



Henkilöstökertomus 2018



Sisällysluettelo

Elämä ison muutoksen pyörteissä	2
Näkökulman kääntämisen taito	3
Tavoitteet ja toiminta 2018	4
Henkilöstön tunnuslukuja	5
Henkilöstömäärän muutokset	6
Henkilöstörakenne	7
Työpanos	10
Henkilöstömenot	11
Sairauspoissaolot ja -kustannukset	13
Työterveyshuolto	15
Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta	16
Henkilöstön ja esimiestyön kehittäminen	18
Työsuojelu	18
Työtapaturmat	19
Pääluottamusmiestoiminta	20
Rekrytointi	21
Lähtövaihtuvuus	22
Eläketapahtumat	23
Henkilöstötuloslaskelmat	24

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

Elämä ison muutoksen pyörteissä

Vuosi 2018 alkoi verrattain positiivisissa tunnelmissa. Taloustilanne vaikutti positiivisemmalta kuin vuosiin. Uusi kaupunginjohtaja oli valittu ja aloittanut tehtävässä. Maakunnallisesti päästiin yksimielisyyteen Kymsoten perustamisesta ja valmistelutyöt käynnistyivät. Kaupungissa oli pitkstä aikaa todellinen tekemisen meininki.

Kymsoten valmistelutyö työllisti monia, niin Kymsoteen siirtyviä kuin Kotkan kaupungin palvelukseen jääviä. Mukana valmistelutyössä oli niin eri alojen työntekijöitä, esimiehiä kuin pääluottamusmiehiäkin. Työtunteja ei laskettu. Suunnittelu ja osallistuminen valmisteluun oli aktiivista. Uudesta kuntayhtymästä haluttiin rakentaa mahdollisimman hyvä ja vahva toimija alueelle. Välillä keskustelu työryhmissä oli tiukkaa, mutta ratkaisukeisyyden henkeä ei hukattu. Jälkiviisaana voidaan todeta, että osittain aika loppui valmistelutyössä kesken ja monen asian valmistelu jatkuu vielä Kymsoten käynnistyttyä. Mielipiteeni on, että muutokseen oltiin kuitenkin valmiita, vaikka epätietoisuutta ja epäselviä asioita oli vielä paljon Kymsoten aloittaessa toimintansa. Alkuvaikeuksien jälkeen Kymsotesta tulee varmasti hyvä työnantaja ja se toivottu vahva toimija, joka tuottaa hyvät ja laadukkaat palvelut Kymenlaaksoon.

Maakunnallisesti Kymsoten valmistelu on tuonut eri kuntien toimijat yhteen ja syventänyt yhteistyötä sekä avannut uusia yhteistyömahdollisuuksia. Jäljelle jäävän Kotka kaupungin organisaation valmistautuminen Kymsoten perustamiseen ja sosiaali- ja terveystalouden irtaantumiseen sujui maltillisesti. Kaupungin pienentynyt organisaatio voidaan nähdä volyymiltään pienempänä, mutta mahdollisuuksiltaan ketterämpänä ja aktiivisempänä. Jäämme maakuntaan kuitenkin isoksi toimijaksi, jonka mielipiteitä kuunnellaan. Vaikuttavuutemme on vahvaa pienemmästä koosta huolimatta.

Keväällä 2018 käynnistettiin uuden kaupunkistrategian valmistelu ja se hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa toukokuussa. Kotka 2025 -strategiasta tuli hyvä! Se luotiin ainutlaatuisessa ja monipuolisessa prosessissa, joka huomioitiin jopa valtakunnallisesti. Kotka 2025 -strategian sisältö ei toista perinteistä retoriikkaa vaan erottuu edukseen kaupunkistrategioiden joukosta. Siihen on saatu sisällytettyä Kotkan kaupungin omaleimaisuutta ja erityisyyttä. Strategian arvot; reiluus, rakkaus ja rohkeus ohjaavat kaupungin toimintaa seuraavat vuodet. Ne taipuvat moneen ja antavat laajan arvopohjan toiminnalle. Strategian poijut muodostavat strategian tavoitetasot.

Koulutus ja yrittäminen, elinympäristö ja kulttuuri, yhteisöllisyys ja yhteistyö sekä kestävä talous ovat strategian keskeiset ohjaavat poijut.

Kotka 2025 -strategian hyväksymisen jälkeen laadittiin kaupunkistrategiaan pohjautuva henkilöstöohjelma. Myös henkilöstöohjelma laadittiin vuorovaikutteisesti ja osallistavasti yhteistyössä esimiesten, työntekijöiden pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Kaupunginhallitus hyväksyi sen vielä joulukuussa, mutta valtuuston käsittely siirtyi vuoden 2019 puolelle.

Henkilöstöohjelman kautta Kotka 2025 -strategia vieään käytännön teoiksi ja samalla se avaa, mitä kaupunkistrategia tarkoittaa henkilöstötoiminnassa. Kaupunkistrategian ja henkilöstöohjelman arvojen kautta luodaan oikeudenmukaista, tasapuolista, vastuullista, kunnioittavaa, avointa, arvostavaa ja välittävää henkilöstöpolitiikkaa. Tavoitteena on luoda hyvää työnantaja- ja työntekijäpolitiikkaa, rakentaa entistä vahvempaa esimiestoimintaa ja tukea edelleen työhyvinvointia.

Kotkan kaupungin henkilöstöpolitiikan ja esimiestyön ikuisuushaaste ovat korkeat sairauspoissaololuvut. Vuoden 2018 osalta sairauspoissaolot olivat vuoden 2017 tasolla, 19,0 päivää/työntekijä. Positiivista on, että sairauspoissaolot eivät nousseet, vaikka vuoden aikana rakennettiin maakunnallisesti vuosikymmenen merkittävä muutosta. Siitä voidaan kiittää hyvää esimiestyötä ja aktiivista työhyvinvointitoimintaa. Vielä alkusyksyllä ennusteet näyttivät, että sairauspoissaolot saattaisivat laskea 0,5 päivää/työntekijä, mutta loppuvuotta kohti sairauspoissaolojen määrä kiri vuoden 2017 tasolle.

Sairauspoissaololukujen selitykseksi voidaan löytää monta tekijää. Kymenlaaksossa sairastetaan yleensä ottaen enemmän kuin muissa Suomen maakunnissa. Työyksiköiden resurssien niukkuus voi olla yksi työhyvinvointia haastava tekijä. Asiaa voi selittää myös se, että työelämä on muuttunut yleisestikin moninaisemmaksi ja töiden sisällöt ovat muuttuneet monella alalla entistä haasteellisemmaksi. Esimiestyö vaikuttaa tutkitusti sairauspoissaolojen määrään. Työntekijöiden työhön sitoutuminen ja asennoituminen voivat vaikuttaa myös asiaan. Sairauspoissaolot ovat monen asian summa. Asian käänttäminen oikeaan suuntaan vaatii vahvaa yhteistyötä, yhteistä tahtotilaa ja eri toimijoiden välistä luottamusta.

Minna Uusitalo, henkilöstöjohtaja

Näkökulman kääntämisen taito

Töitä liikaa ja stressi nousee?

Pomo rajoittaa mielenkiintoisten ideoiden toteuttamista?

Kotona saa vääntää milloin mistäkin, kiukuttelua ilmassa niin vanhemmilla kuin jälkikasvulla?

Hmmm. Voisiko samat asiat nähdä myös näin:

"Olen tarpeellinen työssäni. Lisäksi saan aikaiseksi enemmän, kun pieni kiire piristää työpäivää."

"Esimies auttaa priorisoimaan ja suuntaamaan huomiota olennaiseen."

"Lastenkasvatuksessa ja ylipäättään ihmisenä kasvamisessa pettymysten sietäminen ja mielipahasta selviämisen ovat olennaisia elementtejä."

Meillä ihmisillä täytyy olla tapoja suodattaa, luokitella, kategorisoida asioita. Usein etenemmekin päivästä toiseen totutuilla malleilla, rutiineilla ja ajatuksilla - eli toisin sanottuna näkökulmamme asioihin on automaattinen. Tästä on arjen toiminnassa luonnollisestikin usein hyötyä, mutta joskus automaattiset tulkintamme tilanteista tuovat mukanaan myös rajoituksia. Ne voivat lukkiuttaa suhtautumistamme ja toimintaamme.

Ihmisillä on inhimillinen taipumus suojella uskomuksiaan ja ennakkoluulojaan. Näemme toisissa ihmisissä niitä asioita, joita oletammekin näkevämme. Poimimme vuorovaikutuksesta helposti sellaisia havaintoja, jotka tukevat ennakkoluulojamme. Vuorovaikutuksen hiertymissä on usein kyse toisen ihmisen ja tämän toiminnan näkemisestä hyvin luutuneiden silmälasien läpi. Näkökulman vaihtaminen ja uudelleen määrittely avaavat tilannetta.

Näkökulman vaihtaminen on hyödyllinen taito, jota voi tietoisestikin harjoittaa. Se on hyvä työkalu, jota voi alkaa treenata ja vahvistaa esimerkiksi pienten harmien, vastoinikäymisten tai vaikkapa haastavien vuorovaikutustilanteiden kanssa.

Ongelmat ovat tulkinta- ja tilannesidonnaisia. Se mikä on ongelmallista ei ole absoluuttista tai jotenkin sisäsyn-

tyisesti asioiden luonteesta johtuvaa, vaan riippuu siitä näkökulmasta, josta asiaa katsotaan.

Viime syksynä Kotkan kaupungissa koettiin Kymsoten perustamisen johdosta luopumisen tuskaa vanhasta ja tutusta. Organisaatiomme pieneni merkittävästi. Useiden työyksiköiden kanssa syntyneitä hyviä yhteistyösuhteita jää kaipaamaan. Kuitenkin, kuten henkilöstöjohtaja kirjoittaa, kaupungin pienentynyt organisaatio voidaan nähdä aiempaa ketterämpänä ja aktiivisempana.

Näkökulmaa suuntaamalla voi huomata uusia mahdollisuuksia. Vanhan sanonnan mukaan väen vähentyessä pidot parenevät. Pyrkimyksenä on jatkossa varmistaa entistä parempia työelämäkokemuksia henkilöstöllemme.

Anna Vanhala
Henkilöstösuunnittelija



Tavoitteet ja toiminta 2018

Kaupungin henkilökuntamäärä on ollut laskeva jo useita vuosia, mutta vuoden 2017 aikana henkilötyövuosiluvut kuitenkin nousivat. Vuonna 2018 henkilöstömäärät kääntyivät taas laskuun. Vuonna 2018 henkilötyövuosia oli 2804,7 (htv2), kun vuonna 2017 luku oli 2830 (htv2). Lasku oli siis 25,2 henkilötyövuotta. Laskua oli vakinaisen henkilöstön osalta, määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi. Ilmiö selittyy mm. sillä, että Kymsoten valmisteluun sekä valtakunnallisen sote- ja maakuntahankkeen valmisteluun on palkattu määräaikaista henkilökuntaa.

Keskimääräinen henkilökuntamäärä oli vuonna 2018 3321 (vuonna 2017 3358).

Sairauspoissaolot olivat vuonna 2018 19,0 päivää/työntekijä ja näin ollen ne pysyivät vuoden 2017 tasolla. Korkeimmillaan sairauspoissaololuvut olivat vuonna 2012, jolloin sairauspoissaoloja oli 20,7 päivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen nousu on saatu hallintaan, mutta niiden laskusuuntaan kääntäminen on kova haaste ja moni tekijä vaikuttaa siihen.

Sairauspoissaolojen vähentäminen vaatii jatkuvia ja systemaattisia toimenpiteitä sekä säännöllistä asian esille nostamista ja seuraamista. Sairauspoissaolojen kasvuun on reagoitu laajoilla tukitoimilla. Esimiestukeen ja työhyvinvointitoiminnan tukemiseen sekä yksilötason toi-

mintaan panostettiin vuoden aikana mm. palkkaamalla lisäresurssi työhyvinvointiasiantuntijaksi.

Säästötoimenpiteenä vuoden 2020 loppuun on jatkettu palkaton vapaa säästösyistä toimintamallia. Palkatonta vapaata säästösyistä on pidetty vuonna 2018 enemmän kuin edellisenä vuonna, yhteensä 2423 päivää (vuonna 2017 2407 päivää). Säästöä palkkakuluissa on muodostunut 199 180 euroa vuoden 2018 aikana. Tämä rahassäästö on selvää nettosäästöä, koska poissaolojen ajaksi ei ole saanut palkata sijaisia eikä poissaolo ole saanut aiheuttaa muita kuluja.

Myös ylityökieltoa on jatkettu vuoden 2020 loppuun saakka. Käytännössä ylityökielto tarkoittaa sitä, että ylityötä saa tehdä vain erittäin painavista ja perustelluista syistä. Koko kaupungin tasolla lisä- ja ylityökustannukset nousivat vuoteen 2017 verrattuna noin 142 000 eurolla.

Lisä- ja ylityökustannusten kasvu selittyy osittain Kymsoten valmistelun sekä valtakunnallisen sote- ja maakuntahankkeen valmistelun aiheuttamasta työkuormasta. Keskeinen selittävä tekijä on myös sijaisrekrytointiongelmia, joka on haaste monelle vastuualueella ja se on johtanut vakinaisen henkilökunnan ylityövaateeseen.



Henkilöstön tunnuslukuja

Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, keskimääräinen henkilöstömäärä 2016-2018

Vuoden 2016 luvuissa mukana Kymijoen työterveys sekä 2016-2017 luvuissa ICT Kymi

	2016	2017	2018
Henkilöstömäärä (keskiarvo)	3 369	3358	3321
Vakituiset (keskiarvo)	2 702	2678	2589
Määräaikaiset (keskiarvo)	667	680	732
HTV2	3 134	3 137	3084
HTV1	2 673	2 674	2 619
Asukkaat / Henkilöstö	16,1	16,0	15,9
Henkilöstön kokonaiskeski-ikä	45,1	44,9	44,2
Naisten osuus henkilöstöstä	76,4 %	75,2 %	75,7 %

Vuonna 2018 henkilöstön määrä edelleen laski Kotkan kaupungilla ja sen liikelaitoksissa yhteisesti tarkasteltuna. Suunta oli laskeva sekä edellisvuoteen että vuoteen 2016 verrattuna. Vähennys välillä 2017 - 2018 on tapahtunut ennen kaikkea vakituisen henkilöstön alueella. Vuoteen 2017 verrattuna vakituista henkilöstöä oli miltei 90 henkeä vähemmän. Sen sijaan määräaikaisissa on tapahtunut useamman kymmenen henkilön määrällinen muutos ylöspäin. Tämä liittyy osaltaan Kymsote-kuntayhtymään valmistautumiseen.

Henkilöstörakenteessa naisten suhteellinen osuus on korkea, ja se on kutakuinkin edeltävien vuosien tasolla: henkilöstöstä on naisia 76 prosenttia. Kunta-ala on tyypillisesti naisvaltaista. Valtakunnallisella tasolla kuntien henkilöstössä 80 prosenttia on naisia.

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstön keski-ikä on hitusen laskenut aiemmista vuosista, se oli vuonna 2018 noin 44 vuotta. (Keski-ikä tarkastelusta on poistettu eri kuukausien keskiarvosta kesä- ja heinäkuu, kesätyöntekijöiden alhaisen keski-ikänsä vuoksi.)

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, 2016-2018

	2016	2017	2018	2017-2018
Kotkan Kaupunki	2 953	3041	3 031	-10
Kymenlaakson pelastuslaitos	305	294	290	-4
Yhteensä	3 258	3 335	3 321	-14

Kotkan kaupungin ja sen liikelaitoksen, Kymenlaakson pelastuslaitoksen, henkilöstömäärät laskivat hivenen vuonna 2018. Kaupungin omassa organisaatiossa henkilöstön määrä pieneni edellisestä vuodesta 10 hengellä. Pelastuslaitoksella työskenteli 4 henkilöä aiempaa vähemmän.

Kotkan kaupungin entinen liikelaitos, Kymijoen työterveys, yhtiöitettiin 1.1.2017. Niin ikään aiemmin Kotkan kaupungin liikelaitoksena toiminut ICT Kymi yhtiöitettiin.

Tämä tapahtui 1.1.2018. Näillä oli useiden kymmenien henkilöiden vaikutus henkilöstömäärän muutokseen kyseisinä vuosina.

Vuodenvaihteessa 2018-2019 merkittävä osa Kotkan kaupungin henkilöstöstä siirtyi sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän Kymsoten palvelukseen. Tästä esitetään tarkempaa tietoa lähtövaihtuvuutta koskevassa osiossa, sivulla 23.



Henkilöstörakenne

Henkilöstömäärä - Aktiivi ja lepäävä henkilöstö
Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos, 2017-2018

	2017		2018	
	Aktiivi	Lepäävä	Aktiivi	Lepäävä
Kotkan kaupunki	2 683	238	2451	227
Kymenlaakson pelastuslaitos	275	11	247	13
Yhteensä	2 958	249	2704	241

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 pääasiassa pitkällä sairauspoissaoloilla, perhevapailta tai palkattomilla vapailla olevia henkilöitä.

Lepäävän henkilöstön määrissä ei ollut suuria muutoksia vuosien 2017 ja 2018 välillä. Kotkan kaupungilla lepäävän henkilöstön määrä on laskenut hieman vuoden 2018 aikana, 9 hengellä. Kymenlaakson pelastuslaitoksella lepäävän henkilöstön määrä oli noussut kahdella hengellä.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 44,2 vuotta. Edellisinä vuosina vastaava luku on ollut aavistuksen korkeampi, noin 45 vuotta.

Kotkan kaupungin vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli laskenut vuodella ja määräaikaisten pysynyt samana, jos verrataan vastaavaan läpileikkaukseen joulukuulta 2017.

Vakituiset palvelussuhteet ovat pitkiä. Kotkan kaupungin ja sen liikelaitoksen vakituinen työntekijä on ollut samalla työnantajalla keskimäärin 14 vuotta. Määräaikaiset palvelussuhteet Kotkan kaupungilla ovat kestäneet keskimäärin vajaat puoli vuotta. Kymenlaakson pelastuslaitoksessa määräaikaissuhteet ovat selvästi pidempiä, 3,7 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä ja keskimääräinen palvelusaika vuosina
Kotkan kaupungin tehtäväalueet ja liikelaitokset, 12/2018

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika	
	Vakit.	Määr.	Yhteensä	Vakit.	Määr.
Kotkan kaupunki	47	39	44	13,9	0,4
Kymenlaakson pelastuslaitos	46	36	43	15,0	3,7
Yhteensä	47	39	44	14,0	0,6

Henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika ja henkilöstömäärä Tilanne joulukuussa 2018, Kotkan kaupunki vastuualueittain

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika		Henkilöstömäärä		
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Vak.	Määr.	Yht.
Vanhustenhuollon va	46	38	43	13,6	0,4	380,3	156,1	536,4
Opetustoimen vastuualue	43	35	39	9,1	0,2	316,8	112,3	429,1
Varhaiskasvatuksen va	48	41	46	16,7	0,3	323,1	68,0	391,1
Terveydenhuollon va	47	44	46	12,2	0,5	306,1	65,9	372,0
Teknisten palvelujen va	51	44	50	17,1	1,0	336,2	33,1	369,3
Sosiaalihuollon va	47	47	47	11,8	0,4	147,2	76,1	223,3
Perhepalveluiden va	46	37	44	13,2	0,6	135,9	29,7	165,6
Kaupunkikeh. ja kultt. va	50	38	50	18,5	0,3	62,0	3,0	65,0
Kaupunkisuunnittelun va	55	53	55	21,0	1,4	37,0	1,0	38,0
Hallintoyksikkö	52	38	51	23,5	0,8	27,2	4,0	31,2
Talousyksikkö	49	39	47	16,0	1,2	16,0	4,5	20,5
Nuorisotyön yksikkö	40	36	38	6,8	1,0	13,0	6,5	19,5
Ympäristökeskus	47	32	42	16,2	0,3	14,0	4,0	18,0
Henkilöstöasioiden yks.	55	55	55	22,6	11,5*	15,2	2,0	17,2
Liikuntapalveluiden yks.	38	29	34	10,1	0,3	7,0	4,3	11,3

*Pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut hoitavat tehtäviään määräaikaaisesti.

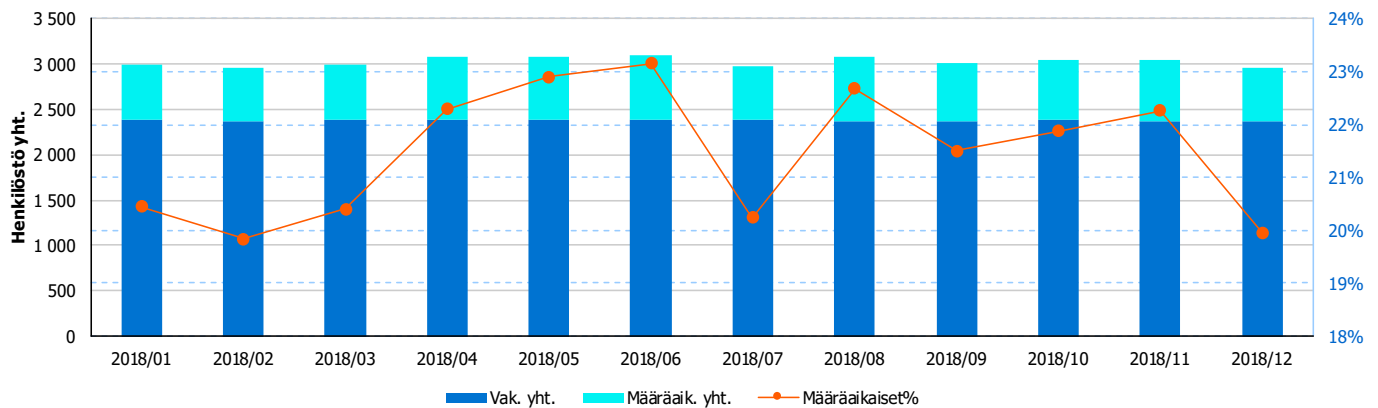
Ylläolevasta taulukosta käy ilmi henkilöstörakenne vastuualueittain. Se on järjestetty henkilöstömäärän mukaisesti, suurin ylimpänä.

Joulukuussa 2018 tarkasteltuna kaupungin suurin vastuualue oli vanhustenhuolto. Taulukosta nähdään myös henkilöstön keski-ikä sekä keskimääräinen palvelusaika vastuualueittain.



Vakituisten ja määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä Kotkan kaupunki, kuukausittain 2018

Vakituisten ja määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä

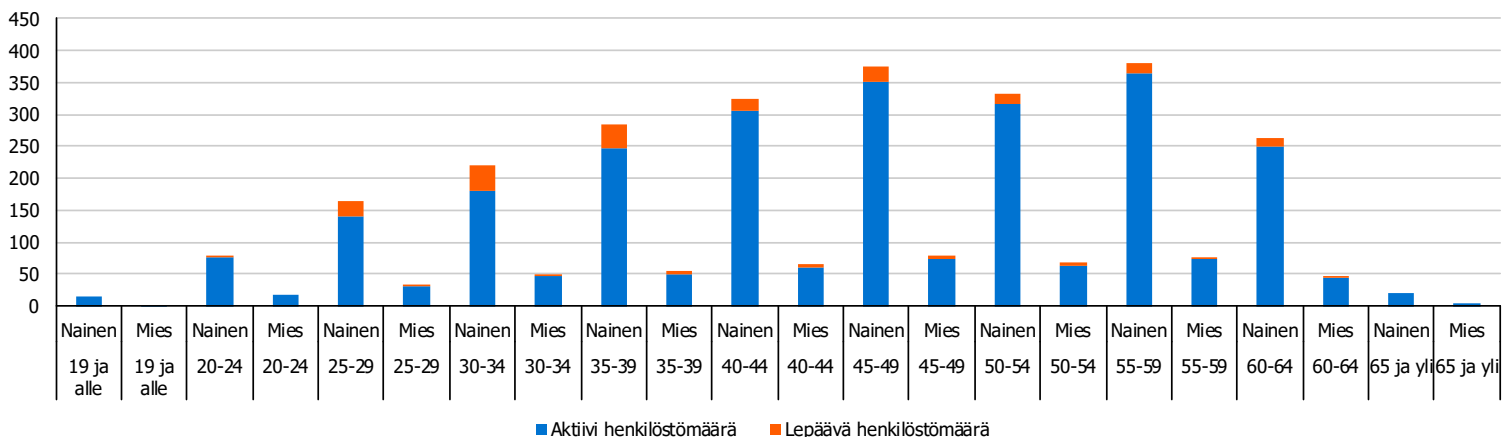


Ylläoleva pylväskuvio havainnollistaa vuoden 2018 vakituisten ja määräaikaisten henkilöstömäärän kehitystä kuukausittain. Määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä on vaihdellut suunnilleen 20-23 prosentin välillä. Määräaikaisten osuus on ollut suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään helmi- ja joulukuussa 2018. Määräaikaisten osuus on kääntynyt vuonna 2018 hienoiseen nousuun.

Kotkan kaupungin henkilöstö on naisvoittoista, kuten alla oleva taulukko kertoo. Vuoden 2018 eri kuukausien keskiarvoja tarkasteltaessa henkilöstöstä 75,7 % oli naisia. Molempien sukupuolten osalta 55-59-vuotiaat ja myös 45-49-vuotiaat olivat suurimmat ikäryhmät.

Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain Kotkan kaupunki, joulukuu 2018

Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain 2018/12



Työpanos

Työpanosmittareita on kaksi:

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

HTV2=yhdellekokoaiselle henkilölle maksettua työpanosvuodessa poislukien vain palkattomat poissaolot (ei lomat)

Maksettu työpanos (htv2) vuonna 2018 ja muutos 2017-2018 Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos

	HTV2			Muutos 2017-2018		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	2 160,2	644,5	2 804,7	-79,9	54,6	-25,2
Kymenlaakson pelastuslaitos	198,5	80,3	278,8	5,5	-11,0	-5,5
Yhteensä	2 358,7	724,8	3 083,6	-74,4	43,6	-30,8

Vuonna 2018 Kotkan kaupungin työpanos (HTV2) laski vakinaisen henkilöstön osalta. Määräaikaisen henkilöstön työpanos sen sijaan nousi. Kymenlaakson pelastuslaitoksessa kehitys oli päinvastaista: määräaikaisten HTV2-luku laski ja vakituisten kasvoi.

Tehty työpanos (HTV1) on reagoinut maksetun työpanoksen vanavedessä niin ikään samansuuntaisesti.

Tehty työpanos (htv1) vuonna 2018 ja muutos 2017-2018 Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos

	HTV1			Muutos 2017-2018		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	1 780,3	596,8	2 377,1	-75,5	49,2	-26,3
Kymenlaakson pelastuslaitos	163,4	78,8	242,2	0,9	-10,6	-9,7
Yhteensä	1 943,8	675,6	2 619,4	-74,6	38,6	-36,0

Henkilöstömenot

Maksetut palkat ja palkkiot* 2016-2018 ja muutos 2017-2018

Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos

*ilman sivukuluja

	2016	2017	2018	Muutos 2017-2018
Kotkan Kaupunki	98 325 000	101 549 000	107 711 000	6 162 000
Kymenlaakson pelastuslaitos	9 647 000	9 865 000	10 349 000	484 000
Yhteensä	107 972 000	111 414 000	118 060 000	6 646 000

Kotkan kaupungin ja sen liikelaitosten palkkakulut nousivat vuoteen 2017 verrattuna noin 6 646 000 euroa. Nousua oli sekä Kotkan kaupungin että Kymenlaakson pelastuslaitoksen osalta. Henkilöstökulujen kasvu edelliseen vuoteen verrattuna Kotkan kaupungin osalta on noin 6 miljoonaa euroa ja Kymenpen osalta vajaa 500 000 euroa.

Toteuma on vuoden 2018 talousarvion mukainen. Vuoden 2018 palkat ja palkkiot sisältävät vuoden 2018 palkankorotukset (yleiskorotus 1.5.2018) ja tammikuussa 2019 maksetun kertaerän (9 %), joka jaksottui vuodelle 2018. Summat sisältävät myös muut palkkajaksotukset (lomapalkkajaksotuksen ja tammikuussa 2019 maksetut vuoden 2018 palkat ja korvaukset). Suurinta kasvu edelliseen vuoteen verrattuna on ollut sosiaali- ja terveystalouden (3,3 milj €) sekä hyvinvointilautakunnan (1,8 milj €) alaisissa toiminnoissa.

Vapaaehtoinen palkaton vapaa 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 €
2018	417 henkilöä	2423 päivää	199 180 €

Palkatonta vapaata säästösyistä käytettiin vuonna 2018 melko runsaasti, yhteensä 2423 päivää. Muutosta oli edellisvuoteen verrattuna vain vähän, 16 päivää, mutta säästö oli suurempi kuin aiemmin. Palkatonta vapaata säästösyistä on mahdollista käyttää sellaisissa töissä ja tilanteissa, joissa toiminta kyetään järjestämään vapaiden aikana ilman sijaisia tai vapaan vuoksi muuten kohtavia kustannuksia.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudistettu nopean kerta-palkitsemisen muoto, 50 euron suuruinen hyty-palkkio. Palkkio on tarkoitettu matalan kynnyksen palkitsemiskeinoksi ja sitä voidaan maksaa esimerkiksi yksittäisen tavoitteen tai asian onnistumisesta. Vuonna 2018 hyty-palkkio myönnettiin 51 hengelle eli 2550 euron verran.

Työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset ja ammatin hallinta sekä muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Vuonna 2018 henkilökohtaista lisää oli maksussa noin 58 000 € enemmän kuin vuonna 2017.

Maksussa olevat henkilökohtaiset Euroa vuodessa	
Kotkan kaupunki 2017	1 012 444 €
Kotkan kaupunki 2018	1 070 498 €

Lisä- ja ylityöt vuonna 2012, 2017-2018, tehdyt tunnit ja kustannukset, muutos 2017-2018 Kotkan kaupunki

Vastuualue/yksikkö	Lisä- ja ylityö kustannus 2012	Lisä- ja ylityö kustannus 2017	Lisä- ja ylityö kustannus 2018	Muutos 2017 - 2018,€
Konsernipalvelut	22 864 €	18 168 €	11 309 €	-6 859 €
Kaupunkikeh ja kult.va	16 804 €	13 024 €	8 382 €	-4 642 €
Kaupunkisuunnittelun va	0,00 €	0,00 €	526 €	526 €
Teknisten palv. va	475 284 €	205 300 €	212 743 €	7 443 €
Terveystenhuollon va	51 251 €	45 472 €	100 632 €	55 160 €
Vanhustenhuollon va	164 993 €	63 199 €	141 641 €	78 442 €
Sosiaalihuollon va	21 551 €	37 208 €	40 975 €	3 767 €
Opetustoimen va	3 530 €	1 675 €	0 €	-1 675 €
Varhaiskasvatuksen va	4 337 €	8 383 €	12 409 €	4 026 €
Perhepalveluiden va	3 098 €	5 834 €	12 120 €	6 286 €
Nuorisotyön yksikkö	1 184 €	1 610 €	1 872 €	262 €
Liikuntayksikkö	21 677 €	6 123 €	5 772 €	-351 €
Kotkan kaupunki	786 572 €	405 997 €	548 381 €	142 384 €

Yksi kaupungin tavoitteista on ollut lisä- ja ylityöistä aiheutuvien kustannusten vähentyminen. Kustannukset ovatkin vähentyneet merkittävästi viime vuosina, joskin vuonna 2018 ne lisääntyivät jonkin verran edellisvuodesta.

Kasvua selittää sijaispula, jonka johdosta on jouduttu teettämään tehtäviä vakituisella henkilöstöllä lisä- tai ylityöinä. Myös maakuntauudistuksen ja Kymsoten valmistelu ovat aiheuttaneet lisä- ja ylityöiden kasvua.

Ylityökieltoa on jatkettu kaupunginhallituksen päätöksellä vuoden 2020 loppuun saakka. Kaupunki on pyrkinyt siirtämään työpanosta enemmän säännöllisen työajan puolella hoidettaviin tehtäviin siinä määrin kuin työaikojen suunnittelu sen mahdollistaa.

Euromääräisesti suurimmat säästöt vuoteen 2012 verraten ovat tulleet teknisten palveluiden vastuualueelta. Prosentuaalisesti tarkasteltuna lasku on ollut suurinta opetustoimessa, jossa näistä kustannuksista on päästy



Sairauspoissaolot ja -kustannukset

Sairauspoissaolot henkilöä kohden ja sairauspoissaolojen kustannukset
2018 ja 2017-2018 muutos, Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos

	SPO / Hlö				Muutos 2017-2018		Yht.	Kustannus sijaistu- luineen
	Vakit	Määrä	Yht.	Kustannus sijaistuluineen	SPO / Hlö Vakit.	Mää- rä		
Kotkan Kaupunki	20,2	14,7	19,0	6 423 444	-0,4	2,3	0,0	196 805
Kymenlaakson pelastuslaitos	16,0	2,1	12,1	439 806	2,4	0,1	2,1	143 001
Yhteensä	19,9	13,3	18,4	6 863 250	-0,2	2,3	0,2	339 805

Viime vuonna Kotkan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen määrä pysyi samana kuin edellisvuonna 2017. Vuotta 2015 edeltänyt, joitakin vuosia kestänyt laskeva kehitys oli aikaisempina vuosina kääntynyt nousuun. Nyt taas kasvu näyttäisi onneksi pysähtyneen. Lähimenneisyyden synkimpään vuoteen 2012 verrattuna sairauspoissaolot ovat nyt 1,7 päivää matalammalla tasolla. Sairauspoissaolojen nousu on silti saatava kääntymään taas laskusuuntaiseksi.

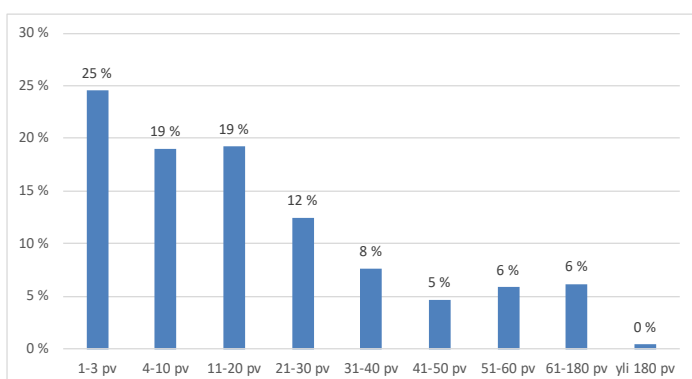
Sairauspoissaolojen kustannukset nousivat Kotkan kaupungilla vuonna 2018 vajaat 200 000 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Kymenlaakson pelastuslaitoksen sairauspoissaolokustannukset olivat niin ikään nousseet.

Varsinaisesti sairauspoissaolojen kustannuksien katsotaan koostuvan sekä palkkasummasta, jonka organisaatio on maksanut sairastamisesta että sairauspoissaolojen sijaistamisesta aiheutuneista kustannuksista.

Sairauspoissaolot 2012 - 2018, päivää/työntekijä	
2012	20,7
2013	18,6
2014	16,3
2015	17,2
2016	17,8
2017	19,0
2018	19,0

Sairauspoissaaloista puhuttaessa on hyvä huomata myös se, että Kotkan kaupungin noin 3000 työntekijästä karkeasti noin kolmannes ei ole vuosittain yhtään päivää sairaana. Niin ikään noin kolmasosa henkilöstöstä on vain muutamia päiviä sairaana vuoden aikana.

Eri pituisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä, Kotkan kaupunki, 2018



Kaikista sairauspoissaolopäivistä 44 % 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 2016 - 2018 aikana esimiehen luvalla myönnettyjen sairauslomien määrä on avattu seuraavan sivun taulukossa.

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.

Vastuulueista korkeimmat sairauspoissaololuvut olivat pienehkön talousyksikön ohella edelleen vanhustyössä, jossa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 29,7 päivää yhtä työntekijää kohden (vuonna 2017 vastaava luku oli 28,6). Toisella suurella vastuualueella, teknisissä palveluissa, sairauspoissaolot sen sijaan ovat viime vuosina laskeutuneet jo kahtena peräkkäisenä vuonna. Luku oli nyt nyt 17,7 sairauspoissaolopäivää.

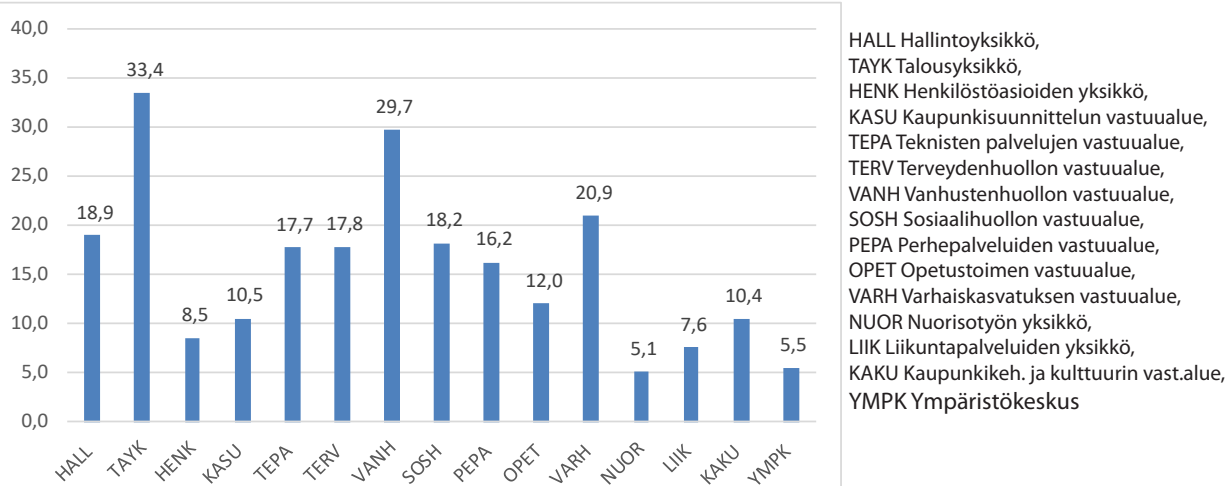
Suurimmasta diagnoosiryhmästä, tuki- ja liikuntaelinsairauksista kirjoitetut sairauspoissaolopäivät laskivat noin tuhannella edelliseen vuoteen verrattuna. Mielenterveyden häiriöistä kirjoitetut sairauspoissaolopäivien

määrä on lisääntynyt välillä 2016-17 merkittävästi, ja tällä samalla korkealla tasolla on pysytty myös vuonna 2018.

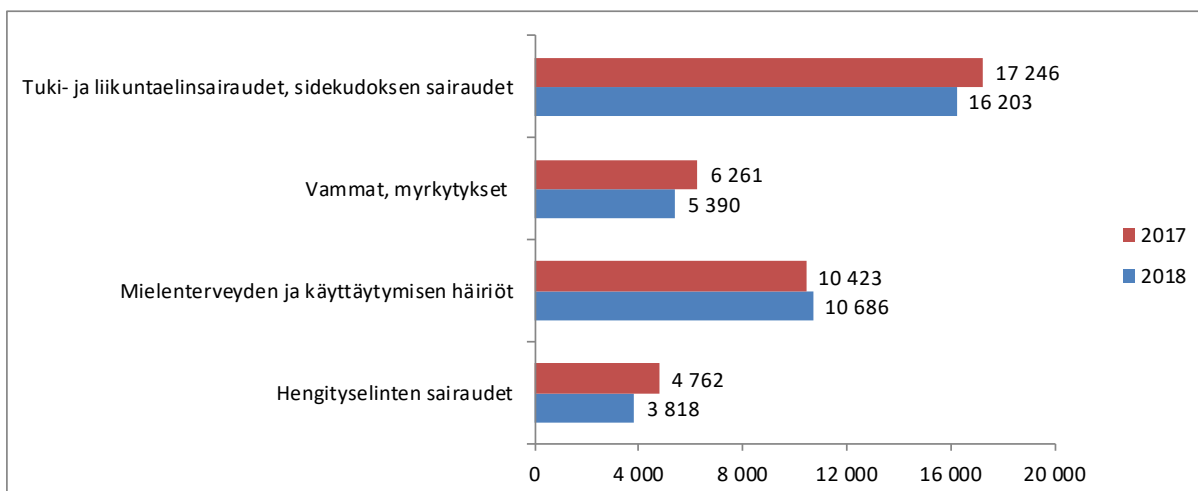
Tämä edellyttää kokonaisvaltaisen ja erityisesti henkisen hyvinvointia edistävän tukitoimien kohdentamista edelleen vuonna 2019.

Esimiehen myöntämät sairauspoissaolot	2016	2017	2018
Henkilömäärä, joilla esimiehen myöntämiä s-poissoaloja	2039	2080	2108
Yhden päivän sairausloma, pv	1985	1937	2039
Kahden päivän sairausloma, pv	3265	3192	3444
Kolmen päivän sairausloma, pv	3571	2638	2679
4 - 5 päivän sairausloma, pv	462	1497	1730
Yhteensä, päivää	9283	9264	9892

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT / HENKILÖ, KOTKAN KAUPUNKI VASTUUALUEITTAIN, 2018



SAIRAUSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITÄIN 2018



Työterveyshuolto

Työterveyden toimenpiteet ja käyntimäärät 2018
Kotkan kaupunki

Toimenpide	2017 Hlöä /	2018 Hlöä /
Kohdennetut terveystarkastukset	368	295
Työpaikkaselvitykset ja -seurannat	41	35
Työterveysneuvottelut	347	316
Vajaakuntoisten tarkastukset	747	555
Työkykyarviot	38	39
Erikoislääkärinkonsultaatiokäynnit	67	40
Kirjoitetut lääkiräusunnat	117	107
Käyntimäärät	Kpl	Kpl
työterveyslääkäri	4988	4139
työterveyshoitaja	5403	5987
työterveysfysioterapeutti	1404	1477
työpsykologi	447	597

Kymijoen Työterveys Oy tuotti Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut 30.1.2018 saakka. Työterveys myytiin Pihlajalinnalle, minkä jälkeen työterveyden palveluntuottajana toimi Pihlajalinna Kymijoki ajalla 31.1. - 31.12.2018. Toiminta työterveyden toimipisteiden ja henkilöstön osalta jatkui ennallaan. Työterveyden myymisen johdosta Kotkan kaupungin tuli käynnistää työterveyspalvelujen kilpailutus vuoden sisällä myymisestä. Kilpailutus käynnistettiin kesän 2018 aikana ja sen voitti Terveystalo, jonka kanssa yhteistyön valmistelu aloitettiin marraskuussa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmalle vuodelle 2018 asetettujen tavoitteiden mukaisesti työkyvyn varhainen tukeminen, riskiryhmiin kohdistuva ennaltaehkäisevä reagointi ja osaltaan työhyvinvointitoiminnan johtamisen tukeminen ohjasivat edelleen tarkastelukauden toimintaa. Vuoden 2018 toimintasuunnitelmassa työterveyspalvelujen sisältö pysyi jokseenkin v. 2017 tasolla, jolloin työterveyspalveluja jouduttiin rajaamaan säästö- tavoitteiden ohjaamina. Rajaukset kohdentuivat työnantajan tarjoamiin vapaaehtoiisiin sairaanhoitopalveluihin.

Työterveyshuollon lakisääteinen ennaltaehkäisevä toiminta toteutui suunnitelman mukaan. Ennaltaehkäisevän toiminnan tukemiseksi työterveyden asiantuntijoiden, työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin, vastaanottokäyntimääriä lisättiin viiteen käyntikertaan/henkilö/vuosi. Työterveyspalveluja koskeva toiminta ja siihen liittyvä seuranta suunniteltiin työterveysyhteistyössä.

Henkilöstökertomus 2018

Työterveystoiminnan vuosiraportointi ei toteutunut suunnitelman mukaisesti työterveyden potilas- ja raportointijärjestelmien vaihtumisen vuoksi.

Työpaikkaselvitykset ja niihin liittyvät työyhteisökohtaisesti kohdennetut henkilöstön terveystarkastukset toteutuivat pääsääntöisesti suunnitelmien mukaisesti. Työterveyden vastaanottotoiminnan painopiste oli edelleen ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Sairaanhoidopalvelut painottuivat lääkärin työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon ja akuutti sairaanhoito työterveyshoitajan toteuttamaan vastaanottotoimintaan.

Työterveyshuollon ja henkilöstöasioiden yksikön yhteistyönä toteutettiin useita liikuntaryhmiä. Kuntosaliharjoittelua oli tarjolla sekä liikuntareseptin saaneille että omaehtoiselle "sohvaperunaryhmälle". Lisäksi tarjottiin mahdollisuus itsenäiseen harjoitteluun sähköisen harjoitteluhjelman avulla. Henkistä hyvinvointia tuettiin tarjoamalla ryhmätoimintoja mm. Keho- ja mieli -ryhmä sekä työterveyden depressiohoitaja- ja työterveyspsykologipalveluja.

Liikuntaryhmä- ja kuntoutustoiminta	Määrä / Kpl	Osallistuneet
TULES-liikuntaryhmä	1	10
Vesiliikuntaryhmä	4	22
Kuntosaliryhmä	2 + 2*	19+35*
Kuntoremontit	4	47
* ns. Sohvaperunaryhmä		

Työterveyskustannuksia tarkasteltaessa niiden hallinta toteutui suunnitellusti. Työterveyden toimenpiteet ja käyntimäärät vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna etenkin lääkärin käyntimäärien osalta, joita oli 849 vähemmän kuin vuonna 2017. Tähän saattoi osaltaan vaikuttaa myös lääkäripalvelujen saatavuus ja vastaanotolle pääsyyn liittyviä kriittisiä palautteita annettiin jonkin verran. Kustannusten näkökulmasta ennaltaehkäisevän työterveyshuollotoiminnan osuus oli 50 %, kun se vuonna 2017 oli 53 % ja sairaanhoidon osuus pysyi samana ollen 41 %.

Työterveyden kustannukset €/työntekijä, 2018

Brutto (alv 5 % mukana)	Brutto (alv 5 % vähennetty)
472 €	448 €
Netto Kelan korvauksen jälkeen, ilman alv 5 %	
250,19 €	

Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta

Työhyvinvointia tukevaa toimintaa järjestettiin vuonna 2018 työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti.

Tupakasta luopumista tuettiin edelleen vuonna 2018. Työterveyshuollon toteuttamaan ja työnantajan rahoittamaan yksilölliseen vieroitukseen oli tarjolla 6 henkilölle. Kustannukset tästä toiminnasta ovat noin 3000 euroa.

Esimiehiä tuettiin sairauspoissaoloihin puuttumisessa. Aiheeseen liittyvää ohjeistusta ja työkaluja on hyvin tarjolla. Työntekijän, esimiehen, työterveyslääkärin ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjen työterveysneuvottelujen määrä 316 oli lähes sama kuin edellisenä vuonna (347). Neuvottelujen keskiössä oli pääsääntöisesti jäljellä olevan työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai sairauslomalta työhön paluun tukeminen. Vuonna 2018 käytettävissä oli kahden työhyvinvointiasiantuntijan työpanos. Erityisesti vanhustenhuollon vastuualueelle panostettiin. Siellä toteutettiin uudenlaisia työhyvinvointikeskusteluja, joihin osallistui myös vastuualuejohtaja.

Työeläkeyhtiön tukemia työkokeiluja järjestettiin yhteensä 24 (46 työkokeilua v. 2017). Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 67 henkilölle työhön paluun tukena. Uutena työhön paluun tukikeinona otettiin toukokuussa käyttöön työnantajan tarjoama Korvaavan työn-malli, joka mahdollisti työskentelyn omaa työtä kevyemmässä työtehtävässä 30 - 60 kalenteripäivän ajan. Korvaavan työn prosesseja toteutettiin 16 henkilölle. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa työkokeilujen määrän vähenemiseen samoin kuin osasairauspäivärahan lisääntynyt (37%) käyttö. Työkykyyn liittyvät prosessit ja tukikeinot vaihtelevat tilannekohtaisesti yksilöllisen arvion ja niihin liittyvien kriteerien perusteella.

Vuonna 2013 käyttöön otettua, yksityisellä palveluntuottajalla toteutetun leikkauksen kustannusten korvaamista jatkettiin vuonna 2018. 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 2018 korvattiin yhteensä 5 leikkausta ja niistä koitui kustannuksia yhteensä 9804 euroa.

Henkilöstölle tarjottiin ohjattua liikuntaa, muun muassa vesijuoksuharjoittelua ja Kotkan Opiston jumppia. Uute-

na lajikokeiluna tarjolla oli myös bailatinoa, joka oli hyvin suosittua.

Kotkan kaupungin henkilöstön tyhy-iltapäivä toteutettiin 5.9.2018 Santalahden merellisissä maisemissa. Ilmoittautuneita tilaisuuteen oli noin 500 henkeä. Osallistujat pääsivät tutustumaan alueen luontoon sekä erilaisiin lajikokeiluihin (golf, mindfulness, mini-golf, sup-lautailu, fatbike-pyöräily, rantalentis, frisbee-golf). Tilaisuus käynnistyi kaupunginjohtajan avauksella ja yhteisellä jumppatuokiolla.

Vuosi 2018 oli kaupungilla liikunnan teemavuosi (LIIKKIS 2018). Kuukausittain vaihtuvien teemojen mukaan liikuttiin mm. metsissä ja kaupungissa. Lisäksi koko henkilöstölle suunnattuja kuukauden tyhy-tapahtumia jatkettiin edelleen vuonna 2018. Näiden puitteissa nautittiin pesäpallosta, teatterista, polkujuoksutapahtumasta sekä suurimpana tapahtumana Anna Puun konsertista Ruonalan hallilla. Konsertissa musiikista nautti tuhatkunta henkeä: kaupungin henkilöstöä seuralaisineen.

Henkilöstön työhyvinvointia tuettiin myös lukuisin koulutuksin. Näistä on kerrottu tarkemmin kohdassa Henkilöstön ja esimiestyön kehittäminen. Lisäksi Kotkan kaupungin tukemaa virkistystoimintaa käytettiin monipuolisesti (ks. taulukko alla). Vuonna 2018 kaupungissa kokoontui myös Kulttuuriklubi, joka kokosi työntekijöitä yhdessä kulttuurieroihin.

TUETUN VIRKISTYSTOIMINNAN KÄYNTIMÄÄRÄT
KOTKAN KAUPUNKI, 2017-2018

Paikka / Tapahtuma	2017	2018
Kotkan kaupunginteatteri	439	801
Vellamo	90	95
Avantouinti	263	716
Kymi Sinfonietta	147	137
Uimahallit	12 641	14 444
Meripäiväjuoksu	24	59



Henkilöstön ja esimiestyön kehittäminen

Kotkan kaupungissa panostetaan suunnitelmallisesti ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseen ja vahvistamiseen. Kaupungin henkilöstöpalvelut laatii vuosittain keskitetyn koulutussuunnitelman, jonka mukaisesti tarjotaan henkilöstö- ja esimieskoulutusta eri aihepiireistä. Vuonna 2018 esimieskoulutusten aiheita olivat: muutostiedotus, jämäkkä johtajuus, ratkaisukeskeinen esimiestyö, keskittymiskyky sekä hyvä hallinto. Lisäksi järjestettiin esimieskoulutus rekrytoinnista ja tilaisuuksia uudesta kaupunkistrategiasta ja henkilöstöohjelmasta, sekä esimiehille että henkilöstölle.

Henkilöstökoulutuksia pidettiin viestinnän mahdollisuuksista, enneagrammista, toimivasta työyhteisöstä, epävarmuuden sietämisestä, psykojumbasta, excelistä ja englannin kielestä. Syyskuun hyvinvointiviikoilla järjestettiin lisäksi luennot aiheista hyvä ryhti sekä myötätuntopuupumus. Joulukuussa esiteltiin yhteisessä tilaisuudessa kaupungin eri vastuualueilla tehtyjä rohkeita kokeiluja. Uuden henkilöstön perehdytyspäiviä (HEVA) sekä koko henkilöstölle tarkoitettuja infotilaisuuksia järjestettiin sekä keväällä että syksyllä.

Esimiesinfoja järjestetään kaupungin esimiehille ajankohtaisista aiheista viisi kertaa vuodessa. Vuonna 2018 infojen osallistujamäärät tilaisuutta kohden olivat 79-113 henkeä, mikä on karkeasti ottaen puolet esimieskunnasta. Esimiesinfot ovat tärkeä osa kaupungin

henkilöstöjohtamiseen liittyvää tiedottamista. Lisäksi toteutettiin kolme esimiesten koulutuksellista vertaistapaamista. Niissä keskitytään 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 6 kpl. Niissä syvennetään muiden esimieskoulutusten antia tarkastelemalla Kotkan kaupungin omia käytäntöjä ja malleja kulloiseenkin aiheeseen liittyen.

Koko kaupungille on laadittu myös lakisääteinen koulutussuunnitelma, jonka perusteella kaupunki voi hakea vuoden 2019 tammikuussa työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta. Vuoden 2018 tammikuussa haettiin vuoden 2017 koulutuskorvaus 2827 koulutuspäivältä ja korvausta saatiin yhteensä noin 53 000 €. Vuonna 2018 koulutuskorvauspäiviä oli 2977, korvausta saatiin noin 57 900 €.

Vuonna 2018 etsittiin ja palkittiin kaupungin parhaita työntekijöitä. Vuonna 2019 tullaan palkitsemaan hyviä työyhteisöjä.

Koulutus vuonna 2018, Kotkan kaupunki

Koulutusmuoto	Henkilöä	Päivää
Oppisopimuskoulutus/koulutustuki	65	471
Oppisopimuskoulutus/palkaton	2	14
Yhteistoimintakoulutus,palkallinen	24	213
Opintovapaa, palkaton	56	7712
Opintovapaa, osapalkkainen	3	230
Opiskelu, palkaton	4	9
Koulutukseenkäytetyt matkustuspäivät	590	1808
Keskitetty henkilöstön kouluttaminen	849	7,0
Esimieskoulutukset	744	12,0
Yhteensä	2337	10 476



Työsuojelu

Hyvinvoiva ja osaava työntekijä on kaikkien etu. Työsuojelulla vaikutetaan perinteisen työturvallisuuden lisäksi työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Parhaimmillaan työsuojelu rakentaa turvalliset, selkeät ja vuorovaikutteiseen yhteistyöhön perustuvat puitteet työntekijöiden, esimiesten sekä ylimmän johdon välille.

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 työn kehittämiseen ja parantamiseen sekä sitoutuminen oman toimintakykyisyyden ylläpitämiseen on tärkeässä roolissa.

Kaupungin työsuojelun toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2018-2021. Keskeisinä painopistealueina 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 Kotkan kaupungilla, vaikka sitä se on osin myös kansallisen ilmiönä. Vuoden -17 ja -18 aikana tehdyillä aktiivisilla toimenpiteillä sairaspöissaolojen kasvu on saatu kuitenkin pysähtymään.

Työterveyshuolto toteutti työpaikkaselvityksiä, sisäilmastokyselyitä eri työyksiköissä sekä kohdennettuja terveystarkastuksia. Aluehallintovirasto puolestaan toteutti tarkastuksia mm. vanhustenhoivayksiköissä, päiväkodeissa sekä kouluilla. Tämän lisäksi AVI tarkasti ulkopuolisen työvoiman käyttöä säättävän tilajaavastuulain ja siihen liittyvän selvitysvelvollisuuden toteutumista Kotkan kaupungilla.

Työsuojelua vuonna 2018 työllistänyt yksittäinen osakokonaisuus oli edelleen sisäilmastokysymykset. Niihin saatiin alkuvuodesta kuitenkin lisää resurssia sisäilma-asiantuntijan määräaikaisen toimen vuoksi. Aktiivisesti toimiva sisäilmaryhmä toimi vuoden 2018 lopussa 16 kiinteistössä. Vuoden 2017 niitä oli 22. Ennakoivia kuntotutkimuksia tehtiin vuoden 2018 aikana kolmelle kiinteistölle ja syyskuussa toteutettiin Syksyn sisäilmapäivät yhteistyössä Haminan ja Pyhtään kunnan kanssa.

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, siivous tilojen käyttäjien sekä tarvittaessa huoltajien edustus.

Avoin, oikea-aikainen, ennakoiva ja riittävä tiedottaminen ovat tärkeässä roolissa sisäilmastokysymyksissä. Kaupungin kaikille avoimet sisäilmasivut ovat saaneet paljon kiitosta.

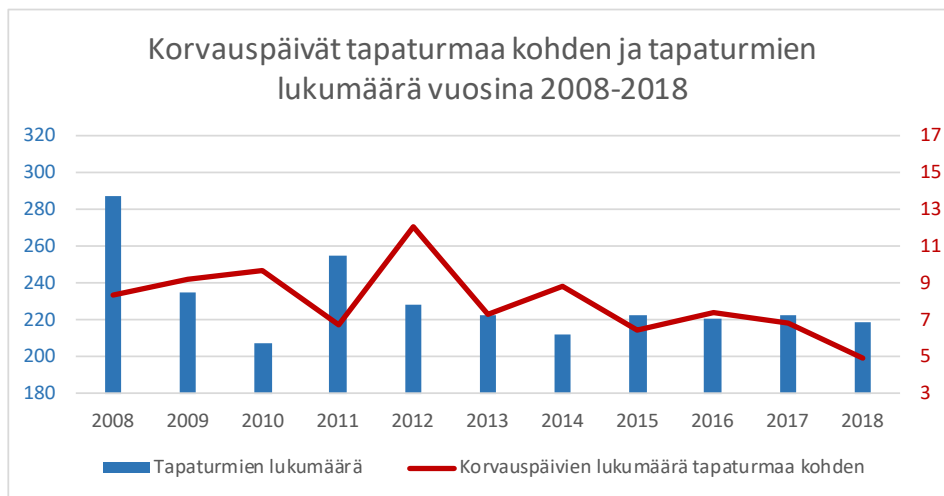
Vuonna 2008 aloitettuja turvallisuuskoulutuksia on jatkettu. Myös kerta kursseja aiemmin koulutetuille on järjestetty. Erityisesti kouluille on suunniteltu ja toteutettu heidän tarpeisiinsa räätälöityä koulutusta. Koulutukset on koettu erittäin myönteisinä ja tarpeellisinä tapahtumina, erityisesti työpaikoilla lisääntyneen asiakasväkivallan uhan vuoksi. Samoin ensiapukoulutettujen määrä työpaikoilla pyritään pitämään 5-10% tasolla.

Kaupungin yhteistoimintaneuvottelukunta YTNK toimii työsuojelutoimikuntana. Työsuojelu toimii aktiivisesti sisäilmatyöryhmän lisäksi myös kaupungin työsuojeluryhmässä. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat vuonna 2018 Kirsi Soidinsalo, Harri Holopainen, Mats Saari ja Jarno Hagren.



Työtapaturmat

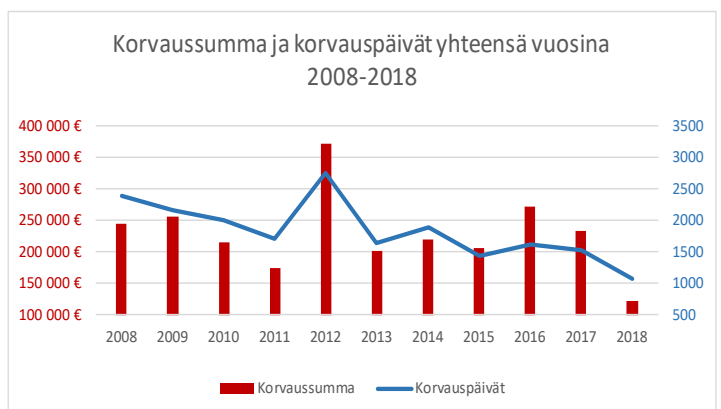
Työtapaturmien määrä, korvauspäivät sekä korvausten määrät Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, 2008-2018



Vuodesta 2012 lähtien tapaturmien kokonaismäärä on pysynyt melko vakiona, vaihdellen vain hieman vuosittain. Vuonna 2018 sattui kaikkiaan 219 työtapaturmaa. Näistä tapaturmista sattui kaikkiaan 47 työmatkalla ja 172 työpaikalla. Määrällisesti ja eniten korvauspäiviä aiheuttanut yksittäinen tapaturmaluokka oli ”henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen”.

Ammattitautiepäilyjä ilmoitettiin 1 kappale työpaikan sisäilmaan liittyen. Vakuutusyhtiön maksamien korvauspäivien lukumäärän tendenssi näyttäisi olevan laskusuunnassa vuodesta 2012 lähtien. Sen sijaan maksetut korvaussummat ovat vaihdelleet viime vuosina 200-300 t€ välillä. Kulunut vuosi 2018 näyttäisi kuitenkin asettuneen tässä vaiheessa selvästi tämän vaihtelutason alapuolelle. Tämä viittaisi siihen, että tapaturmien seuraukset olivat keskimäärin lievempiä.

Vakuutusyhtiön maksamia korvauspäiviä tapaturmaa kohden oli keskimäärin 4,9 päivää, mikä on selvä pudotus vuoteen 2017 nähden. Laskua oli tasan kaksi päivää. Suurin osa tapaturmista ei aiheuttanut lainkaan poissaoloa. Sen sijana erilaiset murtumat ja sijoiltaanmenot johtivat pääasiassa pitkiin sairauspoissaoloihin.



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 sekä työnantajan että toisten pääluottamusmiesten kanssa. Pääluottamusmiehet valmistelevat yhdessä esille tulevia paikallisia asioita ja sopimuksia.

Työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistoimintaneuvottelukunta on vuonna 2018 kokoontunut 8 kertaa. Pääluottamusmiesjaosto, johon ovat kuuluneet kaikki pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö, on vuonna 2018 kokoontunut 11 kertaa. Jaostossa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön ja pääluottamusmiestoimintaan sekä työsuojelutoimintaan liittyviä asioita. Palkkatyöryhmä sekä TS-kehittämistyöryhmä ovat kokoontuneet 7 kertaa vuonna 2018.

TVA-arviointityöryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella päivitettyjä tehtäväkuvia ja ottaa kantaa mahdolliseen TVA-tason muutokseen tai palkkausepäkohtaan, on kokoontunut 21 kertaa vuoden 2018 aikana.

Henkilöstön edustajista osa on joutunut käyttämään runsaasti työaikaansa sote-kuntayhtymä Kymsoten, valmistelutyöhön vuoden 2018 aikana. Pääluottamusmiehet ovat osallistuneet vastuu- ja palvelualueiden johtoryhmätyöskentelyyn sekä työyksiköiden työpaikkakokouksiin.

Työterveysneuvottelut sekä työrauhaan liittyvät kokoukset kuuluvat kutsuttaessa myös pääluottamusmiesten tehtäväalueeseen. Henkilöstön edustajia on jonkun kerran osallistunut joidenkin lautakuntien kokouksiin niiden pykälien ajaksi, jolloin on käsitelty henkilöstöasioita. Hyvinvointipalveluiden palvelujohtaja on käynyt keskustelemassa henkilöstön edustajien kanssa 6 kertaa vuoden 2018 aikana. Vanhustyönjohtaja, terveysjohtaja ja mielenterveysjohtaja ovat käyneet muutaman kerran vuoden aikana keskustelemassa ajankohtaisista asioista henkilöstön edustajien kanssa.

Uusi kaupunginjohtaja on käynyt kerran keskustelemassa henkilöstön edustajien kanssa. Vuoden 2018 loppupuolella neuvoteltiin paikallisesta 1.1.2019 jaettavasta järjestelyerästä.

Pääluottamusmiehinä vuonna 2018 ovat toimineet Seija Piipponen-Pekkola SuPer, Maritta Harju JUKO, Marja-Riitta Mänttari Tehy, Minna Paavola JUKO/OAJ, Pirjo Mussalo JHL, Tarja Renlund Jyty sekä Jouni Tiilikainen JHL kanssa.



Rekrytointi

Rekrytointi-ilmoitukset, avoimet tehtävät ja saapuneiden hakemusten määrä
Kotkan kaupunki, 2018

	Ilmoitukset	Avoimet tehtävät	Saapuneet hakemukset	Hakemuksia / avoin tehtävä
Sosiaali-,terveyden-javanhustenhuolto	80	123	900	7,3
Perhepalvelut	24	34	311	9,1
Nuorisotyö	3	3	59	19,7
Päivähoito	26	53	421	7,9
Opetustoimi	85	160	951	5,9
Konsernipalvelut	30	48	509	10,6
Yhteensä 2018	248	421	3151	7,5
2017	210	315	3545	11,2

Koko kaupungin tasolla vuoden 2018 avointen tehtävien määrä nousi edellisvuoteen verrattuna. Tehtäviä oli avoinna 106 kappaletta enemmän kuin vuonna 2017.

Kuitenkin saapuneiden hakemusten määrässä tapahtui laskua edellisvuoteen verraten. Vuonna 2018 saimme keskimäärin 7,5 hakemusta jokaista avointa tehtävää kohden.

Huippuvuonna 2015 hakemuksia per avoin tehtävä tuli lähes kaksinkertainen määrä vuoteen 2018 verrattuna. Toisaalta myös esimerkiksi vuonna 2014 oltiin samalla, matalammalla tasolla, kuin 2018. Vaihtelu eri vuosien välillä näyttää siis olevan suurta.

Vuosina 2012-14 lukema on vaihdellut välillä 6,5-9,3 hakemusta. Näihin aiempiin vuosiin verrattuna ollaan tavanomaisella tasolla.



Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus vuonna 2018

Vakituinen henkilöstö, Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

			Palvelussuhteen päättymissytyt		
	Lopettaneet	Lähtövaihtuvuus	Oma pyyntö	Muu syy	Eläke
Kotkan Kaupunki	1209	50,8%	89	1061	88
Kymenlaakson pelastuslaitos	35	16,8%	4	29	2
Kaupunki ja liikelaitokset	1244	48,0%	93	19	90

Vuonna 2018 lähtövaihtuvuus kaupungin omassa organisaatiossa kasvoi merkittävästi edellisvuoteen verrattuna. Lähtövaihtuvuus oli huikeat 51 prosenttia vakituises- ta henkilöstöstä. Syynä kasvuun oli terveydenhuollon, vanhustenhuollon, perhepalveluiden ja sosiaalihuollon vastuualueiden henkilöstön siirtyminen Kymsote-kun- tayhtymään.

Myös Kymenlaakson pelastuslaitoksen lähtövaihtuvuus kasvoi selvästi. Sieltä Kymsoteen siirtyi ensihoidon hen- kilöstö.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä lisääntyi Kotkan kaupun- gin osalta 8 hengellä.

Omasta pyynnöstään lopettaneiden määrä kasvoi 43 hengellä: omasta pyynnöstä lopettaneita oli kaupungilla 89 henkeä vuonna 2018.

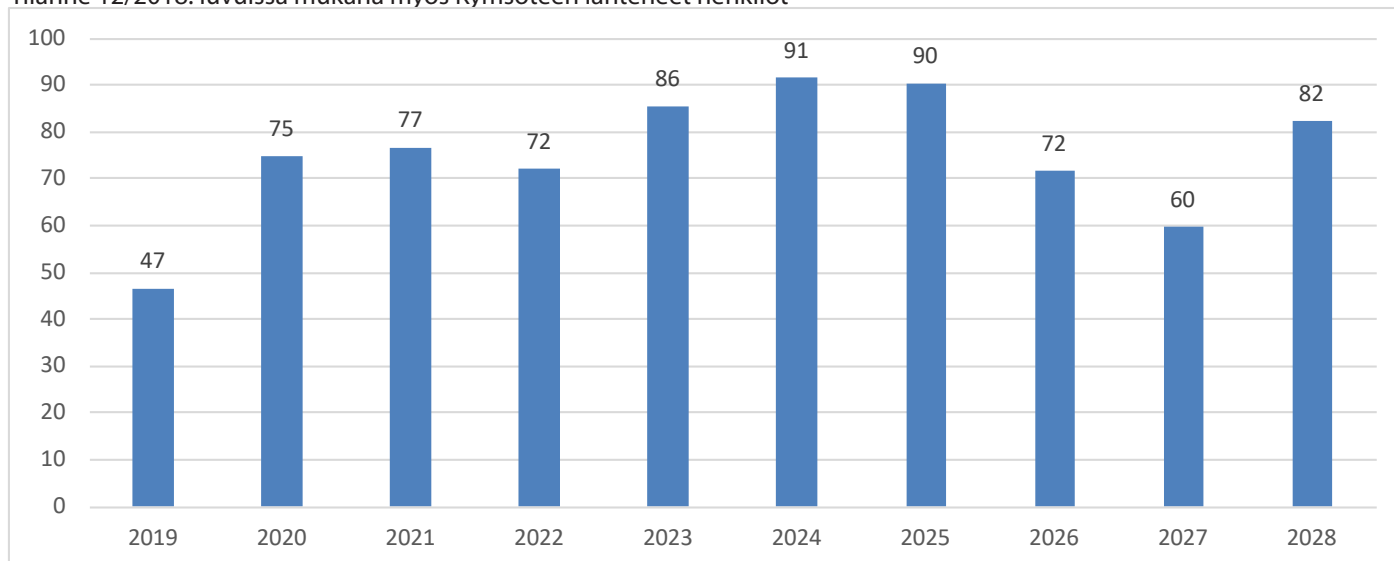
Kaiken kaikkiaan päättäneitä palvelussuhteita oli viime vuonna yhteensä 1244 kappaletta kaupungilla ja sen lii- kelaitoksella. Vuonna 2017 vastaava luku 163.

Vapaaehtoisen lähtöhaastattelun toimintamallin käyttä- minen oli melko vähäistä, ja sitä pyritään jatkossa akti- voimaan lisää. Henkilöstöpalveluihin raportoitiin joulu- kuun loppuun mennessä parisenkymmenentä vuonna 2018 käytyä lähtökeskustelua. Todennäköisesti lähtökes- kusteluja on kuitenkin toteutettu enemmän, sillä kaikkia ei ole raportoitu eteenpäin.

Vakituisesta henkilöstöstä 63,8 vuotta täyttävät vuosina 2019-2028

Kotkan kaupunki

Tilanne 12/2018: luvuissa mukana myös Kymsoteen lähteneet henkilöt



Eläketapahtumat

Eläketapahtumat vuonna 2018
Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

KuEL ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet	Henkilöä	%-osuus kaikista eläketapahtumista	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	68	60,2	63,7
Osa-työkyvyttömyyseläke siirtyneitä	21	18,6	52,2
Työkyvyttömyyseläke	6	5,3	59,8
Kuntoutustuki	18	15,9	48,1

Kaupungin henkilöstöstä jäi työeläkkeelle yhteensä 113 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 108. Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 68 ja heidän keski-ikänsä oli 63,7 vuotta. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden prosentuaalinen osuus kaikista eläkkeelle jääneistä oli 60,2 %, kun vastaava luku vuonna 2017 oli 66%. Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa -aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä. Heidän osuutensa oli 5,3 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä ja heidän keski-ikänsä nousi hieman (0,8 v.). Kuntoutustukien, määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden, määrä oli 18 eli 28,6 % enemmän kuin edellisenä vuonna.

Työkykyyn liittyvät tehostetun tuen prosessit ovat toteutuneet, mutta työhön paluun edellytyksiä ei aina ole ollut tukitoimista huolimatta. Työkyvyttömyystapahtumista koitua varhaiseläkeperusteisen maksu väheni Kotkan kaupungin osalta 6 % edellisen vuoden kustannuksesta. Kustannusten määrään vaikuttaa vakavien sairauksien aiheuttamat työkyvyttömyyseläkkeet.

Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja myönnettiin 21 henkilölle. Kasvua edelliseen vuoteen on 61,5 % ja osuus 18,6 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Näiden ratkaisujen avulla on kyetty tukemaan työssä jatkamista ja työuran pidentämistä. Työkyvyn menetyksen uhkaan on reagoitu varhain mm. työterveysneuvotteluissa, joita vuonna 2018 järjestettiin 316. Työterveysneuvottelujen ansiosta jäljellä olevan työkyvyn

kartoittamiseksi työhön paluun tukena järjestettiin työeläkeyhtiön työkokeiluja (24) tai käytettiin Kelan osa-sairauspäivärahaa (67 henkilölle).

Työnantaja on puolestaan tukenut erilaisilla järjestelyillä osatyökykyisten työntekomahdollisuuksia, joista viimeisimpänä käyttöön otettu Korvaavan työn -malli. Sen tukemana työhön palasi 16 henkilöä. Aktiivinen yhteistyö esimiesten sekä työhyvinvoinnin ja työterveyden toimijoiden välillä on mahdollistanut osittaisen työhön palaamisen sekä kuntoutumisen ennen kokoaikaiseen työhön siirtymistä.

Työeläkeyhtiön ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, joilla on sairauden, vian tai vamman vuoksi työkyvyn menetyksen uhka. Ammatillinen kuntoutus auttaa työntekijää tai esimiestä pysymään työssä tai palaamaan työhön. Vaihtoehtoina ovat mm. työkokeilu omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön, työhönvalmennus uuteen työtehtävään tai uudelleen koulutus.

Ammatillisen kuntoutuksen uudelleen koulutuksessa oli yksi henkilö ja oppisopimuskoulutuksessa viisi henkilöä vuonna 2018. Koulutusten myötä he siirtyvät Kotkan kaupungin uudelleensijoitusprosessin tukemana uusiin työtehtäviin.

Henkilöstötuloslaskelmat

KOTKAN KAUPUNKI						
PALKAT JA PALKKIOT	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Kokouspalkkiot	546 348	484 157	313 993	445 745	413 409	428 230
Vakinaiset viranhaltijat	82 758 302	79 098 005	79 285 865	78 036 492	77 997 667	76 947 877
Vakinaiset työsuhteiset						
Määräaikaiset työsuhteiset	2 707 961	2 202 379	1 578 789	2 515 211	2 922 245	3 367 852
Päätoimiset tuntiopettajat	1 849 110	1 696 356	1 555 053	2 137 389	2 282 227	2 196 054
Erilliskorvaukset	10 008 118	9 470 839	8 915 610	9 280 283	8 922 283	9 114 782
Sairas- ja äitiyslomaisijat	3 070 383	2 896 725	2 597 484	2 743 917	2 641 306	2 912 665
Vuosilomaisijat	2 284 849	2 020 635	1 739 227	1 736 736	1 629 063	1 697 958
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	48 146	50 898	87 024	133 114	580 679	498 053
Tunti- ja urakkapalkat	3 549 265	3 478 555	3 665 419	3 840 633	3 843 145	4 241 495
Muun henkilöstön palkat	1 012 439	842 009	796 955	759 281	643 868	771 999
Muu henkilöstö/työllistetyt	1 353 760	1 142 187	660 415	717 370	867 803	878 872
Muut verolliset korvaukset	1 000	200	0	528	0	0
Tevin sosiaalipalkat	-182 914	-189 156	-223 230	-232 263	-238 591	-249 128
Lomapalkkavaraukset	284 204					
Lomarahavaraukset	406 459	207 971	-958 116	-451 835	-130 909	230 385
Aktivoidut palkat	0	0	-3 397			0
	109 697 430	103 401 759	100 011 093	101 662 601	102 374 193	103 037 095
ELÄKEKULUT						
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	17 349 506	16 567 715	16 102 907	16 322 852	15 997 063	15 564 106
Eläkevakuutusmaksut VEL	1 395 941	1 500 610	1 767 467	2 158 938	2 300 480	2 171 523
Eläkemenoperusteinen maksu	6 247 088	6 497 358	8 633 144	9 257 344	10 015 276	11 215 333
Muut eläkevak.maksut	0	0	0	16 508		
Kunnan maksamat eläkkeet	0	-772 391	0		0	650 000
Varhaiseläkkeet	1 298 687	1 335 691	838 999	696 252	1 252 745	1 647 458
Eläkekulujen aktivointi	0	0	0		0	0
	26 291 222	25 128 984	27 342 517	28 451 894	29 565 563	31 248 420
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	917 507	1 092 377	2 105 854	2 083 612	2 158 742	2 061 617
Henkilövakuutukset	314 848	199 144	842 984	425 888	685 628	657 033
Työttömyysvakuutusmaksut	2 829 649	3 085 228	3 792 702	3 089 167	2 904 457	3 297 258
Sos.vak.maksut, jaksotetut	124 131	-100 455	-403 482	-106 142	-7 201	96 441
Muut henkilöstösivumenot	23 336	89 632	0			
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut/jaks.	0	0	0			
	4 209 471	4 365 926	6 338 059	5 492 525	5 741 626	6 112 349
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.					2 080	
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 771 591	-1 603 801	-1 476 894	-1 570 454	-1 436 071	-1 664 726
Tapaturmakorvaukset	-117 882	-175 295	-161 360	-113 301	-137 826	-126 250
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						

Henkilöstökorvausten aktivointi						
Muut henk. menojen korjaukset	-96 604	-73 553	-47 780	-93 296	-85 597	-59 332
	-1 986 077	-1 852 649	-1 686 035	-1 777 051	-1 657 414	-1 850 308
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Varahenk. vuokraus/käyttö	1 516	1 345	939	946 354	1 115 458	1 084 255
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	530 079	594 723	531 762	434 852	494 369	456 285
Henkilökunnan ruokailu	67 448	65 951	66 688	62 615	68 058	59 087
Henkilökunnan terveydenhoito	1 369 133	1 410 952	1 662 940	1 703 169	1 752 277	1 751 803
Henkilökunnan virkistys	206 500	161 052	154 929	207 116	165 768	138 170
Tapaturma/muut vah.aih.palv	8 484	6 751	12 646	13 721	-2 921	7 151
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	112 206	117 968	130 460	153 776	141 506	141 625
	2 295 365	2 358 741	2 560 365	3 521 603	3 734 515	3 638 375
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	140 507 411	133 402 760	134 565 999	137 351 572	139 758 484	142 185 931

KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS						
PALKAT JA PALKKIOT	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Kokouspalkkiot	7 520	5 463	4 475	4 265	5 634	6 033
Vakinaiset viranhaltijat	6 980 323	6 571 323	6 525 871	6 454 562	6 451 470	6 662 947
Vakinaiset työsuhteiset						
Määräaikaiset työsuhteiset	0	0	0			
Päätoimiset tuntiopettajat	0	0	0			
Erilliskorvaukset	2 944 994	2 762 840	2 682 778	2 792 760	2 785 382	2 722 377
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	133 743	68 912	121 942	118 845	82 955	114 946
Vuosilomasijaiset	181 359	284 893	270 895	266 555	227 768	165 516
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0	0	0		0	0
Tunti- ja urakkapalkat	0	0	0		0	0
Muun henkilöstön palkat	211 997	199 368	256 172	218 207	156 270	126 061
Muu henkilöstö/työllistetyt	0	0	0		873	0
Muut verolliset korvaukset	0	0	0		0	0
Tevin sosiaalipalkat	0	0	0		0	0
Lomapalkkavaraukset	0	0	0			
Lomarahavaraukset	1 528	45 771	-75 137	-5 917	114 880	35 953
Aktivoidut palkat	0	0	0			
	10 461 464	9 938 570	9 786 995	9 849 277	9 825 232	9 833 832
ELÄKEKULUT						
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	1 740 046	1 675 215	1 675 222	1 683 585	1 619 071	1 602 809
Eläkevakuutusmaksut VEL	0	0	0			
Eläkemenoperusteinen maksu	0	16 805	24 145	24 154	20 429	16 054
Muut eläkevak.maksut	8 952	9 477	8 648	8 601	9 775	6 019
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	0			
Varhaiseläkkeet	0	149 572	213 524	148 916	328 756	132 523
Eläkekulujen aktivointi	0	0	0			
	1 748 999	1 851 069	1 921 539	1 865 256	1 978 031	1 757 404
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	88 824	105 964	206 330	202 034	204 979	197 550
Henkilövakuutukset	-123 673	11 939	143 745	16 884	63 916	89 524
Työttömyysvakuutusmaksut	265 491	320 049	363 675	309 913	285 181	312 566
Sos.vak.maksut, jaksotetut	-1 710	-10 280	-38 737	65	29 199	11 787
Muut henkilöstösivumenot	0	0	0			
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	0	0	0			
	228 931	427 672	675 012	528 896	583 275	611 427
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.						

Sairausvakuutuskorvaukset	-81 664	-65 518	-81 364	-111 436	-111 529	-88 666
Tapaturmakorvaukset	-31 274	-8 107	-58 879	-26 677	-7 277	-15 804
Kansaneläkelaitoksen korvaukset						
Henkilöstökorvausten aktivointi						
Muut henk. menojen korjaukset	0	0	0			
	-112 938	-73 624	-140 244	-138 113	-118 806	-104 470
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	102 658	189 176	138 190	124 760	100 867	103 159
Henkilökunnan ruokailu						
Henkilökunnan terveydenhoito	171 527	176 152	149 142	154 956	144 552	157 965
Henkilökunnan virkistys	9 883	11 103	13 159	13 348	13 825	9 458
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	7 974	12 194	5 408	19 347	17 255	8 583
	292 041	388 626	305 899	312 411	276 499	279 164
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	12 618 497	12 532 312	12 549 201	12 417 727	12 544 231	12 377 358

KOTKA+LIIKELAITOKSET						
PALKAT JA PALKKIOT	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Kokouspalkkiot	553 868	492 365	327 896	455 165	427 718	439 457
Vakinaiset viranhaltijat	89 738 626	86 474 605	90 323 236	89 283 374	89 737 671	88 931 568
Vakinaiset työsuhteiset				0	0	0
Määräaikaiset työsuhteiset	2 707 961	2 261 178	1 682 091	2 603 535	3 057 276	3 450 507
Päätoimiset tuntiopettajat	1 849 110	1 696 356	1 555 053	2 137 389	2 282 227	2 196 054
Erilliskorvaukset	12 953 112	12 244 970	11 621 777	12 097 047	11 732 742	11 856 760
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	3 204 126	2 965 636	2 818 535	2 919 786	2 724 261	3 049 517
Vuosilomasijaiset	2 466 207	2 305 528	2 016 786	2 004 450	1 856 831	1 871 393
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	48 146	50 898	87 024	133 114	580 679	498 053
Tunti- ja urakkapalkat	3 549 265	3 478 555	3 665 419	3 840 633	3 843 145	4 241 495
Muun henkilöstön palkat	1 224 435	1 041 377	1 053 499	977 488	800 138	898 060
Muu henkilöstö/työllistetyt	1 353 760	1 142 187	660 415	717 370	868 676	878 872
Muut verolliset korvaukset	1 000	200	0	528	0	0
Tevin sosiaalipalkat	-182 914	-189 156	-223 230	-232 263	-238 591	-249 128
Lomapalkkavaraukset	284 204	-6 639	-23 172	0	0	0
Lomarahavaraukset	407 987	253 742	-1 033 254	-523 176	-96 765	321 098
Aktivoidut palkat	0	0	-3 397	11 500	14 488	0
	120 158 893	114 211 802	114 528 679	116 425 940	117 590 494	118 383 706
ELÄKEKULUT						
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	19 089 552	18 392 180	18 589 918	18 860 010	18 533 624	18 063 218
Eläkevakuutusmaksut VEL	1 395 941	1 500 610	1 767 467	2 158 938	2 300 480	2 171 523
Eläkemenoperusteinen maksu	6 247 088	6 514 163	8 684 313	9 289 726	10 064 014	11 265 108
Muut eläkevak.maksut	8 952	9 477	8 648	25 109	9 775	6 019
Kunnan maksamat eläkkeet	0	-772 391	0	0	0	650 000
Varhaiseläkkeet	1 298 687	1 488 286	1 102 560	859 109	1 581 501	1 779 980
Eläkekulujen aktivointi	0	0	0	0	0	0
	28 040 221	27 132 325	30 152 906	31 192 892	32 489 393	33 935 848
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	1 006 330	1 207 751	2 411 360	2 387 712	2 478 149	2 369 340
Henkilövakuutukset	191 175	213 737	1 005 469	451 195	785 434	796 087
Työttömyysvakuutusmaksut	3 095 140	3 433 726	4 337 618	3 555 159	3 350 055	3 783 389
Sos.vak.maksut, jaksotetut	122 421	-112 173	-466 749	-117 650	8 734	124 492
Muut henkilöstösivumenot	23 336	89 632	0	0	0	0
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	0	0	0	0	0	0
	4 438 402	4 832 673	7 287 698	6 276 416	6 622 372	7 073 308
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT						
Henk. korv. ja muut henk. menoj.				0	2 080	0
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 853 256	-1 674 634	-1 636 180	-1 718 007	-1 642 230	-1 813 046

Tapaturmakorvaukset	-149 156	-183 402	-220 240	-139 978	-145 721	-142 372
Kansaneläkelaitoksen korvaukset				0	0	0
Henkilöstökorvausten aktivointi				0	0	0
Muut henk. menojen korjaukset	-96 604	-73 553	-47 780	-93 296	-85 597	-59 332
	-2 099 015	-1 931 589	-1 904 201	-1 951 281	-1 871 468	-2 014 750
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA						
Varahenk. vuokraus/käyttö	1 516	1 345	939	946 354	1 115 458	1 084 255
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	632 737	796 184	784 252	651 897	686 297	642 461
Henkilökunnan ruokailu	67 448	65 951	66 688	62 615	68 058	59 087
Henkilökunnan terveydenhoito	1 540 659	1 589 012	1 828 821	1 890 447	1 931 348	1 939 369
Henkilökunnan virkistys	216 382	181 480	189 930	251 564	205 349	175 443
Tapaturma/muut vah.aih.palv	8 484	6 751	12 646	13 721	-2 921	7 151
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	120 180	131 999	152 830	187 686	161 179	161 380
	2 587 406	2 772 722	3 036 108	4 004 284	4 164 768	4 069 145
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	153 125 908	147 017 933	153 101 190	155 948 251	158 995 560	161 447 258

KOTKAN KAUPUNKI
Kustaankatu 2
48100 KOTKA

Puh. 05 2341
www.kotka.fi