä tarkasteluvälillä. Vuodesta 2014 vuoteen 2016 henkilöstölisäystä on tullut noin 16 prosenttia.





Henkilöstömäärän muutosta on tarkasteltu myös ammat-tiluokittain. Kiinteistöhenkilöstön ja sosiaalityöntekijöiden ryhmissä on tapahtunut pientä lisäystä. Nämä liittyvät muun muassa maahanmuuttajapalvelujen laajenemiseen sekä päiväkotien laitoshuoltajien siirtymiseen osaksi kiinteistöhenkilöstöä. Teknisen alueen ammattiluokissa on saman verran henkilöitä kuin vuonna 2014. Muuten kaikissa ammattiryhmissä on tapahtunut vähenemistä vuoteen 2014 ja monissa

ryhmissä myös edellisvuoteen verrattuna.

Hoitohenkilöstössä vähenykset ovat olleet määrällisesti suuria. Suhteellista osuutta tarkasteltaessa kotihoidossa on tapahtunut merkittävin vähennys.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOS VUONNA 2016 KOTKAN KAUPUNKI, AMMATTILUOKITTAIN

Ammattiluokat	2014	2015	2016	2014-2016
Hoitohenkilöstö	967	931	932	-34
Kiinteistöhenkilöstö	194	185	221	26
Kotihoidon henkilöstö	117	107	99	-17
Lääkärit	60	55	58	-2
Muu henkilöstö	227	161	145	-82
Opetushenkilöstö	451	465	441	-10
Päivähoitohenkilöstö	430	423	415	-14
Sosiaalityöntekijät	99	107	119	20
Tekninen henkilöstö	101	99	102	1
Teknisten tuntipalkkaiset	125	135	125	0
Toimistohenkilöstö	299	294	286	-12

Henkilöstörakenne

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ - AKTIIVI JA LEPÄÄVÄ HENKILÖSTÖ

KOTKAN KAUPUNGIN TEHTÄVÄALUEET JA LIIKELAITOKSET, 2015-2016

	2015		2016	
	Aktiivi	Lepäävä	Aktiivi	Lepäävä
Konsernipalvelut	574,9	26,3	607,1	32,9
Hyvinvointipalvelut	2 172,2	194,4	2 110,6	202,8
Kotkan kaupunki yhteensä	2 747,1	220,7	2 717,7	235,7
Kymenlaakson pelastuslaitos	286,3	13,5	290,4	15,0
Kymijoen työterveys	84,4	6,3	78,8	8,1
ICT Kymi	22,7	1,0	22,8	0,9
Kaupunki ja liikelaitokset	3 140,5	241,5	3 109,7	259,7

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 vuosilomalla. Tämä käsittää pääasias-
sa pitkällä sairauspoissaoloilla, perhevapailla tai palkattomilla vapailla olevia henkilöitä.

Kotkan kaupungilla lepäävän henkilöstön määrä on noussut hieman vuoden 2016 aikana, samoin liikelaitoksissa lukuun-
ottamatta ICT-Kymiä. Kehitys oli samansuuntaista myös edellisellä tarkasteluvälillä 2014-2015.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2016 oli 45,1 vuotta. Edelli-
sinä vuosina 2015 ja 2014 vastaava luku oli sama. Kotkan
kaupungin vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli laskenut ja

määräaikaisten noussut vuodella, jos tarkastellaan läpileik-
kausta joulukuulta 2016. Korkein keski-ikä on edelleen kon-
sernipalveluiden vakituksella henkilöstöllä, 51 vuotta, vaikka
tässäkin luvussa on pientä alenemaa edellisvuoteen verrat-
tuna (52 vuotta).

Vakituiset palvelussuhteet ovat pitkiä. Kotkan kaupungin ja
sen liikelaitosten vakituinen työntekijä on ollut samalla työn-
antajalla keskimäärin noin 15 vuotta. Määräaikaiset palvelus-
suhteet ovat kestäneet keskimäärin vuoden verran, erotukse-
na Kymenlaakson pelastuslaitos, jossa määräaikaaisuudet ovat
selvästi pidempiä, 4,6 vuotta.

HENKILÖSTÖN KESKI-ikä JA KESKIMÄÄRÄINEN PALVELUSAIKA VUOSINA

KOTKAN KAUPUNGIN TEHTÄVÄALUEET JA LIIKELAITOKSET, 12/2016

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika	
	Vakit.	Määr.	Yhteensä	Vakit.	Määr.
Konsernipalvelut	51	42	50	18,8	0,7
Hyvinvointipalvelut	47	39	44	13,7	0,5
Kotkan kaupunki yhteensä	48	39	45	14,9	0,5
Kymenlaakson pelastuslaitos	45	36	42	14,2	4,6
Kymijoen työterveys	48	34	47	8,6	0,9
ICT Kymi	45	42	45	14,0	1,4
Kaupunki ja liikelaitokset	48	39	45	14,6	1,0

HENKILÖSTÖN KESKI-ikä, KESKIMÄÄRÄINEN PALVELUSAIKA JA HENKILÖSTÖMÄÄRÄ TILANNE JOULUKUUSSA 2016, KOTKAN KAUPUNGIN VASTUUALUEITTAIN

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika		Henkilöstömäärä		
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Vak.	Määr.	Yht.
Opetustoimen va	47	36	42	12,8	0,2	417	102	519
Vanhustenhuollon va	46	40	44	13,7	0,6	376	121	497
Teknisten palveluiden va	51	44	50	18,1	0,8	334	36	370
Päivähoidon ja varh.kasv. va	48	39	45	17,2	0,2	306	60	365
Terveystenhuollon va	48	43	46	12,6	0,6	278	62	340
Sosiaalihuollon va	46	48	47	10,9	1,5	148	64	213
Perhepalveluiden va	47	41	46	14,5	0,7	129	22	150
Hallinnon va	51	34	48	21,4	0,2	75	7	82
Kaupunkikeh. ja kultt. va	51	39	50	18,1	0,8	62	8	70
Kaupunkisuunnittelun va	54		54	24,0		38		38
Talouden va	45	38	45	10,1	0,3	10	1	11
Liikuntayksikkö	43	29	37	13,8	0,0	10		10
Nuorisotyön yksikkö	49	32	42	11,6	0,3	10	5	15

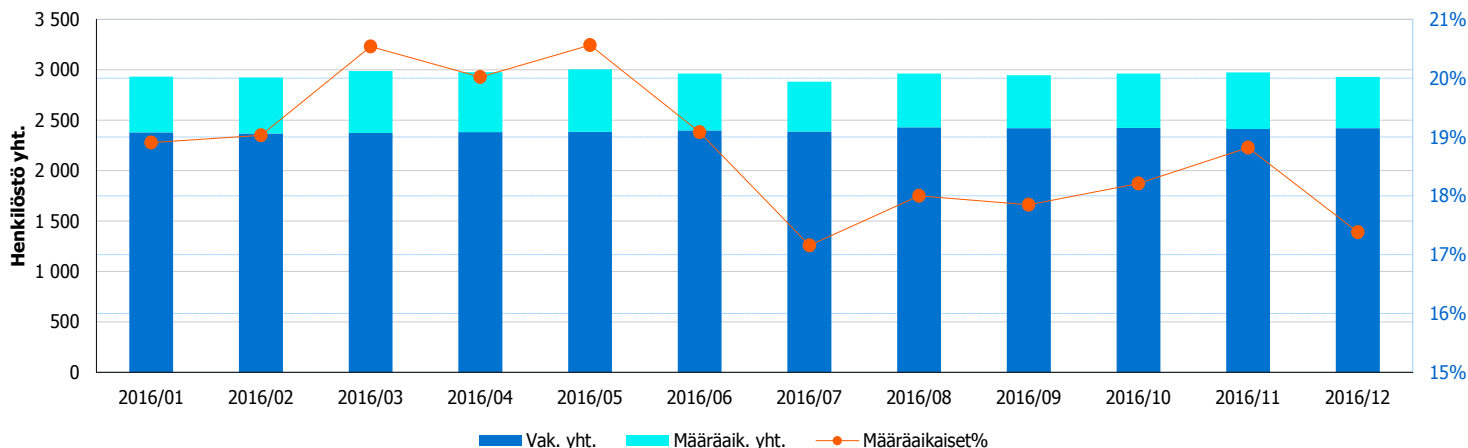
Ylläolevasta taulukosta käy ilmi henkilöstörakenne vastuualueittain. Se on järjestetty vakinaisen henkilöstömäärän mukaisesti, suurin ylimpänä.

Joulukuussa 2016 tarkasteltuna kaupungin suurin vastuualue oli opetustoimi. Taulukosta nähdään myös henkilöstön keski-ikä sekä keskimääräinen palvelusaika vastuualueittain.



VAKITUISTEN JA MÄÄRÄAIKAISTEN OSUUS KOKONAISHENKILÖSTÖSTÄ KOTKAN KAUPUNKI, KUUKAUSITTAIN 2016

Vakituisten ja määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä



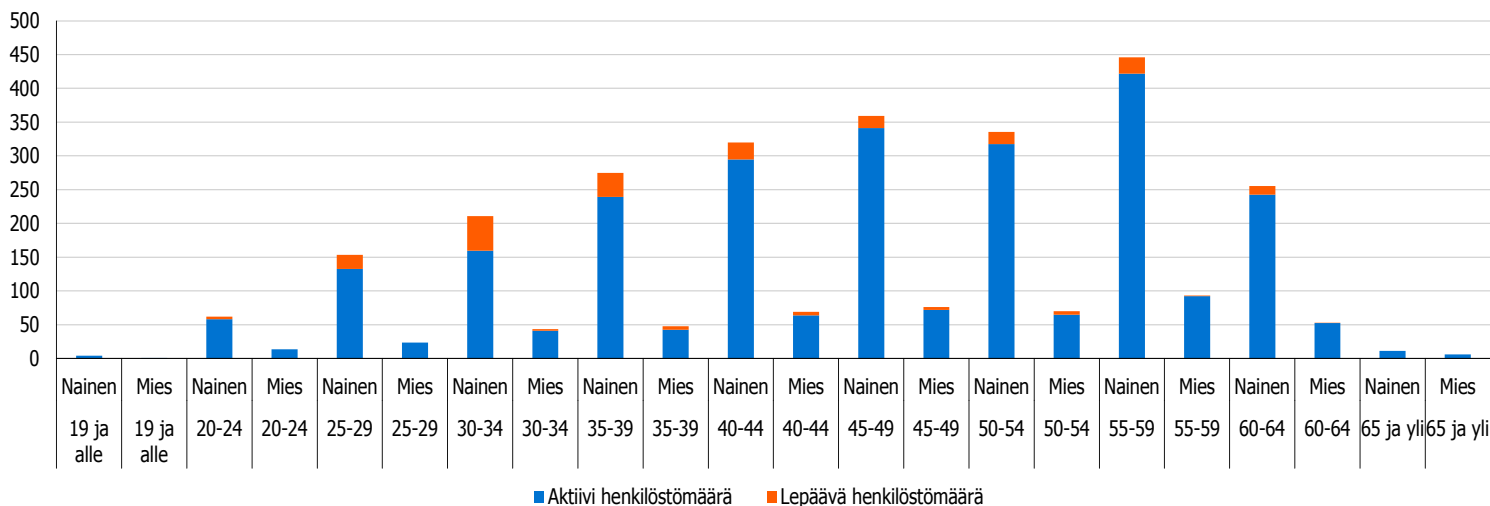
Ylläoleva pylväskuvio havainnollistaa vuoden 2016 vakituisten ja määräaikaisten henkilöstömäärän kehitystä kuukausittain. Määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä on vaihdellut suunnilleen 17-21 prosentin välillä. Määräaikaisten osuus on ollut suurimmillaan maalis- ja toukokuussa ja pienimmillään heinäkuussa 2016. Määräaikaisten osuus on hienoisesti vähentynyt viime vuosina.

Kotkan kaupungin henkilöstö on naisvoittoista, kuten alla oleva taulukko kertoo. Vuoden 2016 eri kuukausien keskiarvoja tarkasteltaessa henkilöstöstä 76,4 % oli naisia

(2575 naista, 795 miestä). Molempien sukupuolten osalta 55-59-vuotiaat olivat edelleen suurin ikäryhmä.

Eri vastuualueista naisten osuus oli suurin päivähoiton ja varhaiskasvatuksen vastuualueella. Joulukuun 2016 läpileikkauksessa tällä vastuualueella oli töissä viisi miestä, mikä on vain noin prosentti henkilöstöstä. Liikuntayksikössä, kaupunkisuunnittelun ja teknisten palveluiden vastuualueilla naisia ja miehiä oli suunnilleen yhtä paljon, mutta muuten lähes kaikki vastuualueet ovat naisvoittoisia.

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE SUKUPUOLITTAIN KOTKAN KAUPUNKI, JOULUKUU 2016



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 2016 JA MUUTOS 2015-2016 KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET

	HTV2			Muutos 2015-2016		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	2193,0	546,2	2739,2	-4,1	-50,5	-54,6
Kymenlaakson pelastuslaitos	190,7	102,4	293,1	-2,4	5,4	3,0
Kymijoen Työterveys	74,5	4,5	79,1	-7,4	1,9	-5,5
ICT Kymi	20,2	2,7	22,8	-0,1	0,3	0,1
Kaupunki ja liikelaitokset	2478,4	655,8	3134,2	-14,0	-43,0	-57,0

Vuonna 2016 kaupungin työpanos (HTV2) laski sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön osalta. Myös Kymijoen Työterveydessä kehitys oli samansuuntaista.

Kaupungin tavoite on ollut alentaa vakinaisen henkilöstön HTV2-lukuja vuosina 2015 - 2016.

Tehty työpanos (HTV1) on laskenut maksetun työpanoksen vanavedessä niin ikään reilusti.

TEHTY TYÖPANOS (HTV1) VUONNA 2016 JA MUUTOS 2015-2016 KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET

	HTV1			Muutos 2015-2016		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	1825,4	504,1	2329,5	6,0	-42,3	-36,3
Kymenlaakson pelastuslaitos	157,1	100,9	258,0	-1,3	5,2	3,9
Kymijoen Työterveys	62,5	3,9	66,4	-4,6	1,3	-3,3
ICT Kymi	16,9	2,4	19,3	-0,2	0,1	-0,1
Kaupunki ja liikelaitokset	2062,0	611,2	2673,2	0,1	-35,8	-35,8

Henkilöstömenot

MAKSETUT PALKAT VUONNA 2016 JA MUUTOS 2015-2016

KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET

	2016			Muutos 2015-2016		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit.	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	83 171 813	18 161 626	101 333 439	154135	-1215013	-1060878
Kymenlaakson pelastuslaitos	8 602 380	1 147 037	9 749 417	-192390	192280	-110
Kymijoen Työterveys	3 608 212	209 596	3 817 808	-329186	102231	-226956
ICT Kymi	820 049	103 749	923 798	-16819	25847	9029
Kaupunki ja liikelaitokset	96 202 455	19 622 007	115 824 462	-384 260	-894 655	-1 278 916

Kotkan kaupungin ja sen liikelaitosten palkkakulut laskivat vuoteen 2015 verrattuna noin 1 278 916 euroa.

Kaupunki on siten edelleen onnistuneesti hillinnyt palkkakustannuksiaan. Samoin Kymijoen Työterveyden osalta palkkasumma on huomattavasti edellistä vuotta pienempi.

Yllä esitetyt 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.

Alla vertailun vuoksi kirjanpidon henkilöstömenoja koskeva taulukko, jonka luvut eivät sisällä investointien palkkoja (ne kirjautuvat investointien alle) mutta sisältävät palkkiopalkat, joita maksetaan ei-palvelussuhteessa oleville. Tässäkin esitetään pelkkä palkka, ei sivukuluja.

Vuonna 2016 henkilökohtainen lisä myönnettiin 78 henkilölle, edellisvuonna 2015 lisän saaneiden määrä oli 85 henkilöä.

Vuonna 2016 myönnettyjen henkilökohtaisten lisien kustannusvaikutus palkkakuluihin oli noin 45 000 euroa (ilman sivukuluja).

Maksussa olevat henkilökohtaiset lisät 2016 Euroa vuodessa	
Kotkan Kaupunki	1 020 630 €
Kymenlaakson pelastuslait	258 109 €
Kymijoen Työterveys	37 760 €
ICT Kymi	16 682 €
Yhteensä	1 333 182 €

Palkkakulujen vertailu euroissa (kirjanpito)	
Vuosi	Palkkakulut
2015	99 879 371 €
2016	100 658 613 €
Muutos 2015 vs. 2016	778 242 €

LISÄ- JA YLITYÖT VUONNA 2016, TEHDYT TUNNIT JA KUSTANNUKSET, MUUTOS 2012-2016 KOTKAN KAUPUNKI

	Lisä- ja ylityökus- tannus 2012	Lisä- ja ylityökus- tannus 2016	Muutos	Muutos %
Hallinnon vastuualue	19 555 €	20 448 €	893 €	5 %
Talouden vastuualue	3 310 €	3 333 €	23 €	1 %
Kaupunkikehitys ja kultt. vastuualue	16 804 €	7 047 €	-9 757 €	-58 %
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	0 €	0 €	0 €	0 %
Teknisten palveluiden vastuualue	475 284 €	335 681 €	-139 603 €	-29 %
Terveydenhuollon vastuualue	51 251 €	54 717 €	3 466 €	7 %
Vanhustenhuollon vastuualue	164 993 €	43 253 €	-121 740 €	-74 %
Sosiaalihuollon vastuualue	21 551 €	42 074 €	20 523 €	95 %
Opetustoimen vastuualue	3 530 €	12 €	-3 518 €	-100 %
Päivähoidon ja varhaiskasv. vastuualue	4 337 €	8 570 €	4 233 €	98 %
Perhepalveluiden vastuualue	3 098 €	5 843 €	2 745 €	89 %
Nuorisotyön yksikkö	1 184 €	502 €	-682 €	-58 %
Liikuntayksikkö	21 677 €	3 384 €	-18 293 €	-84 %
Kotkan kaupunki	786 573 €	524 864 €	-261 709 €	-33 %

Yksi kaupungin säästöohjelman tavoitteista on lisä- ja ylityöstä aiheutuvien kustannusten vähentyminen. Vastuualueet ovat kirjanneet talousarviotavoitteisiinsa vuosien 2014 - 2016 aikana tavoitteet ja keinot vähentää lisä- ja ylityökustannuksia 10 prosenttia/vuosi, yhteensä 30 prosenttia. Kustannukset ovatkin vähentyneet merkittävästi tarkasteluvälillä 2012 - 2016, yhteensä 33 prosenttia.

Ylityökieltoa on jatkettu kaupunginhallituksen päätöksellä vuoden 2018 loppuun saakka. Kaupunki on pyrkinyt siirtä-

mään työpanosta enemmän säännöllisen työajan puolella hoidettaviin tehtäviin siinä määrin kuin työaikojen suunnittelu sen mahdollistaa. Ylityökustannukset ovat laskeneet tavoitteen mukaisesti ja niiden voidaan odottaa edelleen laskevan tai vähintään pysyvän ennallaan.

Euromääräisesti suurimmat säästöt ovat tulleet teknisten palveluiden ja vanhustenhuollon alueelta. Prosentuaalisesti tarkasteltuna lasku on ollut suurinta opetustoimessa, jossa näistä kustannuksista on päästy kokonaan.



Sairauspoissaolot ja -kustannukset

SAIRAUSPOISSAOLOT HENKILÖÄ KOHDEN JA SAIRAUSPOISSAOLOJEN KUSTANNUKSET
2016 JA 2015-2016 MUUTOS, KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET

	SPO / Hlö					Muutos 2015-2016		Yht.	Kustannus sij. kuluineen
	Vakit	Määrä	Yht.	Kustannus	sijaiskuluineen	SPO / Hlö Vak.	Määrä		
Kotkan Kaupunki	19,0	12,7	17,8	3 452 836	5 537 168	0,5	0,7	0,6	46 128
Kymenlaakson pelastuslaitos	15,8	1,4	11,0	254 276	400 893	-0,3	0,7	-0,1	-13 895
Kymijoen Työterveys	4,9	54,8	8,0	64 079	65 060	-4,0	52,4	-0,6	-3 028
ICT Kymi	5,3	0,0	4,8	11 044	11 044	1,3	-0,9	1,1	513
Kaupunki ja liikelaitokset	18,3	11,2	16,9	3 782 235	6 014 165	0,4	0,9	0,5	29 719

Viime vuonna Kotkan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolosten hienoinen kasvu jatkui. Vuotta 2015 edeltänyt, joitakin vuosia kestänyt laskeva kehitys on siten valitettavasti kääntynyt. Vuodesta 2012 sairauspoissaolot ovat laskeneet kuitenkin 2,9 päivää. Tavoitteena on ollut 1 päivän lasku per vuosi 2014-2016 aikana. Siten sairauspoissaolokehitys on ollut tavoitteen mukainen. Sairauspoissaolosten nousu on kuitenkin saatava hallintaan ja kääntymään taas laskusuuntaiseksi.

Sairauspoissaolosten kustannukset nousivat vuonna 2016 vajaat 30 000 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaava nousu (2014-15) oli edellisvuonna tätäkin suurempi: Sijaiskuluineen lisäys oli silloin kaupungin ja liikelaitosten osalta yhteensä noin 71 000 euroa.

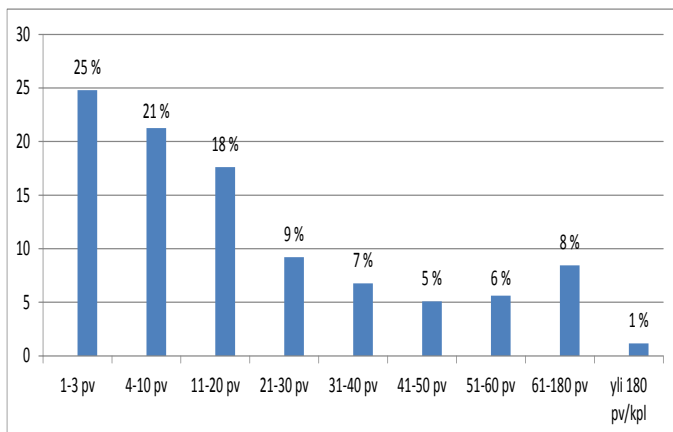
Vuonna 2016 sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset alentuivat sekä poissaolot vähenivät Kymijoen Työterveyden

ja Kymenlaakson pelastuslaitoksen osalta. Kotkan kaupungin sairauspoissaolosta aiheutuneet kokonaiskustannukset olivat reilut 5,5 M €. Varsinaisesti sairauspoissaolosten kustannuksien katsotaan koostuvan sekä palkkasummasta, jonka organisaatio on maksanut sairastamisesta että sairauspoissaolosten sijaistamisesta aiheutuneista kustannuksista. Ylätaulukossa on esitetty lisäksi myös pelkkä sairauspoissaolosten palkkakustannus (ilman sivukuluja).

Sairauspoissaolot 2012 - 2016, päivää/työntekijä	
2012	20,7
2013	18,6
2014	16,3
2015	17,2
2016	17,8
Muutos vuoteen 2012	-2,9

Sairauspoissaoloista puhuttaessa on hyvä huomata myös se, että Kotkan kaupungin noin 3000 työntekijästä yli kolmannes ei ollut yhtään päivää sairaana (1064 henkilöä) vuonna 2016. Henkilöstöstä 1-5 päivää sairaana oli 975 henkilöä ja 6-9 päivää oli 364 henkilöä. Vuoden 2016 aikana henkilöstöstä siis 2400 henkilöä sairasti hyvin vähän. Vain reilu 40 henkilöä sairasti viime vuonna yli 150 päivää. Kaikista sairauspoissaolopäivistä 46 % kertyy lyhyemmistä, korkeintaan 10 päivän poissaoloista. 30.6.2015 saakka toimintamallina oli, että esimies saa myöntää sairauslomaa 1-3 päivää. 1.7.2015 otettiin käyttöön toimintamalli, jolla esimies voi myöntää sairauslomaa viiteen päivään saakka. Vuosien 2014 - 2016 aikana esimiehen luvalla myönnettyjen sairauslomien määrä on avattu seuraavan sivun taulukossa.

ERI PITUISTEN SAIRAUSPOISSAOLOJEN OSUUS KAIKISTA SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVISTÄ, KOTKAN KAUPUNKI, 2016



Eniten esimiehet myöntävät sairauslomaa edelleen 1 - 3 päivää. 4 - 5 päivän jatkoaikaa käytetään suhteessa vähän. Sairauspoissaolojen kokonaismäärään 5 päivän toimintamallilla ei näyttäisi olevan suurta merkitystä. Esimerkiksi vuoden 2016 osalta koko kaupungin sairauspoissaolomäärässä myönnettyjen jatkopäivien (462 päivää vuonna 2016) osuus oli koko kaupungin sairauspoissaolojen määrästä 0,16 päivää, jotka todennäköisesti olisivat kirjautuneet sairauslomapäiviksi joka tapauksessa lääkärin/hoitajan todistuksen kautta.

5 päivää sairaana esimiehen luvalla -toimintamallilla tavoitellaan säästöä työterveyshuollon kustannuksista. Keväällä 2015 kaupunginhallitus asetti 300 000 euron säästötavoitteen työterveyshuollon määrärahoista (kh 27.4.2015 § 117). Vuoden 2016 osalta työterveyden määräraha ylitettiin yli 100 000 eurolla. Jos 4 - 5 päivän jatkosairausloma olisi pitänyt hakea työterveydestä, olisi työterveyshuollon kustannusten ylityskuorma kasvanut entisestään.

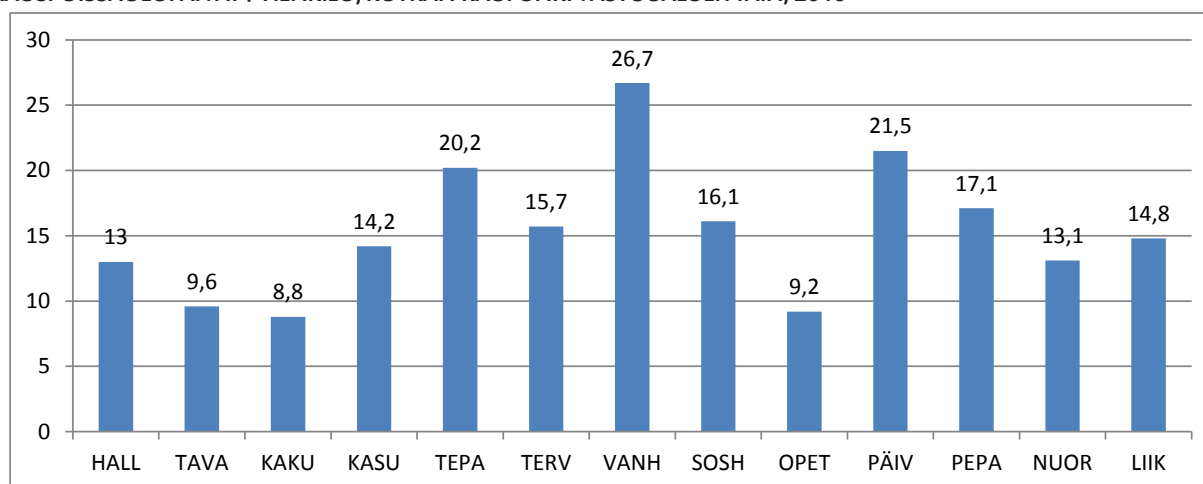
300 000 euron säästötavoite työterveyshuollon määrärahoista on haastava. Vuoden 2017 työterveyshuollon toi-

mintasuunnitelmaan on tehty jo merkittäviä säästötoimenpiteitä, jotka jo näkyvät selvästi työntekijöille palvelun saatavuuden heikkenemisenä. Käytännössä siis rajaukset ovat tarkoittaneet työterveyspalveluiden supistumista.

Lääkärin kirjoittamat sairauspoissaolot tuki- ja liikuntaelin-sairauksista vähenivät aavistuksen verran. Kehitys on ollut samansuuntaista jo useana vuonna peräkkäin. Myös mielenterveydellisistä syistä myönnetetyt sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2016. Sen sijaan vammat ja myrkytykset -kategoriassa tapahtui pientä nousua edellisvuodesta.

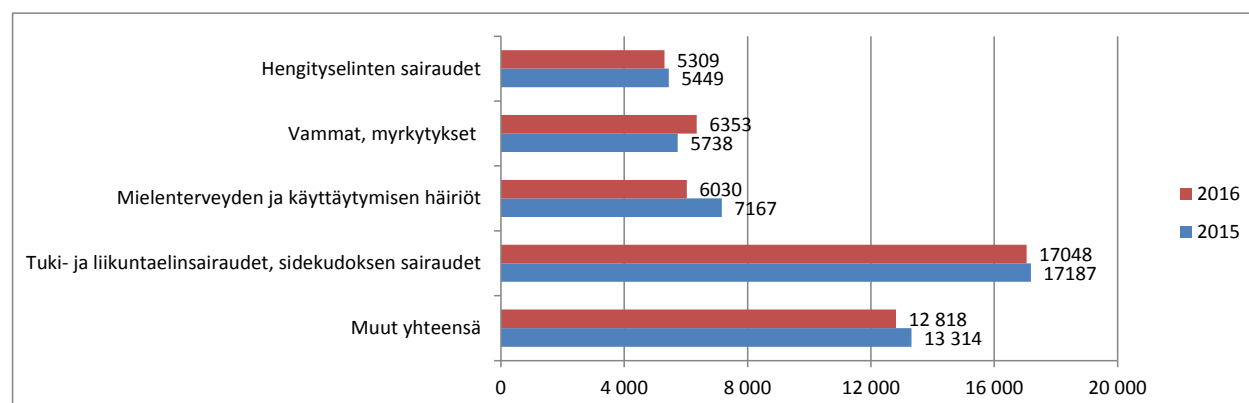
Esimiehen myönt. s-poissaolot	Vuosi 2014	2015	2016
Henkilömäärä, joilla esimiehen myöntämiä s-poissaoloja	1767	1835	2039
Yhden päivän sairausloma, pv	1601	1581	1985
Kahden päivän sairausloma, pv	2631	2731	3265
Kolmen päivän sairausloma, pv	1815	2277	3571
4 - 5 päivän sairausloma, pv*	0	118	462
Yhteensä, päivää	6047	6707	9283

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT / HENKIÖ, KOTKAN KAUPUNKI VASTUUALUEITTAIN, 2016



HALL Hallinnon va, TAVA Talouden va, KAKU Kaupunkikeh. ja kulttuurin va, KASU Kaupunkisuunnittelun va, TEPA Teknisten palvelujen va, TERV Terveysthuollon va, VANH Vanhustenhuollon va, SOSH Sosiaalihuollon va, OPET Opetustoimen va, PÄIV Päivähoidon ja varhaiskasvatuksen va, PEPA Perhepalvelujen va, NUOR Nuorisotyön yksikkö, LIIK Liikuntayksikkö

SAIRAUSSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN 2016



Työterveyshuolto

TYÖTERVEYDEN TOIMENPITEET JA KÄYNTIMÄÄRÄT 2016 KOTKAN KAUPUNKI

Toimenpide	Hlöä / Kpl
Kohdennetut terveystarkastukset	275
Työpaikkaselvitykset ja -seurannat	47
Työterveysneuvottelut	221
Vajaakuntoisten tarkastukset	522
Työkykyarviot	63
Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit	61
Kirjoitetut lääkärilausunnot	124
Käyntimäärät	Kpl
työterveyslääkäri	6736
työterveyshoitaja	4320
työterveysfysioterapeutti	1436
työpsykologi	334

Kymijoen Työterveys Oy tuottaa Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmalle vuodelle 2016 asetettujen tavoitteiden mukaisesti työkyvyn varhainen tukeminen, riskiryhmiin kohdistuva ennaltaehkäisevä reagointi ja osaltaan työhyvinvointitoiminnan johtamisen tukeminen ohjasivat edelleen tarkastelukauden toimintaa.

Työpaikkaselvitykset ja niihin liittyvät työyhteisökohtaisesti kohdennetut henkilöstön terveystarkastukset toteutettiin vuodenvaihteessa vastualueiden johtoryhmissä laadittujen suunnitelmien mukaisesti. Työterveyden vastaanottotoiminnan painopiste on siirtynyt ennaltaehkäisevään toimintaan, mikä on vähentänyt työterveyslääkärin sairaanhoidon vastaanoton käyntimääriä.

Aktiivisen tuen askelmerkkien mukaisen toimintatavan juuritus jatkui edelleen. Työntekijän, esimiehen, työterveyslääkärin ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjen työterveysneuvottelujen määrä lisääntyi 41 % edellisestä vuodesta. Neuvottelujen keskiössä oli pääsääntöisesti jäljellä olevan työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai sairauslomalta työhönpaluun tukeminen. Työeläkeyhtiön tukemia työkokeiluja järjestettiin 25 ja Kelan osa-sairauspäivärahaa käytettiin 31 henkilölle työhönpaluun tukena.

Pyrkimys vaikuttaa työkyvyn tukemiseen ja sen myötä sairauspoissaolojen vähentämiseen ovat olleet keskiössä jo useamman vuoden ajan työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden yhteistyönä toteutetuissa liikuntaryhmissä. Työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti vuonna 2016 toteutettiin aiempien TULES -ryhmien lisäksi myös hyvinvointia kokonaisvaltaisesti tukevaa ryhmätoimintaa kuten Keho ja mieli -ryhmä. Kaikkiin ryhmiin mukaan lukien liikuntareseptiryhmät (vesi- ja kuntosaliliikunta-, Pilates -ryhmä) osallistuneita oli vuoden 2016 aikana yhteensä 80 henkilöä.

Ryhmäkuntoutukseen Aslak-, Tyk- tai kuntoremontti -kuntoutusryhmiin osallistui vuonna 2016 yhteensä 99 henkilöä. Kuntoutuspäiviä näistä kertyi yhteensä 682. Kuntoutusryhmien määrä väheni edellisestä vuodesta, mihin vaikutti osaltaan Kela: n ryhmäkuntoutusten muutosprosessi. Aslak- ja Tyk-kuntoutuksia ovat päättymässä ammatillisen työkykyä tukevan Kiila-ryhmäkuntoutuksen tullessa tilalle.

Yhteistyössä toteutettu liikuntaryhmä- ja kuntoutustoiminta	Määrä / Kpl	Osallistuneet
TULES-liikuntaryhmä	2	19
Vesiliikuntaryhmä	2	13
Kuntosaliryhmä	5	30
Kuntoremontti/-treffit	5	81
Aslak-kuntoutus	2	10
TYK-kuntoutus	1	8

Kustannusten näkökulmasta tarkasteltuna ennaltaehkäisevän työterveyshuoltotoiminnan osuus oli 42 % työterveyshuollon kokonaiskustannuksesta, mitä on tavoitteellisesti pyritty lisäämään.

Työterveyshuollon kokonaiskustannus vuonna 2016 oli 1,6 milj. euroa. Ennaltaehkäisevän toiminnan kustannus oli 0,67 milj. euroa ja sairaanhoidon osuus oli noin 0,93 milj. euroa. Keskimäärin työterveyshuollon kustannus henkilöä kohti oli 543 euroa (vuonna 2015 summa oli 552 €/hlö). Työterveyshuollon nettokustannusten osuus palkkasummasta oli 0,83 %.

Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta

Työhyvinvointia tukevaa toimintaa järjestettiin vuonna 2016 työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti.

Tupakasta luopumista tuettiin edelleen vuonna 2016. Työterveyshuollon toteuttamaan ja työnantajan rahoittamaan yksilölliseen vieroitukseen oli tarjolla 10 henkilölle. Kustannukset tästä toiminnasta ovat noin 3000 euroa.

Esimiehiä tuettiin sairauspoissaoloihin puuttumisessa. Aiheeseen liittyvää ohjeistusta ja työkaluja on hyvin tarjolla. Muun muassa varhaisen tuen käytännöt ovat vakiintuneet normaali osaksi esimiestoimintaa.

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

Vuonna 2013 käyttöön otettua, yksityisellä palveluntuottajalla toteutetun leikkauksen kustannusten korvaamista jatkettiin vuonna 2016. Harkinnanvaraisen edun saamiseksi mallille asetettujen ehtojen tuli täytyä. 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 2016 korvattiin yhteensä 5 leikkausta ja niistä koitui kustannuksia yhteensä 14 335 euroa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvä kysely toteutettiin kesäkuussa. Sen perusteella päivitettiin Kotkan kaupungin henkilökuntaa koskeva yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma, joka valmistui tammikuussa 2017 ja viedään hyväksyttäväksi helmikuussa 2017.

Työilmapiirikysely toteutettiin Kotkan kaupungilla syksyllä 2016. Tulokset olivat kansalliseen vertailuaineistoon nähden keskimäärin melko hyvällä tasolla. Tuloksia käsiteltiin työyksiköissä, kaupungin laajennetussa johtoryhmässä, kaupungin hallituksessa sekä henkilöstöjaostossa.

Henkilöstölle tarjottiin ohjattua liikuntaa, muun muassa vesijuoksuharjoittelua ja Kotkan Opiston jumppia. Harjoittelu tapahtui omalla ajalla ja sitä toteutettiin 97 ohjauskertaa, joista kertyi yhteensä 1040 harjoittelukäyntiä.

Perinteinen kaupungin henkilöstön tyhy-iltapäivä toteutettiin 6.9.2016 Karhuvuoren koululla ja sen ympäristössä. Lähes 500 henkeä tutustui uuteen koulurakennukseen sekä eri liikuntalajeihin jousiammunnasta suunnistukseen ja mindful-

ness-harjoituksista tanssiin ja tennikseen. Työsuojelu vastasi tukijoukkoineen järjestelyistä. Paikalla oli mm. Liikenneturvan, pelastuslaitoksen sekä Tall Ships Race -tapahtuman esittelyä. Tarjoiluina saatiin makkaraa, possoja ja omenoita.

Vuonna 2016 lanseerattiin myös koko henkilöstölle suunnatut kuukauden tyhy-tapahtumat. Näiden puitteissa nautittiin elokuvasta, teatterista, polkujuoksutapahtumasta sekä 1920-luvun henkisissä pikkujouluista.

Kotkan kaupungin tukemaa virkistystoimintaa käytettiin monipuolisesti (ks. taulukko alla), joskin hieman edellisvuotta vähemmän - muiden kuin teatterin osalta. Avantouinnista on todettava, että vuoden 2015 lukemat eivät ole vertailukelpoisia, laskutusteknisistä seikoista eli loppuvuoden 2014 käyntikertojen kirjautumisesta vuodelle 2015.

TUETUN VIRKISTYSTOIMINNAN KÄYNTIMÄÄRÄT
KOTKAN KAUPUNKI, 2015-2016

Paikka / Tapahtuma	2015	2016
Kotkan kaupunginteatteri	594	703
Vellamo	110	70
Avantouinti	910	256
Kymi sinfonietta	246	175
Uimahallit	15584	13035
Maretarium	82	59
Meripäiväjuoksu	26	20



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 2016 esimieskoulutusten aiheita olivat: haasteelliset vuorovaikutustilanteet, esimiehen tunnetaidot, direktio-oikeus ja palautteen antaminen. Lisäksi esimiehille järjestettiin kesäkuussa talouspäivä ja marraskuussa koulutuksia ilmapäilykyselyn hyödyntämisestä.

Henkilöstökoulutuksia pidettiin itsensä kehittämisestä ja johtamisesta, työyhteisötaidoista, digitaalisesta viestinnästä, erityisesti bloggaamisesta ja facebookista, muuttuvasta työelämästä sekä lean-ajattelusta. Syyskuun hyvinvointiviikoilla järjestettiin lisäksi miniluentosarja aiheista kivunhallinta; stressinhallinta sekä muistin hyvinvointi. Vuonna 2016 järjestettiin myös koulutukset lakisääteisen tapaturmavaikutuksen sekä työvuorosuunnittelun muutoksista.

Esimiesinfoja järjestetään kaupungin esimiehille ajankohtaisista aiheista noin kahden kuukauden välein: kolme kevät- ja kaksi syyskaudella. Vuonna 2016 infojen osallistujamäärät tilaisuutta kohden olivat 80-120 henkeä, mikä on karkeasti ottaen puolet esimieskunnasta. Esimiesinfot ovat tärkeä osa kaupungin henkilöstöjohtamiseen liittyvää tiedottamista.

Syyskaudella otettiin kokeiluun esimiesten vertaistapaamiset, jotka ovat kestoltaan ja muodoltaan hieman esimiesinfoja kevyempiä. Vertaistapaamiset tähtäävät erityisesti esimiesten keskinäisen osaamisen jakamiseen ja vuorovaikutuksen vahvistamiseen. Näitä on jatkossa tarkoitus järjestää muutamia vuodessa. Loppuvuonna 2016 äänestettiin ja kuokitettiin kaupungin Vuoden vertaisesimiehiä.

Lisäksi tarjolla oli Ekamin järjestämää esimiesvalmennusta uusille esimiehille (mm. lähiesimiestyön ammattitutkinto) 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 vuoden 2017 tammikuussa työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta. Vuoden 2016 tammikuussa haettiin vuoden 2015 koulutuskorvaus 3130 koulutuspäivältä ja korvausta saatiin yhteensä 59 854,99 €. Vuonna 2016 koulutuskorvauspäiviä oli 3157, korvausta saatiin 60 219,78 €.

ERI KOULUTUSMUOTOJEN KÄYTTÖ VUONNA 2016 KOTKAN KAUPUNKI

KOULUTUSMUOTO	HENKILÖÄ	PÄIVÄÄ
OPPISOPIMUSKOULUTUS/KOULUTUSTUKI	39	250
OPPISOPIMUSKOULUTUS/PALKATON	9	108
YHTEISTOIMINTAKOULUTUS,PALKALLINEN	25	212
OPINTOVAPAA, PALKATON	54	7518
OPINTOVAPAA, OSAPALKKAINEN	0	0
OPISKELU, PALKATON	5	229
KOULUTUKSEEN KÄYTETYT MATKUSTUSPÄIVÄT	748	2063
KESKITETTY HENKILÖSTÖN KOULUTTAMINEN	735	14,5
ESIMIESKOULUTUKSET	670	12,5
YHTEENSÄ	2285	10 407



Työsuojelu

Vanhahtavasta nimestään huolimatta työsuojelu on innovatiivista, vuorovaikutteista ja ratkaisuihin pyrkivää aktiivista sekä laaja-alaista toimintaa. Työsuojelulla vaikutetaan perinteisen työturvallisuuden lisäksi myös työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.

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, vaan henkilöstön ratkaisuihin pyrkivä, avoin ja vuorovaikutteinen osallistuminen yhteisten työasioiden kehittämiseen ja parantamiseen on välttämätöntä.

Kaupungin työsuojelutoimintasuunnitelma on laadittu kaudeksi 2014 - 2017. Keskeisiä painopistealueita ovat olleet tapaturmien vähentäminen, riskien kartoittaminen, työhyvinvoinnin ja työilmapiirin parantaminen, sisäilmaongelmien parempi hallinta sekä sairaspotilaisten vähentäminen.

Vuoden 2016 aikana Kotkan kaupungin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa kartoitettiin ahkerasti. Työterveyshuolto toteutti työpaikkaselvityksiä, sisäilmastokyselyitä eri työyksiköissä sekä kohdennettuja terveystarkastuksia. Aluehallintovirasto puolestaan toteutti tarkastuksia mm. kotihoidon ja Karhulan sairaalan työyksiköissä. Uutena lisänä työyhteisöjen kehittämiseen ja mittaamiseen toi syksyllä 2016 toteutettu työhyvinvointikysely, joka kytki koko kaupungin organisaation vahvasti kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun, myöhemmään vaikuttavuusseurantaan sekä valtakunnalliseen vertailuun.

Johdonmukainen mittaamistoiminta on antanut - ja tulee antamaan jatkossakin - arvokasta tietoa työpaikan työhyvinvoinnin tilasta, konkretisoi tehtyjen toimenpiteiden vaikutavuutta sekä ohjaa edelleen tekemään toimenpiteitä niille alueille ja asioille, joissa meillä olisi vielä kehittämisen varaa. Ja ettei asioita katsottaisi pelkästään puutteiden näkökulmasta, antavat mittaukset yhtälailla tietoa siitä, missä olemme jo nyt edistyksellisiä. Tästä kannattaa olla ylpeitä ja jakaa hyviä käytäntöjä myös muualle.

Yksi työsuojelua vuonna 2016 työllistänyt osakokonaisuus oli sisäilmakysymykset. Vuoden lopulla erivaiheisia sisäilma-kohteita oli kaikkiaan 27 kappaletta. Osa näistä oli aktiivisten toimenpiteiden alla ja osa toimenpiteiden jälkeisessä seurantavaiheessa. Paljon on saatu myös aikaan. Kaikkiaan 12 kiinteistöä poistui aktiivisesta sisäilmaseurannasta. Isoimpiina hankkeina vuoden lopulla lähtivät käyntiin Langinkosken koulun sekä Korkeakosken koulun uudisrakennushankkeet. Vaikka uudisrakennuksia ei ole vielä tehty, ovat koulut jo siirtyneet väistötiloihin pois haasteellisista kiinteistöistä.

Sisäilmakysymyksiin liittyvää toimintaa koordinoi moniammatillinen kaupungin sisäilmaryhmä. Kohdekohtaiset sisäilmaryhmät puolestaan keskittyvät käsittelemään yksittäisiä kiinteistöjä ja niihin liittyviä toimenpiteitä. Niin kaupungin kuin kohdekohtaisissa sisäilmaryhmissä ovat edustettuina työsuojelun lisäksi ympäristöterveydenhuolto, kouluterveydenhuolto, työterveys, sekä teknisistä palveluista isännöinti, rakennuttaminen, suunnittelu ja siivous.

Kohdekohtaisissa sisäilmaryhmissä kiinteistöjen käyttäjät ovat vahvasti mukana ongelmien selvittelyssä. Tiedot työntekijöiden kokemista sisäilmaoireista ja tiloista, joissa oireilua koetaan, auttavat sisäilmaongelmien selvittelytyössä. Oikea-aikainen, ennakoiva ja riittävä tiedottaminen ovat tärkeässä roolissa sisäilmakysymyksissä - varsinkin näinä aikoina, kun muuttunut tai värjätty tieto saattaa levitä helposti niin sosiaalisessa kuin muussakin mediassa.

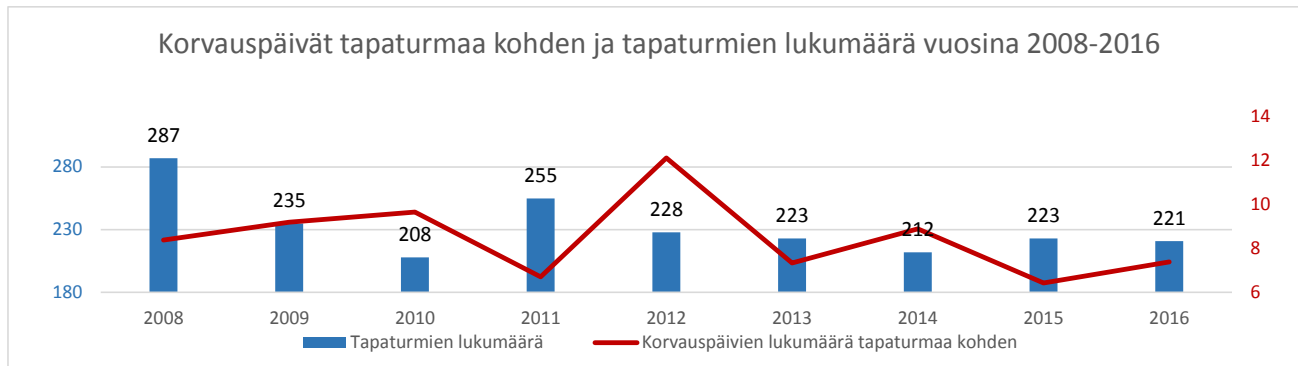
Sisäilmaongelmiin tarttuminen Kotkan kaupungin omistamissa ja hallinnoimissa kiinteistöissä -toimintamalli tullaan päivittämään vuoden 2017 aikana. Sen keskeisinä ajatuksina tulee pysymään edelleen nopea ja ennakoiva puuttuminen sisäilma-asioihin moniammatillisuuden lisäksi.

Vuonna 2008 aloitettuja turvallisuuskoulutuksia on jatkettu henkilöstöryhmille, joita ei ole aiemmin koulutettu. Myös kertauskursseja aiemmin koulutetuille on järjestetty. Erityisesti kouluille on suunniteltu ja toteutettu heidän tarpeisiinsa räätälöityä koulutusta. Koulutukset on koettu erittäin myönteisinä ja tarpeellisinä tapahtumina, erityisesti joillakin työpaikoilla lisääntyneen asiakasväkivallan uhan takia.

Kaupungin yhteistyöneuvottelukunta YTNK toimii työsuojelutoimikuntana. Työsuojelu toimii aktiivisesti sisäilmaryhmän lisäksi myös muissa, kuten tyhy- ja työilmapiiriryhmässä. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat Kirsi Soidinsalo, Harri Holopainen ja Jarno Hagren.

Työtapaturmat

TYÖTAPATURMIEN MÄÄRÄ, KORVAUSPÄIVÄT SEKÄ KORVAUSTEN MÄÄRÄT
KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET, 2008-2016



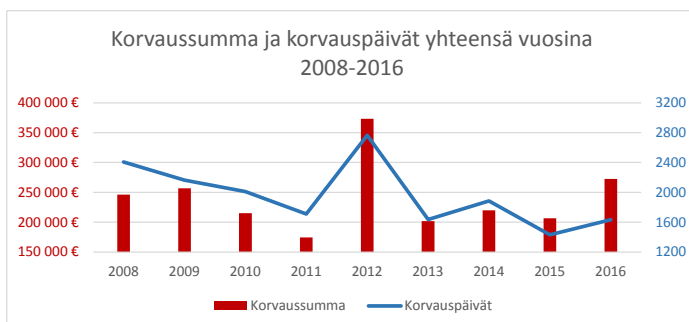
Vuonna 2016 sattui 221 työtapaturmaa. Edellisvuoteen nähden laskua oli kahden tapaturman verran. Näistä tapaturmista sattui kaikkiaan 67 työmatkalla. Työmatkatapaturmissa lisäys oli edellisvuoteen nähden 18 tapaturmaa. Työmatkatapaturmat ovat olleet nousussa viime vuosina. Vuonna 2016 työtapaturmista lähes kolmasosa tapahtui työmatkalla. Ammattitautiepäilyjä ilmoitettiin kaikkiaan 4 kappaletta, joista kaksi liittyi työpaikan sisäilmaan.

määrässä on hienoiseltaan laskenut viime vuosina ja vuoden 2016 tapaturmamäärä on tarkastelujakson kolmen alhaisimman vuoden joukossa.

Yleisin tapaturman syy oli kaatuminen tai esineeseen satuttaminen. Kaatumis- ja liukastumistapaukset johtivat yleensä pitkiin sairauspoissaoloihin. Työmatkatapaturman yleisin syy oli jalan tai polkupyörällä kaatuminen.

Vakuutusyhtiön maksamien korvauspäivien määrä nousi 14 % ja maksettujen korvausten määrä nousi niin ikään 32 %. Keskimäärin vakuutusyhtiön korvauspäiviä tapaturmaa kohden kertyi 7,4 päivää. Kasvu vuoteen 2015 nähden oli tasan yksi päivä. Tapaturmat olivat siis hieman vakavampia ja ne johtivat pidempiin sairauspoissaoloihin.

Kahdessa kolmasosassa kaikista tapaturmiksi luokiteltavista tapauksista ei aiheuttanut poissaoloa lainkaan tai poissaoloa oli alle neljä päivää. Tarkastelujakson aikana tapaturmien



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 valmistelevat yhdessä esille tulevia paikallisia asioita ja sopimuksia.

Työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistoimintaneuvottelukunta on vuonna 2016 kokoontunut 8 kertaa. Pääluottamusmiesjaosto, johon ovat kuuluneet kaikki pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö, on vuonna 2016 kokoontunut 9 kertaa. Jaostossa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön ja pääluottamusmiestoimintaan sekä työsuojelutoimintaan liittyviä asioita. Palkkatyöryhmä on kokoontunut 4 kertaa vuonna 2016.

Vuoden 2016 aikana on osa henkilöstön edustajista ollut aktiivisesti mukana alueellisessa sote- ja maakuntauudistuksen 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 keskustelussa henkilöstön edustajien kanssa 7 kertaa vuoden 2016 aikana. Kaupunginjohtaja kävi 2 kertaa vuoden 2016 aikana tapaamassa henkilöstön edustajia.

Pääluottamusmiehinä vuonna 2016 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.



Rekrytointi

REKRYTOINTI-ILMOITUKSET, AVOIMET TEHTÄVÄT JA SAAPUNEIDEN HAKEMUSTEN MÄÄRÄ
KOTKAN KAUPUNKI, 2016

	Ilmoitukset	Avoimet tehtävät	Saapuneet hakemukset	Hakemuksia / avoin tehtävä
Sosiaali-, terveyden- ja vanhustenhuolto	10	102	1082	10,6
Perhepalvelut	23	23	310	13,5
Nuorisotyö	2	2	95	47,5
Päivähoito	13	25	346	13,8
Opetustoimi	85	151	1528	10,1
Konsernipalvelut	22	43	540	12,5
Yhteensä 2016	155	346	3901	11,3
2015	185	284	3894	13,7

Koko kaupungin tasolla vuoden 2016 avointen tehtävien määrä nousi jonkin verran edellisvuoteen verrattuna. Tehtäviä oli avoinna 62 kappaletta enemmän kuin vuonna 2015.

Samoin saapuneiden hakemusten määrässä tapahtui hienoista nousua edellisvuoteen verraten. Huippuvuonna 2015 hakemuksia tuli lähes kaksinkertainen määrä vuoteen 2014 verrattuuna, joten korkealla tasolla pysytään.

Saapuneiden hakemusten keskiarvo per tehtävä oli hieman alempi kuin edellisenä vuonna. Vuosina 2012-14 lukema on vaihdellut välillä 6,5-9,3 hakemusta per avoin tehtävä eli aiempiin vuosiin verrattuna ollaan kuitenkin hyvällä tasolla. Nyt yhtä avointa tehtävää kohden saatiin keskimäärin 11,3 hakemusta.



Lähtövaihtuvuus

LÄHTÖVAIHTUVUUS VUONNA 2016

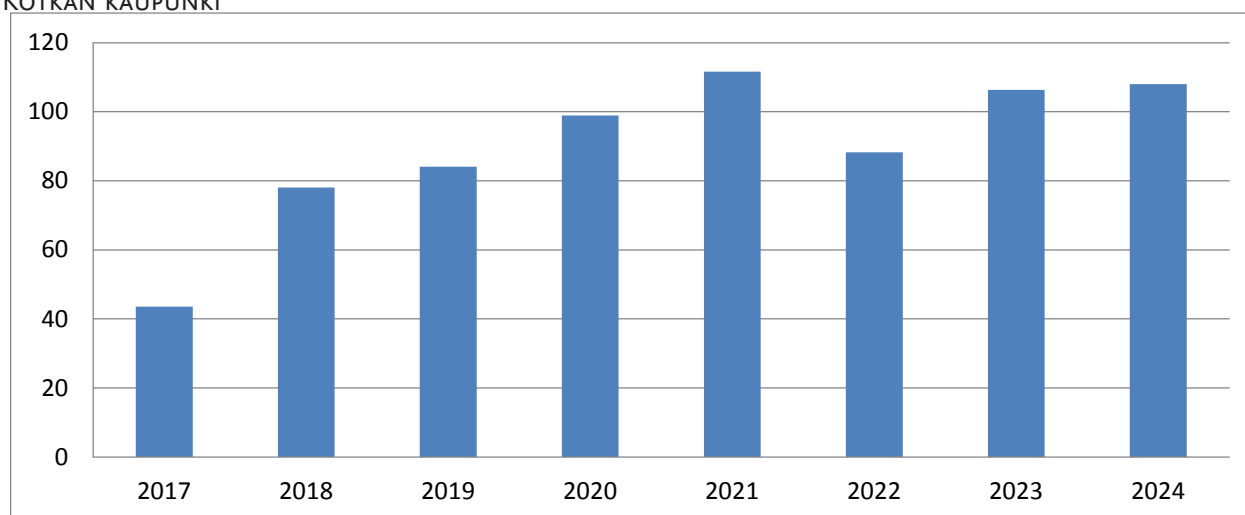
VAKITUINEN HENKILÖSTÖ, KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET

			Palvelussuhteen päättymissytyt		
	Lopettaneet	Lähtövaihtuvuus	Oma pyyntö	Muu syy	Eläke
Kotkan Kaupunki	166	6,9%	42	19	104
Kymenlaakson pelastuslaitos	4	2,0%	3		1
Kymijoen Työterveys	8	9,8%	5	0	3
ICT Kymi	0	0,0%			1
Kaupunki ja liikelaitokset	178	6,6%	50	19	108

Vuonna 2016 lähtövaihtuvuus kaupungin omassa organisaatiossa nousi 0,5 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Eläkkeelle siirtyneiden määrä lisääntyi 16 hengellä. Omasta pyynnöstään lopettaneiden määrä laski jonkin verran, 12 hengellä. Kymenlaakson pelastuslaitoksen lähtövaihtuvuus laski edelleen (-1,5 %-yksikköä) ja samoin Kymijoen Työterveydessä tapahtui laskua edellisvuodesta (-3,8 %-yksikköä). ICT-Kymillä lähtövaihtuvuus oli viime vuonna nolla. Kaiken kaikkiaan päättäneitä palvelussuhteita oli viime vuonna 108 kpl kaupungilla ja sen liikelaitoksilla. Tämä oli 8 kpl enemmän kuin vuonna 2015.

VAKITUISESTA HENKILÖSTÖSTÄ 63,8 VUOTTA TÄYTTÄVÄT VUOSINA 2017-2024

KOTKAN KAUPUNKI



Eläketapahtumat

ELÄKETAPAHTUMAT VUONNA 2016
KOTKAN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET

KuEL ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet	Henkilöä	%-osuus kaikista eläketapahtumista	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	83	70,9	64,0
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	8	6,4	61,3
Työkyvyttömyyseläköityminen	Henkilöä	%-osuus kaikista eläketapahtumista	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä	34	29,1	
Osa-työkyvyttömyyseläke siirtyneitä	14	12,0	56,0
Työkyvyttömyyseläke	7	6,0	61,0
Kuntoutustuki	13	11,1	49,9

Kaupungin henkilöstöstä jäi työeläkkeelle yhteensä 125 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 133. Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 83 ja heidän keski-ikänsä nousi 0,4 vuodella ollen 64 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden prosentuaalinen osuus kaikista eläkkeelle jääneistä oli 70,9 %, kun vastaava luku vuonna 2015 oli 66,4 %. Osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden osuus pysyi edellisten vuosien tavoin alhaisena.

Jo vuosia tehty määrätietoinen työ työkyvyttömyysohjelmien ratkaisemiseksi ja sen seurauksena työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ehkäisemiseksi tuotti tulosta edelleen, ja työkyvyttömyysetuudelle siirtyneiden määrä pysyi ennallaan. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi seitsemän henkilöä. Heidän osuutensa oli 6 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Kuntoutustukien, määräraikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden, määrä oli sama kuin v. 2015 ollen 13. Työkyvyttömyystapahtumista koituva varhaiseläkeperusteisen maksu nousi Kotkan kaupungin osalta lähes 14 % edellisen vuoden kustannuksesta. Tämän maksun perusteena on vakavien tai parantumattomien sairauksien aiheuttama pysyvä työkyvyttömyys. Kuntoutustuella (määräraikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä) työhön palanneista työeläkeyhtiöltä saadun ns. kuntoutushyvityksen määrä pysyi lähes vuoden 2015 tasolla, n. 100 000 eurossa. Vajaatyökykyisiin kohdistunut määrätietoinen yhteistyö työterveyshuollon, esimiesten ja henkilöstöpalveluiden kesken on tuottanut tulosta aiempien vuosien tapaan.

Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja myönnettiin 14 henkilölle. Niiden osuus oli 12 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Varhainen tuki ja työhönpaluun tuki ovat juurtuneet

arjen toiminnaksi osana työhyvinvoinnin johtamista. Seurauksena on ollut työurien pidentyminen ja työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia alentuminen. Työkyvyn menetyksen uhkaan on reagoitu varhain mm. työterveysneuvotteluissa, joita vuonna 2016 järjestettiin 221 kertaa. Työterveysneuvottelujen ansiosta jäljellä olevan työkyvyn kartoittamiseksi työhönpaluun tukena järjestettiin työeläkeyhtiön työn työkokeiluja tai käytettiin Kelan osa-sairauspäivärahaa. Työnantaja on puolestaan tukenut erilaisilla järjestelyillä osatyökykyisten työntekomahdollisuuksia.

Ammatillisen kuntoutuksen käyttö on vakiintunut. 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 uudelleen koulutus. Vuonna 2016 työkokeiluja toteutettiin 25, joka oli lähes sama kuin edellisenä vuonna. Ammatillisen kuntoutuksen uudelleen koulutuksessa oli yksi henkilö.

Henkilöstötuloslaskelmat

KOTKAN KAUPUNKI						
PALKAT JA PALKKIOT	2016	2015	2014	2013	2012	2011
KOKOUSHALVAKKIOT	313 993	445 745	413 409	428 230	507 634	400 856
VAKINAISET VIRANHALTIJAT	79 285 865	78 036 492	77 997 667	76 947 877	75 842 977	73 163 740
VAKINAISET TYÖSUHTEISET						
MÄÄRÄAJAKAISET TYÖSUHTEISET	1 578 789	2 515 211	2 922 245	3 367 852	3 765 034	3 773 120
PÄÄTOIMISET TUNTIOPETTAJAT	1 555 053	2 137 389	2 282 227	2 196 054	1 966 392	1 774 558
ERILLISKORVAUKSET	8 915 610	9 280 283	8 922 283	9 114 782	9 721 913	8 627 862
SAIRAS- JA ÄITIYSLOMASIIJAISET	2 597 484	2 743 917	2 641 306	2 912 665	3 330 907	2 825 171
VUOSILOMASIIJAISET	1 739 227	1 736 736	1 629 063	1 697 958	1 680 666	1 569 254
LUENTO- JA ASIAANTUNTIJAPALKKIOT	87 024	133 114	580 679	498 053	371 610	411 513
TUNTI- JA URAKKAPALKAT	3 665 419	3 840 633	3 843 145	4 241 495	4 886 684	5 006 040
MUUN HENKILÖSTÖN PALKAT	796 955	759 281	643 868	771 999	952 243	816 935
MUUN HENKILÖSTÖ/TYÖLLISTETTY	660 415	717 370	867 803	878 872	1 772 988	2 228 142
MUUT VEROLLISET KORVAUKSET	0	528	0	0		2 141
TEVIN SOSIAALIPALKAT	-223 230	-232 263	-238 591	-249 128	-253 718	-236 879
LOMAPALKKAVERAUKSET						
LOMARAHAVARAUKSET	-958 116	-451 835	-130 909	230 385	2 441 236	506 261
AKTIVOIDUT PALKAT	-3 397			0	0	
	100 011 093	101 662 601	102 374 193	103 037 095	106 986 566	100 868 714
ELÄKEKULUT						96 867 919
ELÄKEVAKUUTUSMAKSUT KVTEL	16 102 907	16 322 852	15 997 063	15 564 106	15 669 768	14 746 299
ELÄKEVAKUUTUSMAKSUT VEL	1 767 467	2 158 938	2 300 480	2 171 523	2 212 433	2 319 961
ELÄKEMENOPERUSTEINEN MAKSU	8 633 144	9 257 344	10 015 276	11 215 333	10 346 197	10 596 056
MUUT ELÄKEVAK.MAKSUT	0	16 508				
KUNNAN MAKSAMAT ELÄKKEET	0		0	650 000	-2 157	897 131
VARHAISELÄKKEET	838 999	696 252	1 252 745	1 647 458	1 593 794	1 345 337
ELÄKEKULUJEN AKTIVOINTI	0		0	0		
	27 342 517	28 451 894	29 565 563	31 248 420	29 820 035	29 904 784
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
KANSANELÄKE JA SAIRAUSSAK. MAKSUT	2 105 854	2 083 612	2 158 742	2 061 617	2 177 976	2 091 064
HENKILÖVAKUUTUKSET	842 984	425 888	685 628	657 033	670 529	564 351
TYÖTÖMYSSYVAKUUTUSMAKSUT	3 792 702	3 089 167	2 904 457	3 297 258	3 342 993	3 218 893
SOS.VAK.MAKSUT, JAKSOTETUT	-403 482	-106 142	-7 201	96 441	551 600	123 369
MUUT HENKILÖSTÖSIVUMENOT	0					
AKTIVOIDUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT/ JAKS.	0					
	6 338 059	5 492 525	5 741 626	6 112 349	6 743 098	5 997 677
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. meno.			2 080			
Sairausvakuutusvaukset	-1 476 894	-1 570 454	-1 436 071	-1 664 726	-1 892 108	-1 711 302
Tapaturmakorvaukset	-161 360	-113 301	-137 826	-126 250	-202 199	-154 382
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						
Henkilöstökorvausten aktivointi						

Muut henk. menojen korjaukset	-47 780	-93 296	-85 597	-59 332	-40 955	-18 267
	-1 686 035	-1 777 051	-1 657 414	-1 850 308	-2 135 262	-1 883 951
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Varahenk. vuokraus/käyttö	939	946 354	1 115 458	1 084 255	1 027 372	983 356
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	531 762	434 852	494 369	456 285	431 809	470 522
Henkilökunnan ruokailu	66 688	62 615	68 058	59 087	56 699	54 840
Henkilökunnan terveydenhoito	1 662 940	1 703 169	1 752 277	1 751 803	1 662 731	1 591 563
Henkilökunnan virkistys	154 929	207 116	165 768	138 170	113 894	106 313
Tapaturma/muut vah.aih.palv	12 646	13 721	-2 921	7 151	3 910	3 554
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	130 460	153 776	141 506	141 625	97 257	88 642

KYMIJOEN TYÖTERVEYS						
PALKAT JA PALKKIOT	6 968	3 325	7 135	3 740	2 760	2 480
Kokouspalkkiot	3 700 338	3 976 701	4 549 535	4 590 273	4 577 458	3 478 520
Vakinaiset viranhaltijat						
Vakinaiset työsuhteiset	0	0	33 101	26 584	19 633	6 904
Määräaikaiset työsuhteiset	0					
Päätoimiset tuntiopettajat	14 265	13 388	15 148	14 157	6 648	1 690
Erilliskorvaukset	99 109	57 024	0	21 906	5 684	28 339
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	6 665	1 159	0	7 919		
Vuosilomasijaiset	0		0	0	4 250	
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0		0	0		
Tunti- ja urakkapalkat	372		0	0	12 883	4 531
Muun henkilöstön palkat	0		0	0		
Muu henkilöstö/työllistetyt	0		0	0		
Muut verolliset korvaukset	0		0	0		
Tevin sosiaalipalkat	-9 842					4 400
Lomapalkkavaraukset	0	-65 424	-80 736	54 760	233 498	44 279
Lomarahavaraukset	0			0	-20 000	
Aktivoidut palkat	3 817 874	3 986 173	4 524 183	4 719 339	4 842 814	3 571 143
ELÄKEKULUT	653 734	696 147	774 067	765 937	756 442	566 712
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	0					
Eläkevakuutusmaksut VEL	27 023	8 228	28 309	33 721	31 258	31 813
Eläkemenoperusteinen maksu	0					
Muut eläkevak.maksut	0					
Kunnan maksamat eläkkeet	47 000	12 672				
Varhaiseläkkeet	0					
Eläkekulujen aktivointi	727 757	717 047	802 376	799 658	787 700	598 525
	717 047	802 376	799 658	787 700	598 525	552 402
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	79 773	83 185	96 595	94 147	97 121	74 063
Henkilövakuutukset	15 089	6 868	30 272	42 319	46 414	36 747
Työttömyysvakuutusmaksut	145 674	127 264	135 307	148 207	147 676	112 276
Sos.vak.maksut, jaksotetut	-19 208	-14 370	-16 870	14 559	48 562	12 184

Muut henkilöstösivumenot						
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut						
	221 329	202 947	245 304	299 233	339 773	235 270
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.						
Sairausvakuutuskorvaukset	-69 444	-29 180	-79 864	-46 744	-44 766	-26 760
Tapaturmakorvaukset	0	0	-618	-318		
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						
Henkilöstökorvausten aktivointi						
Muut henk. menojen korjaukset	0				6 142	
	-69 444	-29 180	-80 482	-47 063	-38 624	-26 760
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	91 264	83 658	64 560	70 908	79 616	60 448
Henkilökunnan ruokailu						
Henkilökunnan terveydenhoito	14 246	26 133	31 397	26 811	23 524	19 786
Henkilökunnan virkistys	17 661	23 507	19 784	21 472	23 273	21 687
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	16 590	14 007	2 144	10 827	8 857	7 037
	139 762	147 305	117 885	130 018	135 270	108 958
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	4 837 278	5 024 292	5 609 266	5 901 185	6 066 933	4 487 136

KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS						
PALKAT JA PALKKIOT	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Kokouspalkkiot	4 475	4 265	5 634	6 033	4 860	4 090
Vakinaiset viranhaltijat	6 525 871	6 454 562	6 451 470	6 662 947	6 263 646	5 999 152
Vakinaiset työsuhteiset						
Määräaikaiset työsuhteiset	0					
Päätöiset tuntiopettajat	0					
Erilliskorvaukset	2 682 778	2 792 760	2 785 382	2 722 377	2 645 332	2 566 448
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	121 942	118 845	82 955	114 946	167 816	155 402
Vuositilomaksajaiset	270 895	266 555	227 768	165 516	236 088	268 003
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0		0	0		1 946
Tunti- ja urakkapalkat	0		0	0		
Muun henkilöstön palkat	256 172	218 207	156 270	126 061	79 111	74 889
Muu henkilöstö/työllistetyt	0		873	0		
Muut verolliset korvaukset	0		0	0		
Tevin sosiaalipalkat	0		0	0		
Lomapalkkavaraukset	0				255 499	52 039
Lomarahavaraukset	-75 137	-5 917	114 880	35 953		
Aktivoidut palkat	0					
	9 786 995	9 849 277	9 825 232	9 833 832	9 652 352	9 121 969
ELÄKEKULUT						
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	1 675 222	1 683 585	1 619 071	1 602 809	1 526 684	1 449 858
Eläkevakuutusmaksut VEL	0					
Eläkemenoperusteinen maksu	24 145	24 154	20 429	16 054	14 881	15 571
Muut eläkevak.maksut	8 648	8 601	9 775	6 019	5 986	7 164
Kunnan maksamat eläkkeet	0					
Varhaiseläkkeet	213 524	148 916	328 756	132 523	134 217	113 525
Eläkekulujen aktivointi	0					
	1 921 539	1 865 256	1 978 031	1 757 404	1 681 768	1 586 118
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	206 330	202 034	204 979	197 550	195 094	188 385
Henkilövakuutukset	143 745	16 884	63 916	89 524	124 861	125 024
Työttömyysvakuutusmaksut	363 675	309 913	285 181	312 566	299 902	289 025
Sos.vak.maksut, jaksotetut	-38 737	65	29 199	11 787	57 827	14 542
Muut henkilöstösivumenot	0					
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	0					
	675 012	528 896	583 275	611 427	677 684	616 976
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.						
Sairausvakuutuskorvaukset	-81 364	-111 436	-111 529	-88 666	-148 293	-154 806
Tapaturmakorvaukset	-58 879	-26 677	-7 277	-15 804	-29 802	-15 194
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						

Henkilöstökorvausten aktivointi						
Muut henk. menojen korjaukset						-7 757
	-140 244	-138 113	-118 806	-104 470	-178 096	-170 000
PALVOSTOT -HENKILÖKUNTA						
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	138 190	124 760	100 867	103 159	69 581	101 763
Henkilökunnan ruokailu						
Henkilökunnan terveydenhoito	149 142	154 956	144 552	157 965	148 848	119 162
Henkilökunnan virkistys	13 159	13 348	13 825	9 458	9 072	8 611
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	5 408	19 347	17 255	8 583	4 959	3 661
	305 899	312 411	276 499	279 164	232 460	233 197
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	12 549 201	12 417 727	12 544 231	12 377 358	12 066 168	11 388 260

ICT Kymi						
PALKAT JA PALKKIOT	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Kokouspalkkiot	2 460	1 830	1 540	1 455	1 970	
Vakinaiset viranhaltijat	811 162	815 619	738 999	730 471	199 706	
Vakinaiset työsuhteiset						
Määräaikaiset työsuhteiset	103 302	88 324	101 930	56 071	2 532	
Päätöimiset tuntiopettajat	0					
Erilliskorvaukset	9 124	10 616	9 929	5 444	953	
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	0		0	0		
Vuosilomasijaiset	0		0	0		
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0		0	0		
Tunti- ja urakkapalkat	0		0	0		
Muun henkilöstön palkat	0		0	0		
Muu henkilöstö/työllistetyt	0		0	0		
Muut verolliset korvaukset	0		0	0		
Tevin sosiaalipalkat	0		0	0		
Lomapalkkavaraukset	-13 330					
Lomarahavaraukset	0					
Aktivoidut palkat/Jaksotetut palkat	0	11 500	14 488	8 665	40 537	
	912 717	927 889	866 886	802 106	245 698	

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

KOTKA+LIIKELAITOKSET						
PALKAT JA PALKKIOT	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Kokouspalkkiot	327 896	455 165	427 718	439 457	517 224	407 426
Vakinaiset viranhaltijat	1 682 091	2 603 535	3 057 276	3 450 507	3 787 199	3 780 024
Vakinaiset työsuhteiset	1 555 053	2 137 389	2 282 227	2 196 054	1 966 392	1 774 558
Määräaikaiset työsuhteiset	11 621 777	12 097 047	11 732 742	11 856 760	12 374 847	11 196 000
Päätöimiset tuntiopettajat	2 818 535	2 919 786	2 724 261	3 049 517	3 504 408	3 008 912
Erilliskorvaukset	2 016 786	2 004 450	1 856 831	1 871 393	1 916 754	1 837 257
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	87 024	133 114	580 679	498 053	375 860	413 459
Vuosilomasijaiset	3 665 419	3 840 633	3 843 145	4 241 495	4 886 684	5 006 040
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	1 053 499	977 488	800 138	898 060	1 044 238	896 355
Tunti- ja urakkapalkat	660 415	717 370	868 676	878 872	1 772 988	2 228 142
Muun henkilöstön palkat	0	528	0	0		2 141
Muu henkilöstö/työllistetyt	-223 230	-232 263	-238 591	-249 128	-253 718	-236 879
Muut verolliset korvaukset	-23 172	0	0	0	20 537	
Tevin sosiaalipalkat	-1 033 254	-523 176	-96 765	321 098	2 930 233	
Lomapalkkavaraukset	-3 397	11 500	14 488	0		
Lomarahavaraukset	114 528 679	116 425 940	117 590 494	118 383 706	121 727 433	112 954 848
Aktivoidut palkat						
	18 589 918	18 860 010	18 533 624	18 063 218	17 986 197	16 762 869
ELÄKEKULUT	1 767 467	2 158 938	2 300 480	2 171 523	2 212 433	2 319 961
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	8 684 313	9 289 726	10 064 014	11 265 108	10 392 336	10 643 439
Eläkevakuutusmaksut VEL	8 648	25 109	9 775	6 019	5 986	7 164
Eläkemenoerusteinen maksu	0	0	0	650 000	-2 157	897 131
Muut eläkevak.maksut	1 102 560	859 109	1 581 501	1 779 980	1 728 011	1 458 863
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	0	0		
Varhaiseläkkeet	30 152 906	31 192 892	32 489 393	33 935 848	32 322 806	32 089 427
Eläkekulujen aktivointi						
	2 411 360	2 387 712	2 478 149	2 369 340	2 474 515	2 355 607
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	1 005 469	451 195	785 434	796 087	842 428	784 563
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	4 337 618	3 555 159	3 350 055	3 783 389	3 797 072	3 624 104
Henkilövakuutukset	-466 749	-117 650	8 734	124 492	667 207	26 726
Työttömyysvakuutusmaksut	0	0	0	0		
Sos.vak.maksut, jaksotetut	0	0	0	0		
Muut henkilöstösivumenot	7 287 698	6 276 416	6 622 372	7 073 308	7 781 222	6 791 000
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut						
		0	2 080	0		
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-1 636 180	-1 718 007	-1 642 230	-1 813 046	-2 085 240	-1 892 869
Henk. korv. ja muut henk. menoj.	-220 240	-139 978	-145 721	-142 372	-232 001	-169 577
Sairausvakuutuskorvaukset		0	0	0		

Tapaturmakorvaukset	-220 240	-139 978	-145 721	-142 372	-232 001	-169 577
Kansaneläkelaitoksen korvaukset		0	0	0		
Henkilöstökorvausten aktivointi		0	0	0	10 340	
Muut henk. menojen korjaukset	-47 780	-93 296	-85 597	-59 332	-45 154	-18 267
	-1 904 201	-1 951 281	-1 871 468	-2 014 750	-2 352 055	-2 080 713
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Varahenk. vuokraus/käyttö	939	946 354	1 115 458	1 084 255	1 027 372	983 356
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	784 252	651 897	686 297	642 461	588 978	632 733
Henkilökunnan ruokailu	66 688	62 615	68 058	59 087	56 699	
Henkilökunnan terveydenhoito	1 828 821	1 890 447	1 931 348	1 939 369	1 836 188	1 730 511
Henkilökunnan virkistys	189 930	251 564	205 349	175 443	148 183	136 917
Tapaturma/muut vah.aih.palv	12 646	13 721	-2 921	7 151	3 910	3 904
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	152 830	187 686	161 179	161 380	111 087	99 504
	3 036 108	4 004 284	4 164 768	4 069 145	3 772 417	3 586 925
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	153 101 190	155 948 251	158 995 560	161 447 258	163 251 823	153 341 487

KOTKAN KAUPUNKI
Kustaankatu 2
48100 KOTKA

Puh. 05 2341
www.kotka.fi