



Henkilöstökertomus 2019



Sisällysluettelo

Uudet tuulet puhaltavat	2
Rohkeutta ruuhkaelämään	3
Henkilöstön tunnuslukuja	4
Henkilöstömäärän muutokset	5
Henkilöstörakenne	6
Työpanos	9
Henkilöstömenot	10
Sairauspoissaolot ja -kustannukset	12
Työterveyshuolto	14
Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta	15
Henkilöstön ja esimiestyön kehittäminen	16
Työsuojaus	17
Työtapaturmat	18
Päätöksentekijätoiminta	19
Rekrytointi	20
Lähtövaihtuvuus	21
Eläketapahtumat	22
Henkilöstötuloslaskelmat	23
Koulutusten osallistujamäärät	27

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

Uudet tuulet puhaltavat

Vuosi 2019 alkoi vauhdikkaasti. Kymsoten toiminta käynnistyi ja maakunnallisen toimijan aloitus työllisti henkilöstöasioiden yksikköä ja muita kaupungin yksiköitä vielä vuoden ensimmäisinä kuukausina. Välillä epäusko valtasi, mutta Kymsote saatiin kuin saatiinkin jaloilleen vuoden 2019 alusta alkaen. Maakunnan isoimman työnantajan perustaminen oli iso ponnistus.

Kymsoten perustaminen ja toiminnan käynnistyminen oli iso muutos myös jäljelle jääville kaupunkiorganisaatioille. Vuoden aikana kaupungin toimintaa luotiin pienentyneisiin organisaation mittasuhteisiin. Ennen sosiaali- ja terveysalan siirtymistä Kymsoteen kaupungin keskimääräinen henkilökunta määrä oli 3321 henkilöä (Kotkan kaupunki 3031 ja Kymenlaakson pelastuslaitos 290). Vuoden 2019 alusta lukien kaupungin keskimääräinen henkilökuntamäärä on 2047 henkilöä (Kotkan kaupunki 1784 ja Kymenlaakson pelastuslaitos 263). Jäljelle jäävän kaupungin kolme suurinta vastuualueita ovat opetustoimen, varhaiskasvatuksen ja teknisten palveluiden vastuualueet. Muutos on antanut mahdollisuuden panostaa ja terävöittää henkilöstötoimintaa ja työhyvinvointitoimintaa sekä luoda uusia toimintamalleja.

Kotkan kaupungin osalta talouden tasapainottaminen työllisti ja ohjasi toimintaa koko vuoden ajan. Ensimmäinen talouden tasapainottamisohjelma tehtiin jo vuoden alkukuukausien aikana ja toinen kierros tehtiin alkusyksystä talousarvioprosessin yhteydessä. Tasapainottamisohjelmissa henkilöstösuunnitelmaan tehtiin tarkennuksia, jotka vähentävät henkilöstöresursseja suunnittelukaudella vuoteen 2022 mennessä. Vähennykset tehdään maltillisesti ja suunnitelmallisesti eläköitymistien kautta. Kevään aikana käytiin myös yt-neuvottelut henkilöstön vähentämisestä hyvinvoinnin ja terveyden vastuualueen maahanmuuttajapalveluissa. Yhteistoimintaneuvottelun lopputuloksena taloudellisista ja tuotannollisista syistä kaupungin palveluksesta irtisanomisuhan alle jäi 11 henkilöä. Suurin osa pystyttiin kesän ja syksyn aikana sijoittamaan uudelleen koulutuksen ja kokemuksen mukaisesti uusiin työtehtäviin.

Vuoden 2019 alusta lukien aloitti uusi työterveyden palvelutuottaja Suomen Terveystalo Oy. Yhteisiä toimintamalleja luotiin erityisesti alkuvuoden aikana. Omintakeista Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyshuollon käytön osalta ovat olleet suuret sairauspoissaolomäärät, työterveyshuollon palveluiden laaja käyttö ja käytön painottuminen sairaanhoidollisiin palveluihin. Työnan-

tajan maksamana työterveyden tarkoitus on kuitenkin korostaa ennaltaehkäiseviä työterveyshuollon palveluita, ei sairaanhoitopainotteisia työterveyshuoltopalveluita. Tähän suuntaan myös asiaan liittyvä lainsäädäntö toimintaa ohjaa. Yhteistyö Terveystalon kanssa avasi uusia mahdollisuuksia ja näkökulmia henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen ja työkyvyn parantamiseen. Kaupungin työterveyden toimintasuunnitelma on säästöpakotteista huolimatta vielä varsin kattava moneen muuhun isoon työnantajaan nähden. Työterveyshuollon toiminnan painopistettä on säädetty vähitellen kohti ennaltaehkäisevämpää ja varhaisemman vaikuttamisen suuntaa. Sairaanhoidollisiakin palveluita tarjotaan yhä.

Sairauspoissaololukujen valossa kehitys näyttää hyvältä ja oikean suuntaiselta. Jo vuosien ajan kaupungin sairauspoissaolot ovat olleet erittäin korkealla, 18,0 - 20,0 päivää/työntekijä. Vuonna 2018 sairauspoissaolot olivat 19,0 päivää/työntekijä (luvussa on mukana Kymsoteen siirtyneet). Kaupungille jääneiden yksiköiden osalta vuonna 2018 sairauspoissaolot olivat 16,5 päivää/työntekijä. Vuoden 2019 osalta sairauspoissaolot ovat asemoituneet aivan eri tasolle, 15,8 päivään/työntekijä. Lasku on merkittävä ja kertoo, että teemme oikeita asioita.

Henkilöstön työhyvinvointi on Parempi Työyhteisö (ParTy)[®] -ilmapiirikyselyn tulosten perusteella hyvällä tasolla ja parantunut vuoden 2016 kyselyn tilanteesta. Kyselyn avainluku mittaa henkilöstön hyvinvointia, työn perusedellytyksiä sekä työyhteisöjen toimivuutta ja kehittämisedellytyksiä. Avainluku koko kaupungin osalta (14,2) oli selvästi yli suomalaisen keskitason (14,0). Luku oli myös noussut edelliseen kyselyyn verrattaessa (vuonna 2016 tehdyn kyselyn avainluku oli 13,9).

Kaupunkistrategian alaisessa henkilöstöohjelmassa linjataan henkilöstöpolitiikan suuntaviivat. Työhyvinvointijohtaminen ja palveleva johtaminen on nostettu esimiestoimintaa kaikilla organisaation tasoilla ohjaaviksi linjauksiksi. Strategisella tasolla pyritään luomaan puitteet ja tavoitteet hyvälle työntekijäkokemukselle. Lähijohtamisen tasolla esimiestyötä tehdään kaupungin pelisääntöjen mukaisesti korostaen oikeudenmukaisuutta, vastuuntuntoa ja luottamusta. Työntekijä- ja työyhteisötasolla edistetään omaa ja toisten työhyvinvointia tietoisesti, muita tukien. Työntekijöiden ja työyhteisöjen positiivisen voimavaran kasvattaminen antaa voimaa.

Minna Uusitalo, henkilöstöjohtaja

Rohkeutta ruuhkaelämään

Kuinka perusteellisesti työnantajan on syytä huomioida henkilöstönsä muun elämän kokonaisuuksia ja tilanteita sekä elämäntilannetta?

Trendi työelämässä kulkee kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisen suuntaan. Työnantajat saattavat tukea henkilöstöä esimerkiksi lastenhoitoon liittyvissä haasteissa tai palkata työntekijälle vaikkapa personal trainerin motivoimaan fyysisen kunnon kohotusta.

Työ ja muu elämä eivät oikeastaan ole kovinkaan erillisiä tai keskenään kilpailevia elementtejä, vaan ne ovat molemmat osa kokonaista elämää. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukeva organisaatiokulttuuri on tärkeitä myönteisessä yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä esimerkiksi vähäisiin työpaikan vaihtamisaikomuksiin.

Myös Kotkan kaupungilla henkilöstö nähdään kokonaisvaltaisesti. Työn ulkopuolisen elämän vaikutukset työkykyyn ovat kiistattomat. Vuonna 2019 Kotkassa keskityttiin erityisesti henkilöstön henkisen hyvinvoinnin ja hyvän mielenterveyden vahvistamiseen. Henkilöstötoiminnassa teemoja pidettiin esillä mielenterveyden teemavuoden (HYVÄ MIELI 2020) merkeissä sekä Kevan tukeman Rohkeutta ruuhkaelämään -hankkeen (2019-2020) vauhdittamana.

Rohkeutta ruuhkaelämään- hanke tähtää moninaisin keinoin mielenterveyden vahvistamiseen kaupungin henkilöstön keskuudessa. Tarjolla on koulutusta, ryhmätoimintaa, ruuhkavuosiin sopivaa liikuntaa, kunto-remontti, psykologikäyntejä sekä henkilöstön yhteinen perhepäivä. Vaikka hanke on vajaan vuoden kestävä toimintakokonaisuus, siitä kuitenkin ammennetaan myös tuleviin vuosiin. Osa hankkeesta kehiteltävistä toiminnoista on tarkoitettu tulevinakin vuosina jatkuviksi ja vuotuisiin työhyvinvointitoimiin integroitaviksi. Hanketta osaltaan rahoittavan Kevan myönteistä huomiota ovat saaneet konkreettiset työkalut, kuten organisaation sisäinen yksilövalmennus, in-house coaching sekä ”Mitä tehdä jos ahdistaa” -tukilista.

Huomiota kiinnitetään erityisesti hoivaruuhekassa eläviin työntekijöihin, oli kyse sitten lapsiperhe- tai esimerkiksi omaishoivatilanteesta. Otsikossa mainittu ”ruuhkaelämä” viittaa laajasti työn ja muun elämän kokonaisuuteen sekä kokemukseen elämän vaativuudesta ja hektisyydestä.

Viime vuosien kehitys mielenterveysperusteisten sairauksien osalta on ollut huolestuttavaa. Tilanne on ongelmallinen myös kansallisella tasolla. Uusilla keinoilla ja erityisesti matalan kynnyksen toiminnoilla työpaikoilla voidaan kuitenkin saada aikaan myönteistä kehitystä.

Henkilöstön hyvinvointiin panostamalla voidaan vaikuttaa siihen, että yhä useamman työntekijän yhä useampi työpäivä on - hyvä päivä.

Anna Vanhala
Henkilöstösuunnittelija



Henkilöstön tunnuslukuja

Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, keskimääräinen henkilöstömäärä 2017-2019

Vuoden 2017 luvuissa mukana ICT Kymi

	2017	2018	2019
Henkilöstömäärä (keskiarvo)	3 358	3 321	2 047
Vakituiset (keskiarvo)	2 678	2 589	1 656
Määräaikaiset (keskiarvo)	680	732	391
HTV2	3 137	3 084	1 969
HTV1	2 674	2 619	1 689
Asukkaat / Henkilöstö	16,0	15,9	25,5
Henkilöstön kokonaiskeski-ikä	44,9	44,2	46,1
Naisten osuus henkilöstöstä	75,2 %	75,7 %	67,6 %

Vuonna 2019 henkilöstön määrä edelleen laski Kotkan kaupungilla ja sen liikelaitoksessa Kymenlaakson pelastuslaitoksessa. Suunta on ollut laskeva jo aiempina vuosina, ja nyt se oli erityisen voimakasta Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstön myötä.

Henkilöstörakenteessa naisten suhteellinen osuus on melko korkea: henkilöstöstä on naisia 67,6 prosenttia. Kunta-ala on tyypillisesti naisvaltaista. Valtakunnallisella tasolla kuntien henkilöstössä peräti 80 prosenttia on naisia. Naisten osuus henkilöstöstä Kotkan kaupungin ja Kymenlaakson pelastuslaitoksella on laskenut jonkin verran sote-alojen siirryttyä Kymenlaakson kuntayhtymään.

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstön keski-ikä nousi hieman aiemmista vuosista, se oli vuonna 2019 noin 46 vuotta. (Keski-ikä tarkastelusta on poistettu eri kuukausien keskiarvosta kesä- ja heinäkuu, kesätyöntekijöiden alhaisen keski-ikänsä vuoksi.)

Henkilöstömäärää ja -rakennetta, henkilötövuosia eli työpanosta ja maksettua palkkoja avataan tarkemmin niiden omissa osioissa (sivulta 6 alkaen).



Henkilöstömäärän muutokset

Henkilöstömäärä (keskimääräinen)

Kotkan kaupunki ja liikelaitokset, 2017-2019

	2017	2018	2019	2018-2019
Kotkan Kaupunki	3041	3 031	1 784	-1 247
Kymenlaakson pelastuslaitos	294	290	263	-27
Yhteensä	3 335	3 321	2 047	-1 274

Kotkan kaupungin ja sen liikelaitoksen, Kymenlaakson pelastuslaitoksen, henkilöstömäärät laskivat merkittävästi vuonna 2019. Kaupungin omassa organisaatiossa henkilöstön määrä pieneni edellisestä vuodesta yli 1200 hengellä. Kymenlaakson pelastuslaitoksella työskenteli 27 henkilöä aiempaa vähemmän.

Vuodenvaihteessa 2018-2019 merkittävä osa Kotkan kaupungin henkilöstöstä siirtyi sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän Kymsoten palvelukseen.

Kymsoteen siirtyivät Kotkan kaupungin sote-alan vastuualueet: terveydenhuollon, sosiaalihuollon, vanhus- ja perhepalveluiden vastuualueet. Myös Kymenlaakson pelastuslaitokselta siirtyi terveydenhuoltoalan henkilöstöä Kymsoteen. Näistä muutoksista johtuvat suuret erot henkilöstömäärissä aiempien vuosien ja vuoden 2019 välillä.



Henkilöstörakenne

Henkilöstömäärä - Aktiivi ja lepäävä henkilöstö
Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos, 2018-2019

	2018		2019	
	Aktiivi	Lepäävä	Aktiivi	Lepäävä
Kotkan kaupunki	2451	227	1641	150
Kymenlaakson pelastuslaitos	247	13	249	15
Yhteensä	2704	241	1890	165

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

Lepäävän henkilöstön suhteellisissa määrissä ei ollut suuria muutoksia vuosien 2018 ja 2019 välillä. Kotkan kaupungilla lepäävän henkilöstön määrä on laskenut mutta tämä johtuu ennen kaikkea Kymsoteen siirtyneestä henkilöstöstä eli henkilöstön määrän merkittävästä vähenemisestä muutenkin. Kymenlaakson pelastuslaitoksella lepäävän henkilöstön määrä oli noussut kahdella hengellä.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 47 vuotta. Edellisinä vuosina vastaava luku on ollut hieman matalampi, noin 44-45 vuotta. Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä ovat selvästi vakituisten työntekijöiden keski-ikää alhaisempia, sekä Kymenlaakson pelastuslaitoksella että Kotkan kaupungilla.

Vakituiset palvelussuhteet ovat pitkiä. Kotkan kaupungin ja sen liikelaitoksen vakituinen työntekijä on ollut samalla työnantajalla keskimäärin 14 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä ja keskimääräinen palvelusaika vuosina
Kotkan kaupungin tehtäväalueet ja liikelaitokset, 12/2019

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika	
	Vakit.	Määr.	Yhteensä	Vakit.	Määr.
Kotkan kaupunki	48	42	47	14,9	4,6
Kymenlaakson pelastuslaitos	45	37	43	9,4	5,0
Yhteensä	48	42	47	14,3	4,6

Henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika ja henkilöstömäärä Tilanne joulukuussa 2019, Kotkan kaupunki vastuualueittain

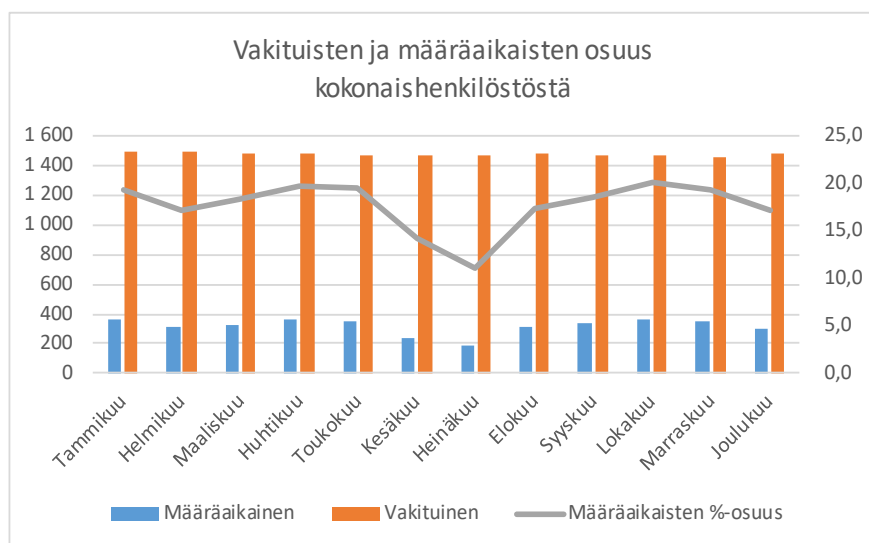
	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika		Henkilöstömäärä		
	Vak.	Määr.	Yht.	Vak.	Määr.	Vak.	Määr.	Yht.
Opetustoimen vastuualue	46	43	45	12,2	5,4	458,7	125,2	584,0
Varhaiskasvatuksen vastuualue	48	37	46	17,0	4,4	310,5	64,0	374,5
Teknisten palvelujen vastuualue	52	43	51	16,8	3,1	310,8	41,5	352,3
Kulttuurin vastuualue	51	42	50	16,6	2,7	56,8	7,5	64,3
Hyvinvoinnin ja terv.huollon vastuualue	47	36	45	9,1	2,9	43,3	10,0	53,3
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	53	42	52	18,2	1,9	35,0	3,0	38,0
Hallintoyksikkö	52	39	51	22,7	1,6	24,6	3,5	28,1
Ympäristöpalvelujen yksikkö	50	29	46	15,6	1,8	20,8	6,0	26,8
Talousyksikkö	50	37	47	14,9	2,1	14,5	4,0	18,5
Nuorisotyön yksikkö	38	36	37	6,3	2,7	14,0	3,5	17,5
Liikuntapalveluiden yksikkö	39	24	38	9,4	3,8	9,0	1,0	10,0
Henkilöstöasioiden yksikkö	54		54	20,4		7,0		7,0
Kaupunkikeh. ja viestinnän toim.yks.	49	39	48	8,7	0,1	5,0	0,2	5,2

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

Joulukuussa 2019 tarkasteltuna kaupungin suurin vastuualue oli opetustoimi. Taulukosta nähdään myös henkilöstön keski-ikä sekä keskimääräinen palvelusaika vastuualueittain.



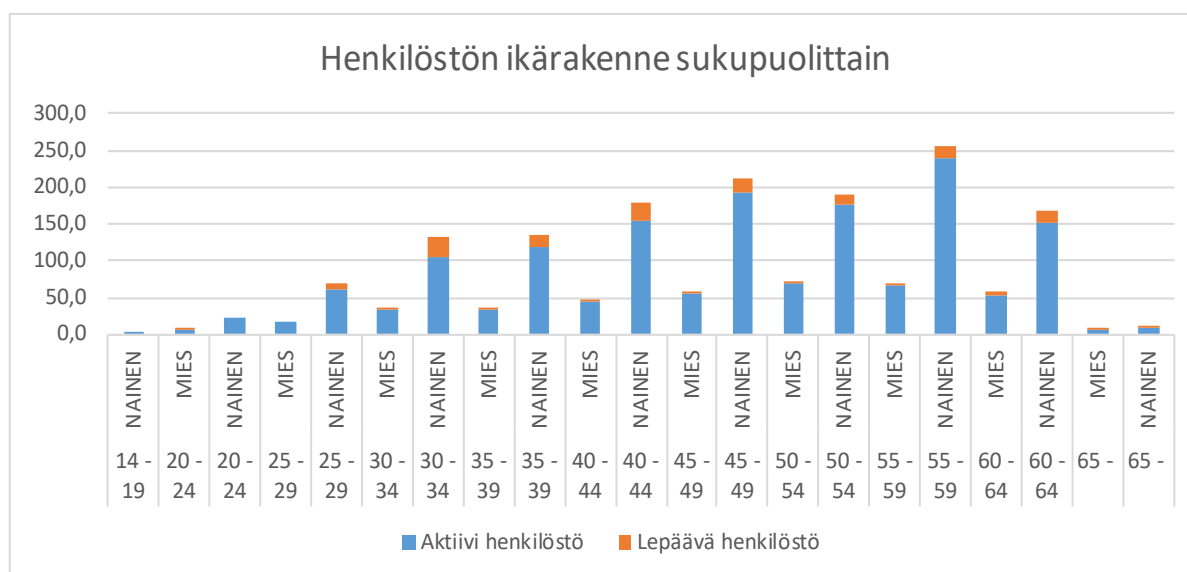
Vakituisten ja määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä Kotkan kaupunki, kuukausittain 2019



Ylläoleva pylväskuvio havainnollistaa vuoden 2019 vakituisten ja määräaikaisen henkilöstömäärän kehitystä kuukausittain. Määräaikaisten osuus kokonaishenkilöstöstä on vaihdellut suunnilleen 11-20 prosentin välillä. Määräaikaisten osuus on ollut suurimmillaan lokakuussa ja pienimmillään heinäkuussa 2019. Määräaikaisten osuus on kääntynyt vuonna 2019 laskuun. Edellisvuonna määräaikaisia oli vuoden eri kuukausina 20-23 prosenttia henkilöstöstä.

Kotkan kaupungin henkilöstö on naisvoittoista, kuten alla oleva taulukko kertoo. Vuoden 2019 eri kuukausien keskiarvoja tarkasteltaessa henkilöstöstä noin 76 % oli naisia. Naisten osalta 55-59-vuotiaat olivat suurin ikäryhmä. Miesten osalta sekä tämä sama ryhmä että 45-49-vuotiaat olivat suurimmat ikäryhmät.

Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain Kotkan kaupunki, joulukuu 2019



Työpanos

Työpanosmittareita on kaksi:

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

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

Maksettu työpanos (htv2) vuonna 2019 ja muutos 2018-2019 Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos

	HTV2			Muutos 2018-2019		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	1 393,10	319,6	1 712,70	-767,10	-324,90	-1 092,00
Kymenlaakson pelastuslaitos	180,6	75,7	256,30	-17,90	-4,60	-22,50
Yhteensä	1 573,70	395,30	1 969,00	-785,00	-329,50	-1 114,60

Vuonna 2019 Kotkan kaupungin työpanos (HTV2) laski sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön osalta. Kehitys oli samansuuntaista myös Kymenlaakson pelastuslaitoksessa: sekä määräaikaisten että vakituisten työntekijöiden HTV2-luvut laskivat.

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

Tehty työpanos (htv1) vuonna 2019 ja muutos 2018-2019 Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos

	HTV1			Muutos 2018-2019		
	Vakit.	Määr.	Yht.	Vakit	Määr.	Yht.
Kotkan Kaupunki	1 168,7	298,3	1 467	-611,60	-298,50	-910,10
Kymenlaakson pelastuslaitos	146,9	74,8	221,7	-16,50	-4,00	-20,50
Yhteensä	1 315,6	373,1	1 688,7	-628,20	-302,50	-930,70

Henkilöstömenot

Maksetut palkat ja palkkiot* 2017-2019 ja muutos 2018-2019

Kotkan kaupunki ja Kymenlaakson pelastuslaitos

*ilman sivukuluja

	2017	2018	2019	Muutos 2018-2019
Kotkan Kaupunki	101 549 000	107 711 000	62 484 000	-45 227 000
Kymenlaakson pelastuslaitos	9 865 000	10 349 000	8 264 000	-2 085 000
Yhteensä	111 414 000	118 060 000	70 748 000	-47 312 000

Kotkan kaupungin ja sen liikelaitosten palkkakulut las-
kivat vuoteen 2018 verrattuna noin 47 312 000 euroa.
Laskua oli sekä Kotkan kaupungin että Kymenlaakson
pelastuslaitoksen osalta. Henkilöstökulujen lasku edel-
liseen vuoteen verrattuna Kotkan kaupungin osalta on
noin 45 miljoonaa euroa ja Kymenlaakson osalta reilut 2 mil-
joonaa euroa.

Toteuma on vuoden 2019 talousarvion mukainen.
??? Suurin yksittäinen syy palkkakulujen laskuun oli
Kymsote-kuntayhtymän perustaminen ja sen myötä
merkittävän henkilöstömäärän poistuminen Kotkan
kaupungilta sekä jossain määrin myös Kymenlaakson
pelastuslaitokselta.

Vapaaehtoinen palkaton vapaa säästösyistä *Pelkkä palkka, ei sivukuluja			
Vuosi	Henkilöä	Päivää	Palkkasääs- tö*
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 €
2019	325 henkilöä	1992 päivää	155 843 €

Palkatonta vapaata säästösyistä käytettiin vuonna 2019
melko runsaasti, yhteensä 1992 päivää. Vähentymis-
tä tapahtui edellisvuoteen verrattuna jonkin verran,
431 päivää. Kuitenkin suhteessa Kymsoteen lähteneen
henkilöstön määrään lasku on pieni ja palkkasäästö on

edelleen merkittävä. Palkatonta vapaata säästösyistä on
mahdollista käyttää sellaisissa töissä ja tilanteissa, joissa
toiminta kyetään järjestämään vapaiden aikana ilman si-
jaisia tai vapaan vuoksi muuten kohoavia kustannuksia.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön uudistettu nopean ker-
tapalkitsemisen muoto, hyty-palkkio. Palkkio on tarkoi-
tettu matalan kynnyksen palkitsemiskeinoksi ja sitä voi-
daan maksaa esimerkiksi yksittäisen tavoitteen tai asian
onnistumisesta. Vuonna 2019 hyty-palkkio myönnettiin
116 hengelle ja 20 600 euron verran.

Työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan
kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka
perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset ja amma-
tinhallinta sekä muut paikallisesti määritellyt henkilö-
kohtaiset taidot.

Vuonna 2019 myönnettyjen henkilökohtaisten lisien
kustannusvaikutus oli noin 119 000 €. Sopimusaloista
aktiivisinta henkilökohtaisten lisien myöntäminen oli
kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopi-
muksen keskuudessa.

Lisä- ja ylityöt vuonna 2012, 2018-2019, kustannukset ja muutos 2018-2019 Kotkan kaupunki

Vastuualue/yksikkö	Lisä- ja ylityö kustannus 2012	Lisä- ja ylityö kustannus 2018	Lisä- ja ylityö kustannus 2019	Muutos 2018- 2019 €
Hallintoyksikkö	12 890,48 €	5 055,46 €	6 132,76 €	1 077,30 €
-Vaalit	6 664,25 €	2 638,77 €	6 744,12 €	4 105,35 €
Talousyksikkö	3 309,66 €	3 384,81 €	4 464,44 €	1 079,63 €
Henkilöstöpalveluiden yks.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Kaupunkikehitys	5 105,85 €	0,00 €	297,26 €	297,26 €
Kulttuuri	11 697,79 €	8 382,06 €	5 693,89 €	-2 688,17 €
Kaupunkisuunnittelu	0,00 €	525,91 €	350,65 €	-175,26 €
Teknisten palv.va	475 284,00 €	121 743,02 €	233 411,04 €	111 668,02 €
Hyvinvoinnin- ja terv.h va	0,00 €	0,00 €	6 494,65 €	6 494,65 €
Opetustoimen va	3 530,00 €	0,00 €	266,19 €	266,19 €
Varhaiskasvatuksen va	4 337,00 €	12 408,64 €	8 148,18 €	-4 260,46 €
Nuorisotyön yksikkö	1 184,00 €	1 871,83 €	0,00 €	-1 871,83 €
Liikuntayksikkö	21 677,00 €	5 771,95 €	6 013,63 €	241,68 €
Kotkan kaupunki	545 680,03 €	161 782,45 €	278 016,81 €	116 234,36 €

Yksi kaupungin tavoitteista on ollut lisä- ja ylitöistä aiheutuvien kustannusten vähentyminen. Kustannukset ovatkin vähentyneet merkittävästi viime vuosina, joskin vuosina 2018 ja 2019 ne ovat jonkin verran lisääntyneet.

Kasvua selittää sijaispula, jonka johdosta on jouduttu teettämään tehtäviä vakituisella henkilöstöllä lisä- tai ylitöinä. Teknisten palveluiden vastuualueen osalta kustannuksia lisäsi lumenen alkutalvi 2019.

Ylityökieltoa on jatkettu kaupunginhallituksen päätök-

sellä 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 sekä pienemmistä yksiköistä nuorisotyössä ja kaupunkikehityksen alueella.

Sairauspoissaolot ja -kustannukset

Sairauspoissaolot henkilöä kohden ja sairauspoissaolojen kustannukset
2019 ja 2018-2019 muutos, Kotkan kaupunki* ja Kymenlaakson pelastuslaitos

*Vain Kotkaan jääneet vastualueet ja yksiköt mukana 2018 ja 2019 luvuissa

	SPO / Hlö				Muutos 2018-2019		Yht.	Kustannus sijaistamiskuluineen
	Vakit	Määrä	Yht.	Kustannus sijaistamiskuluineen	SPO / Hlö Vak.	Määrä		
Kotkan Kaupunki	16,4	12,8	15,8	2 059 258	-1,3	1,4	-0,7	-98 453
Kymenlaakson pelastuslaitos	13,9	2,3	10,7	222 332	-2,1	0,2	-1,4	-217 474
Yhteensä	16,1	10,7	15,1	2 281 590	-1,4	0,9	-0,8	-315 927

Viime vuosien ajan kaupungin sairauspoissaolot ovat olleet erittäin korkealla tasolla, 18,0 - 20,0 päivää/työntekijä. Vuonna 2018 sairauspoissaolot olivat 19,0 päivää/työntekijä (luvussa ovat mukana Kymsoteen siirtyneet). Kaupungille jääneiden yksiköiden osalta vuonna 2018 sairauspoissaolot olivat 16,5 päivää/työntekijä.

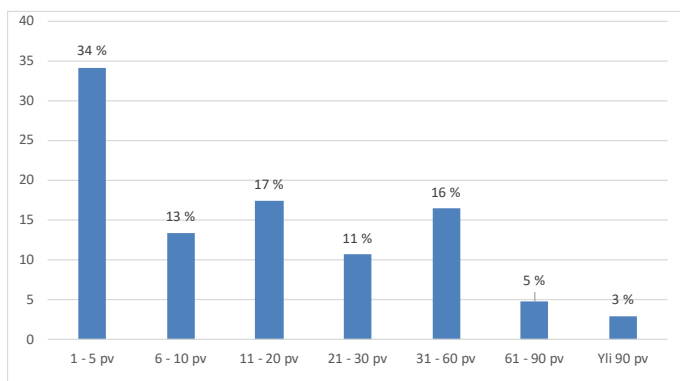
Vuoden 2019 osalta sairauspoissaolot ovat asemoituneet aiempaa selvästi paremmalle tasolle, keskimäärin 15,8 päivään/työntekijä. Lasku on merkittävä.

Myös sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset ovat siten laskeneet huomattavasti. Kymenlaakson pelastuslaitoksen sairauspoissaolot sekä niistä aiheutuvat kustannukset ovat niin ikään laskeneet.

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

Sairauspoissaolot 2012 - 2019, päivää/työntekijä	
2012	20,7
2013	18,6
2014	16,3
2015	17,2
2016	17,8
2017	19,0
2018	19,0
2019	15,8

Eri pituisten sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä, Kotkan kaupunki, 2019



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

Kaikista sairauspoissaolopäivistä 47 % 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 - 2019 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.

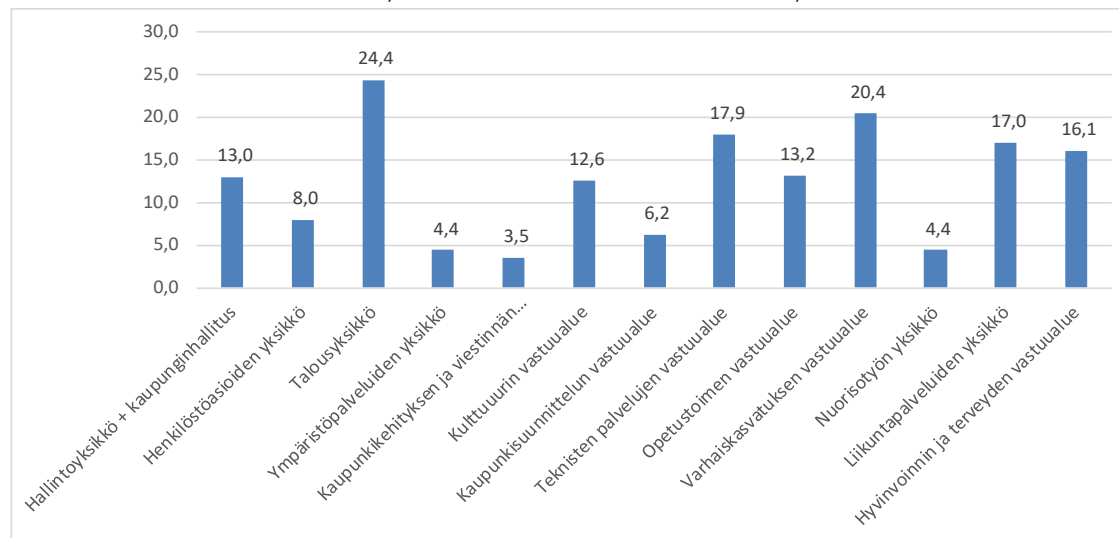
Vastuualueista korkeimmat sairauspoissaololuvut olivat pienehkön talousyksikön ohella varhaiskasvatuksessa, jossa sairauspoissaoloja oli keskimäärin 20,4 päivää yhtä työntekijää kohden (vuonna 2018 vastaava luku oli 20,9). Toisella suurella vastuualueella, teknisissä palveluissa, sairauspoissaoloja on saatu laskemaan aiempia vuosia suotuisammalle tasolle, alle 18 päivään / työntekijä.

Kymsoteen siirtyneen henkilöstön myötä sairauspoissaolopäivät laskivat reilusti edelliseen vuoteen verrattuna. Mielenterveyden häiriöistä kirjoitetut sairauspoissaolopäivien määrä on lisääntyvät aiemmalla tarkasteluvälillä

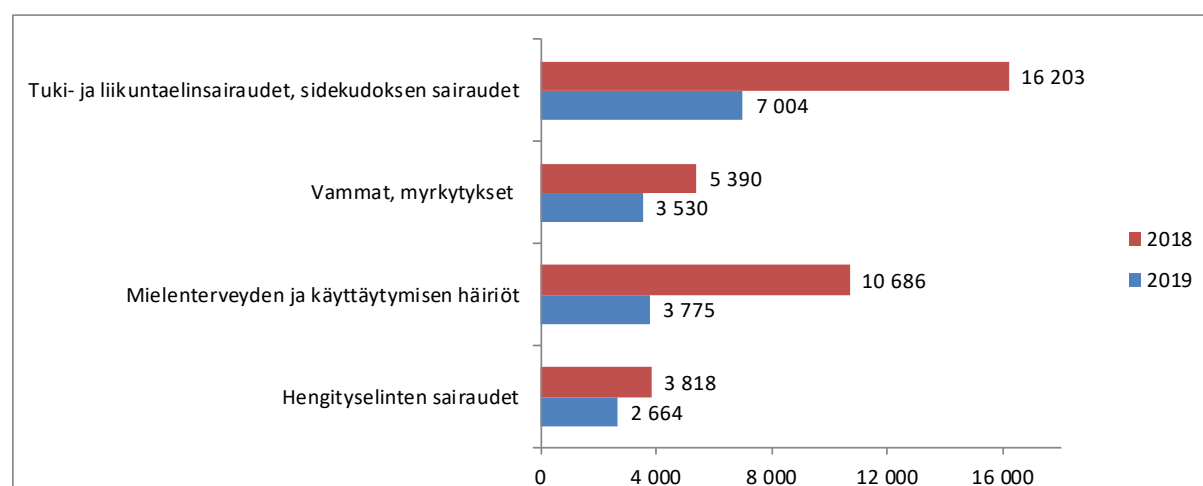
2016-18 merkittävästi, mutta ne näyttäisivät kääntyneen suotuisampaan suuntaan.

Esimiehen myöntämät sairauspoissaolot	2017	2018	2019
Henkilömäärä, joilla esimiehen myöntämiä s-poissaoloja	2080	2108	1194
Yhden päivän sairausloma, pv	1937	2039	1001
Kahden päivän sairausloma, pv	3192	3444	1786
Kolmen päivän sairausloma, pv	2638	2679	1371
4 - 5 päivän sairausloma, pv	1497	1730	932
Yhteensä, päivää	9264	9892	5090

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT / HENKILÖ, KOTKAN KAUPUNKI VASTUUALUEITTAIN, 2019



SAIRAUSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITÄIN 2019



Työterveyshuolto

Työterveyden toimenpiteet ja käyntimäärät 2019
Kotkan kaupunki

Toimenpide	2018 Hlöä / Kpl	2019 Hlöä / Kpl
kohdennetut terveystarkastukset	295	219
työpaikkaselvitykset ja -seurannat	35	13
työterveysneuvottelut	316	190
vajaakuntoisten tarkastukset	555	289
erik.lääkärin konsultaatiokäynnit	40	163
Käyntimäärät	Kpl	Kpl
työterveyslääkäri	4139	3783
työterveyshoitaja	5987	1313
työterveysfysioterapeutti	1477	705
työpsykologi	597	393

Suomen Terveystalo Oy aloitti Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajana 1.1.2019 kilpailutuksen seurauksena. Hankintapäätöksestä valittiin markkinaoikeuteen, ja siksi ensin laadittiin väliaikainen sopimus. Terveystalo jatkaa työterveyspalvelujen tuottajana markkinaoikeuden päätöksen perusteella. Sopimus vuosille 2020 - 2023 allekirjoitettiin marraskuussa 2019. Yhteistyö Terveystalon kanssa alkoi säännöllisillä ohjausryhmätapaamisilla, joissa suunniteltiin, arvioitiin ja seurattiin toimintaa. Sopimuksen mukainen palvelujen toteutuminen edellytti kiinteää yhteistyötä ja toimintatapojen kehittämistä. Tyytyväisyys työterveyspalveluihin lisääntyikin palautteiden perusteella vuoden edetessä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeisiksi tavoitteiksi asetettiin työpaikkaselvitysten toteuttaminen, työkyvyn varhainen tukeminen, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveyssyistä aiheutuvien sairauspoissaolojen väheneminen ja työkykytoiminnan johtamisen tukeminen. Työterveyspalvelujen sisältö laajeni hiukan edellisiin vuosiin verrattuna. Lisäykset kohdentuivat niin ennaltaehkäisevään toimintaan kuin työnantajan tarjomiin vapaaehtoihin sairaanhoitopalveluihinkin.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta työpaikkaselvitysten osalta käynnistyi hitaasti. Painopiste oli lakisääteisissä terveystarkastuksissa, jotka toteutuivat suunnitellusti. Työterveyden asiantuntijoiden, työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin vastaanottokäynnit suunnattiin työterveyden ammattihenkilön arvion perusteella ja aiemmat käyntikertojen rajaukset poistettiin.

Sairaanhoitopalvelut painottuivat lääkärin työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon ja akuutti sairaanhoito hoitajan toteuttamaan vastaanottotoimintaan. Erikoislääkärin palveluja oli hyvin saatavilla. Sopimuksen ja kriteerien mukaiset leikkauspalvelut toteutuivat yhdelle henkilölle.

Työntekijän, työterveyden, esimiesten ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjen työterveysneuvottelujen määrä oli 190. Niiden tavoitteena oli työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai työhön paluun tukeminen. Korvaavan työn käyttö vakiintui ja prosessi toteutui 12 henkilölle (16 hlöä v.2018). Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 20 henkilölle joko itsenäisenä järjestelynä tai yhdessä korvaavan työn kanssa. Työeläkeyhtiön työkokeiluja järjestettiin 19. Nämä tukikeinot mahdollistivat varhaisemman työkykyä tukevan työhön paluun. Myös sairauspoissaolojen määrä väheni tavoitteiden mukaisesti. Varhaiseen reagointiin tai prosessien seurantaan liittyviä esimiehen, työntekijän ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjä työhyvinvointikeskusteluja käytiin 30.

Käyntimäärien perusteella voidaan todeta, että työterveyden palvelujen saatavuus etenkin lääkärin vastaanottokäyntien ja erikoislääkärien konsultaatiokäyntien osalta oli selvästi edellistä vuotta parempi. Myös asiantuntijapalveluita on tarjottu enemmän, kun käyntimääriä ei rajoitettu. Käytettävissä ovat olleet työfysioterapeutin ja työterveyspsykologipalvelujen lisäksi myös ravitsemusterapeutin, sosiaalialan asiantuntijan sekä työelämävalmentajan palvelut.

Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan osuus oli 48 %, kun se vuonna 2018 oli 50 %. Sairaanhoidon osuus oli 47 % (41 % v. 2018), mihin vaikutti lääkärin vastaanottokäyntimäärien lisääntyminen. Kela-korvaamaton toiminta lisääntyi laajemman palvelutarjonnan myötä. Toisaalta tämä mahdollistaa osaltaan oikea-aikaiset ja tarvittavat palvelut työkyvyn ja kuntoutumisen edistämiseksi. Työkykyriskien tunnistaminen ja siihen vaikuttaminen sekä työkykyjohtamisen tukeminen aktiivisessa työterveysyhteistyössä luovat hyvät toimintaedellytykset myös jatkoa ajatellen.

TYÖTERVEYDEN KUSTANNUKSET €/ TYÖNTEKIJÄ 2019

Brutto (alv 5 % mukana)	Brutto (alv 5 % vähennetty)
489 €	466 €
Netto Kelan korvauksen jälkeen, ilman alv 5 %	
257 €	

Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta

Työhyvinvointia tukevaa toimintaa järjestettiin vuonna 2019 työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti.

Esimiehiä tuettiin sairauspoissaoloihin puuttumisessa. Aiheeseen liittyvää ohjeistusta ja työkaluja on hyvin tarjolla. Vuonna 2019 otettiin käyttöön myös sähköinen HRM-työhyvinvointijärjestelmä, johon esimiehiä perehdytettiin lokakuussa kahdessa koulutuksessa.

Työterveyshuollon ja henkilöstöasioiden yksikön yhteistyönä toteutettiin tuki- ja liikuntaohjeisille suunnattu ryhmä. Kuntoremonttikursseja toteutui kaksi Keho ja mieli - sekä Tules -kuntoremontit, joihin työterveys valitsi osallistujat. Kiila kuntoutuksia toteutui yksi. Näiden lisäksi suunnattiin myös Kela:n yksilöllisiä kuntoutuksia.

Tarjolla oli myös vesi- ja liikuntaryhmiä sekä kuntosaliharjoittelua. Itsenäiseen harjoitteluun oli edelleen mahdollisuus sähköisen harjoitteluohjelman avulla. Työfysioterapeutin palvelut suuntautuivat yksilöllisiin ohjauskäynteihin. Henkistä hyvinvointia tuettiin tarjoamalla ryhmätoimintoja, teemaluentoja sekä lisäämällä työterveyden työterveyspsykologipalveluja.

Tupakasta luopumista tuettiin edelleen vuonna 2019. Työterveyshuollon toteuttamaa ja työnantajan rahoittamaa yksilölliseen vieroitukseen oli tarjolla kolmelle henkilölle.

Henkilöstölle tarjottiin ohjattua liikuntaa, muun muassa vesijuoksuharjoittelua ja Kotkan Opiston jumppia. Lajikokeiluina tarjolla oli myös bailatinoa sekä pilatesta.

Kotkan kaupungin henkilöstön tyhy-iltapäivä toteutettiin 5.9.2019 Tampsan maisemissa. Ilmoittautuneita tilaisuuteen oli noin 400 henkeä. Osallistujat pääsivät tutustumaan alueen luontoon sekä erilaisiin lajikokeiluihin (mm. lavis, mindfulness, suunnistus, frisbee-golf). Tilaisuus käynnistyi kaupunginvaltuuston puheenjohtajan avauksella ja yhteisellä jumppatuokiolla.

Tyhy-iltapäivän jatkoksi illalla Tampsalla pidetyssä henkilöstöjuhlassa kuultiin stand-up -komiikkaa ja musiikkia sekä opiskeltiin tanssinopettajan johdolla fuskun askelia. Vuosi 2019 oli kaupungilla mielenterveyden teemavuosi (HYVÄ MIELI). Kuukausittain nostettiin esiin erilaisia teemoja ja tempauksia: katseen kääntäminen alkoholin vaikutuksiin mielenterveyteen; henkilöstökoulutuksia oman työkyvyn ja itsensä johtamisesta sekä armollisuu-

desta itseä kohtaan; ruuhkavuosisryhmä sekä Keho ja mieli -ryhmä henkilöstölle sekä muuta vertaistuen pohdintaa; luennot aivoista ja kognitiivisesta ergonomiasta sekä unesta; kotikäyttöön testi omasta nukkumisesta; metsä-mindfulness -kävely; lavatanssi- ja joululaulutilaisuudet henkilöstölle; kehollista hyvän mielen herättelyä puistojumpan parissa sekä joogan kokeilutunti ja hyvän mielen joulukortit työkavereille.

Syyskuussa Kotkan kaupunki käynnisti Kevan tukeman Rohkeutta ruuhkaelämään -hankkeen, josta on kerrottu tarkemmin henkilöstökertomuksen sivulla 3. Hankkeen puitteissa tarjolla on koulutusta, ryhmätoimintaa, ruuhkavuosiin sopivaa liikuntaa, kehon ja mielen hyvinvointia vahvistava kuntoremontti, psykologikäyntejä sekä henkilöstön yhteinen perhepäivä.

Lisäksi koko henkilöstölle suunnattuja kuukauden tyhytapahtumia jatkettiin edelleen vuonna 2019. Näiden puitteissa nautittiin muun muassa teatterista sekä polkujuoksupahtumasta. 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).

TUETUN VIRKISTYSTOIMINNAN KÄYNTIMÄÄRÄT
KOTKAN KAUPUNKI, 2018-2019

Paikka / Tapahtuma	2018	2018
Kotkan kaupunginteatteri	801	262
Vellamo	95	77
Avantouinti	716	221
Kymi Sinfonietta	137	72
Uimahallit	14 444	8 522
Meripäiväjuoksu	59	13



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 2019 esimieskoulutusten aiheita olivat: palveleva johtaminen, KVTES, mielenterveyden tukeminen sekä hankinnat. Työyhteisöjen oli mahdollista hakea myös valmennusta itselleen: valmennus tarjottiin kolmelle työyhteisölle.

Henkilöstökoulutuksia pidettiin oman työkyvyn johtamisesta ja tapojen muuttamisesta; sopuisasta työyhteisöstä; Adoben tietokoneohjelmista sekä ajanhallinnasta. Syyskuun hyvinvointiviikoilla järjestettiin luennot aiheista armollisuus itseä kohtaan sekä hyvä uni. Näiden lisäksi tarjolla oli Mielenterveyden ensiapu -kurssi sekä ekokoulutus kestävän kehityksen mukaisista toimintatavoista. Uuden henkilöstön perehdytyspäiviä (HEVA) sekä koko henkilöstölle tarkoitettuja infotilaisuuksia järjestettiin sekä keväällä että syksyllä.

Esimiesinfoja järjestetään kaupungin esimiehille ajankohtaisista aiheista viisi kertaa vuodessa. Vuonna 2019 infojen osallistujamäärät tilaisuutta kohden olivat 38-76 henkilöä (ka. 55 hlöä), mikä on karkeasti arvioiden puolet esimieskunnasta. Esimiesinfot ovat tärkeä osa kaupungin henkilöstöjohtamiseen liittyvää tiedottamista.

Koulutus vuonna 2019, Kotkan kaupunki

(Lisätietoa yksittäisten koulutusten osallistujamääristä s. 27)

Koulutusmuoto	Henkilöä	Päivää
Oppisopimuskoulutus/koulutustuki	28	194
Oppisopimuskoulutus/palkaton	1	2
Yhteistoimintakoulutus,palkallinen	20	146
Opintovapaa, palkaton	21	2635
Opintovapaa, osapalkkainen	1	3
Opiskelu, palkaton	5	65
Keskitetty henkilöstön kouluttaminen	585	12,0
Esimieskoulutukset	470	11,0

Lisäksi tarjolla oli Kotkan kaupungin omia esimiesvalmennuspäiviä (EVA), joihin pääsevät osallistumaan erityisesti uudet mutta myös kokeneemmat esimiehet. Näitä kaupungin omia EVA-päiviä on vuodessa 6 kpl. Niissä perehdytetään erityisesti uusia esimiehiä Kotkan kaupungin toimintaan ja käytäntöihin eri aihepiireihin liittyen. Myös henkilöstölle pidettiin omat perehdytyspäivänsä (ns. HEVA).

Organisaation pienennyttyä vuoden 2019 alussa henkilöstöasioiden yksikkö järjesti kevään aikana useita esimiesten pienryhmätapaamisia. Tilaisuuksien myötä tavoitteena oli entistä osuvamman tuen antaminen esimiestyölle; henkilöstöpalveluiden toimintaa koskevien kehittämisideoiden kuuleminen sekä vuorovaikutuksen lisääminen henkilöstöhallinnon ja työyksiköiden välillä. Tilaisuuksissa kävi yhteensä 65 esimiestä ja useita esimiesten nostamia kehitysideoita on viety käytäntöön.

Koko kaupungille on laadittu myös lakisääteinen koulutussuunnitelma, jonka perusteella kaupunki voi hakea vuoden 2019 tammikuussa työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta. Vuoden 2020 alussa haettiin koulutuskorvaus vuodelta 2019. Sitä haettiin 2037 koulutuspäivältä ja korvausta saadaan yhteensä noin 36 000 €. Vuonna 2019 etsittiin ja palkittiin kaupungin parhaita työyksiköitä. Vuonna 2020 tullaan palkitsemaan hyviä esimiehiä ja työntekijöitä.



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 ja yhteisiin tavoitteisiin ovat 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. Aktiivisten toimenpiteiden jälkeen, sairaspöissaolojen kasvu on saatu käännettyä alaspäin

Kotkan kaupunki kilpailutti työterveyshuollon uudeksi toimijaksi vuoden 2019 alusta Terveystalo Oyj:n. Alkuvuosi kului ymmärrettävästi uusien toimintatapojen opetteluun puolin ja toisin, mutta loppuvuodesta toiminta tehostui huomattavasti.

Työsuojelua vuonna 2019 eniten työllistäneet asiat olivat sisäilmastokysymykset sekä työyhteisöjen ristiriitailanteet. Sisäilma-asiantuntijan tarjoama panos sisäilma-asioihin on tarjonnut lisäresurssia asioihin tarttumiseen ja niiden hoitamiseen. Aktiivisesti toimivia sisäilmaryhmiä oli vuoden 2019 lopussa enää 6 kiinteistössä (Näistäkin osa kiinteistöistä oli seurantavaiheessa). Aiempina vuosina kiinteistöjä oli 16 (2018) ja 22 (2017). Vaikka osa kiinteistöistä onkin poistunut kaupungin organisaation käytöstä, ei se yksin selitä myönteistä sisäilmastokehitystä. Avoin, oikea-aikainen, ennakoiva, tutkittuun tietoon perustuva sekä riittävä tiedottaminen ovat tärkeässä roolissa edelleenkin sisäilmastokysymyksiä ratkottaessa.

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.

Työyhteisöjen ristiriitailanteita on ratkaistu työyhteisösovittelun keinon. Siinä lähestytään kaikkia osallisia kunnioittavalla, puolueettomalla sekä ratkaisulähtöisellä otteella. Toiminnan keskiössä on uusien, rakentavien ja yhteistyötä tukevien toimintatapojen oppiminen työyhteisöjen arkeen siten, että kaikkien työ olisi turvallista ja jokaisen terveyttä edistävää.

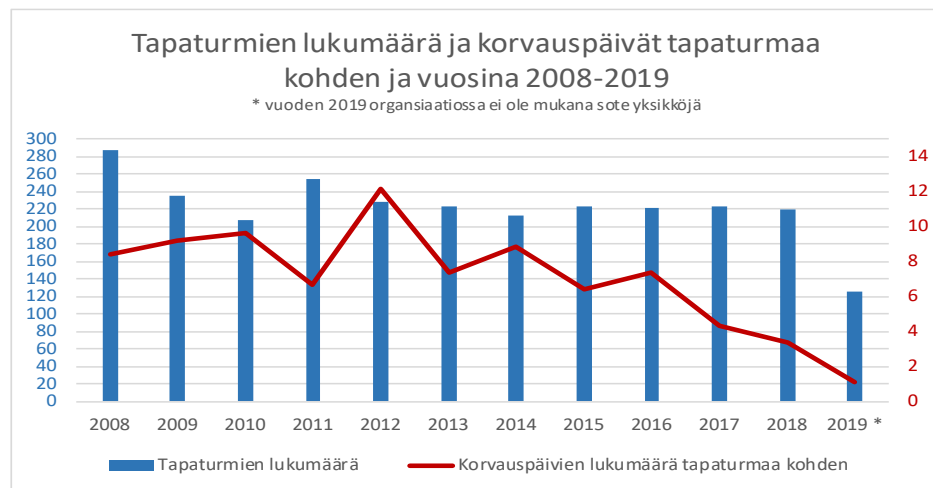
Vuonna 2008 aloitettuja turvallisuuskoulutuksia kertauskoulutuksia on jatkettu. Erityisesti kouluille on suunniteltu ja toteutettu heidän tarpeisiinsa räätälöityä koulutusta. Koulutukset on koettu erittäin myönteisinä ja tarpeellisinä tapahtumina, erityisesti työpaikoilla lisääntyneen asiakasväkivallan uhan vuoksi. Samoin ensiapukoulutettujen määrä työpaikoilla pyritään pitämään vähintään 5% tasolla henkilöstöstä.

Kaupungin yhteistyöneuvottelukunta YTNK toimii työsuojelutoimikuntana. Työsuojelu toimii aktiivisesti sisäilmatyöryhmän lisäksi myös kaupungin työsuojeluryhmässä. Työsuojeluvaltuutettuina Kotkan kaupungin organisaatiossa toimivat Mats Saari ja Jarno Hagren. Varatyösuojeluvaltuutettuina toimivat Tuija Pajala-Kauranen sekä Tarja Renlund.



Työtapaturmat

Työtapaturmien määrä, korvauspäivät sekä korvausten määrät
Kotkan kaupunki 2008-2019



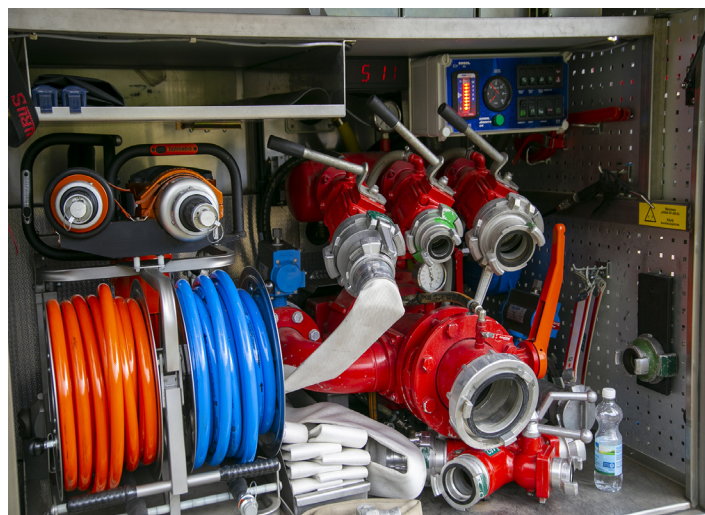
Tapaturmien kokonaismäärä on pysynyt melko vakiona, vaihdellen vain hieman vuosittain. Vuonna 2019 sattui kaikkiaan 125 työtapaturmaa, mikä oli selvästi vähemmän lukumääräisesti aiempiin vuosiin verrattuna. Suuri osa työtapaturmien vähenemisestä johtuu kuitenkin siitä, että sosiaali- ja terveysyksiköt siirtyivät kuntayhtymään (Kymsote) vuoden 2018 lopussa.

Vuoden 2019 tapaturmista kaikkiaan 25 sattui työmatkalla ja 99 työpaikalla. Määrällisesti ja eniten korvauspäiviä aiheuttanut yksittäinen tapaturmaluokka oli edelleen "henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen". Ammattitautiepäilyjä ilmoitettiin yksi kappale.

Vakuutusyhtiön maksamien korvauspäivien lukumäärän suunta on ollut laskussa vuodesta 2012 lähtien. Vuoden 2019 osalta tapahtui jyrkkä pudotus lukumäärän suhteen, vaikka luku suhteutettaisiin organisaation kokoon.

Sama suunta näyttäisi olevan maksetuissa korvaussummissa. Ne ovat vaihdelleet viime vuosina 200-300 t€ välillä. Kulunut vuosi 2019 näyttäisi kuitenkin asettuneen tässä vaiheessa selvästi tämän vaihtelutason alapuolelle, Tämä viittaisi siihen, että tapaturmien seuraukset olisivat viime vuosiin nähden lievempiä.

Vakuutusyhtiön maksamat korvauspäivät tapaturmaa kohden oli keskimäärin 1,1 päivää, mikä on iso pudotus vuoteen 2018 nähden. Laskua oli yli kaksi päivää. Suurin osa tapaturmista ei aiheuttanut lainkaan poissaoloja, eikä yli 90 päivän poissaoloihin johtaneita tapaturmia sattunut vuonna 2019 lainkaan.



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 2019 kokoontunut 11 kertaa. Pääluottamusmiesjaosto, johon ovat kuuluneet kaikki pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sekä henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö, on vuonna 2019 kokoontunut 11 kertaa. Jaostossa on käsitelty ajankohtaisia henkilöstöön ja pääluottamusmiestoimintaan sekä työsuojelutoimintaan liittyviä asioita. Palkkatyöryhmä sekä TS-kehittämistyöryhmä ovat kokoontuneet 6 kertaa vuonna 2019.

TVA-arviointityöryhmä, jonka tehtävänä on tarkastella päivitettyjä tehtäväkuvia ja ottaa kantaa mahdolliseen TVA-tason muutokseen tai palkkausepäkohtaan, on kokoontunut tarvittaessa joka toinen viikko vuoden 2019 aikana.

Osa henkilöstön edustajista on joutunut käyttämään runsaasti työaikaansa sote-kuntayhtymän, Kymsoten, käynnistymisvaiheessa alkuvuodesta 2019 huhtikuun loppuun. 1.5.2019 alkaen henkilöstön edustajien yhteenlaskettu ajankäyttö edunvalvontatehtäviin väheni merkittävästi henkilöstön määrän pienentyessä työntekijöistä osan siirryttyä Kymsoten palvelukseen.

Pääluottamusmiehet ovat osallistuneet vastuu- ja palvelyksiköiden 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.

Henkilöstön edustajat ovat keskustelleet ajankohtaisista asioista eri vastuualueiden johtajien kanssa kokouksella muutaman kerran vuodessa. Kaupunginjohtaja ja henkilöstön edustajat ovat tavanneet säännöllisesti ajankohtaisista asioista keskustellen.

Pääluottamusmiehinä vuonna 2019 ovat toimineet Maritta Harju JUKO, Pirjo Mussalo JHL, Marja-Riitta Mänttärä Tehy, Minna Paavola JUKO/OAJ, Anna Pasanen SuPer, Tarja Renlund Jyty sekä Jouni Tiilikainen JHL.



Rekrytointi

Rekrytointi-ilmoitukset, avoimet tehtävät ja saapuneiden hakemusten määrä
Kotkan kaupunki, 2019

	Rekrytoinnit	Työpaikat/ tehtävät	Hakemuksia	Hakemuksia/ avoin tehtävä
Hallinto	8	8	102	12,8
Kulttuurin vastuualue	7	8	151	18,9
Opetustoimen vastuualue	98	178	913	5,1
Varhaiskasvatuksen vastuualue	30	51	370	7,3
Hyvinvoinnin ja terv.huol. vastuualue	1	1	1	1,0
Talousyksikkö	2	2	18	9,0
Tekniset palvelut	3	3	23	7,7
Yhteensä	149	251	1578	6,3

Koko kaupungin tasolla vuoden 2019 avointen tehtävien määrä laski edellisvuoteen verrattuna. Tehtäviä oli avoinna 170 kappaletta vähemmän kuin vuonna 2018. Lasku on karkeasti arvioituna samansuuruinen kuin henkilöstömäärän vähennys SOTE-henkilöstön osalta Kymsoten myötä.

Saapuneita hakemuksia / tehtävä oli hieman vähemmän kuin edellisvuonna. Niitä oli nyt keskimäärin 6,3 kappaletta. Vuonna 2018 saimme keskimäärin 7,5 hakemusta jokaista avointa tehtävää kohden.

Huippuvuonna 2015 hakemuksia per avoin tehtävä tuli kaksinkertainen määrä vuoteen 2019 verrattuna. 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 nyt melko matalalla tasolla.



Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus vuonna 2019

Vakituinen henkilöstö, Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

			Palvelussuhteen päättymissytyt		
	Lopettaneet	Lähtövaihtuvuus	Oma pyyntö	Muu syy	Eläke
Kotkan Kaupunki	107	6,9 %	45	10	52
Kymenlaakson pelastuslaitos	8	4,1 %	1	1	6
Kaupunki ja liikelaitokset	115	6,5 %	46	11	58

Vuonna 2019 lähtövaihtuvuus kaupungin omassa organisaatiossa laski merkittävästi edellisvuoteen verrattuna. Lähtövaihtuvuus vuonna 2018 oli huikeat 51 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Syynä tähän oli terveydenhuollon, vanhustenhuollon, perhepalveluiden ja sosiaalihuollon vastuualueiden henkilöstön siirtyminen Kymsote-kuntayhtymään, mikä tapahtui 31.12.2018.

Myös Kymenlaakson pelastuslaitoksen lähtövaihtuvuus laski vuodesta 2018 selvästi. Kymenlaakson pelastuslaitokselta Kymsoteen siirtyi ensihoidon henkilöstö.

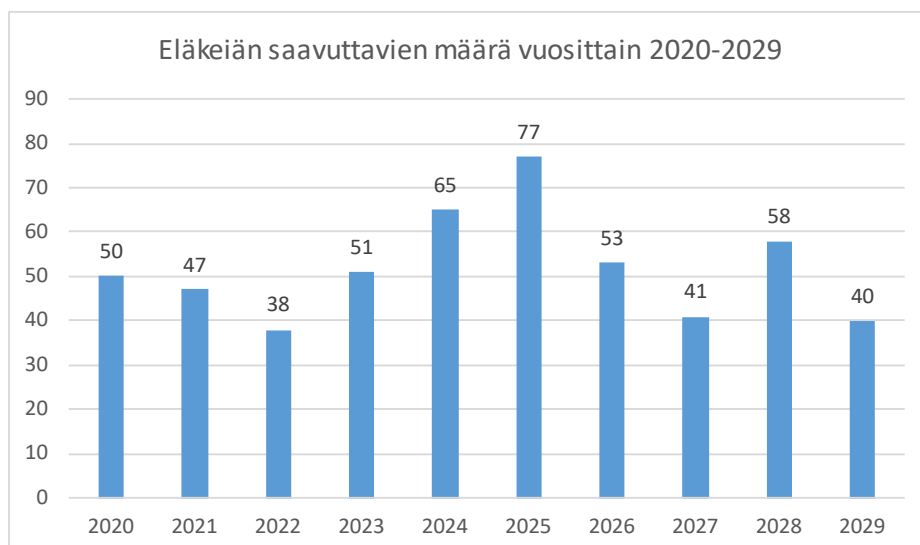
Kaiken kaikkiaan päättyneitä palvelussuhteita oli vuonna 2019 yhteensä 115 kappaletta kaupungilla ja sen liikelaitoksella. Vuonna 2017 vastaava luku 163 ja vuonna 2018 peräti 1244.

Vapaaehtoisen lähtöhaastattelun toimintamallin käyttäminen on kasvussa, ja sitä onkin pyritty aktivoimaan. Henkilöstöpalveluihin raportointiin joulukuun loppuun mennessä parisenkymmenentä vuonna 2019 käytyä lähtökeskustelua. Todennäköisesti lähtökeskusteluja on kuitenkin toteutettu enemmän, sillä kaikkia ei ole raportoitu eteenpäin.

Eläkeiän saavuttavat vuosina 2020-2029

Kotkan kaupunki

Tilanne 12/2019



Eläketapahtumat

Eläketapahtumat vuonna 2019
Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

KuEL ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet	Henkilöä	%-osuus kaikista eläketapahtumista	Keski-ikä
vanhuuseläke	55	67,1	63,9
osa-työkyvyttömyyseläke	10	12,2	53,2
työkyvyttömyyseläke	8	9,8	59,8
kuntoutustuki	9	11,0	50,1

Kaupungin henkilöstöstä jäi työeläkkeelle yhteensä 82 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 113. Vuoden 2018 vertailuaineistossa oli mukana myös Kymsoteen siirtynyt henkilöstö, mikä tulee ottaa huomioon lukuja vertailtaessa. Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 55 ja heidän keski-ikänsä oli 63,9 vuotta, kun vuonna 2018 vanhuuseläkkeille siirtyneitä oli 66 keski-ikänsä ollessa 63,7. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden prosentuaalinen osuus kaikista eläkkeelle jääneistä oli 67,1 %, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 60,2 %.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kahdeksan henkilöä (kuusi henkilöä v. 2018). Heidän osuutensa oli 9,8 % kaikista eläkkeelle siirtyneistä keski-ikänsä ollessa sama 59,8 vuotta kuin v. 2018. Kuntoutustukien, määräraikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden, määrä oli yhdeksän (18 v. 2018). Tämä oli puolet vähemmän kuin edellisenä vuonna. Keski-ikä oli 45,7 vuotta, kun se edellisenä vuonna oli 50,1 vuotta. Määräraikaisen kuntoutustuen tavoitteena on työkyvyn palauttaminen ja työhön palaaminen hoidon tai kuntoutuksen avulla. Työkykyyn liittyvät tehostetun tuen prosessit ovat toteutuneet, mutta työhön paluun edellytyksiä ei aina ole ollut tukitoimista huolimatta.

Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja myönnettiin 10 henkilölle, mikä on 52,4 % vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä on 12,2 %. Näiden ratkaisujen avulla on kyetty tukemaan työssä jatkamista ja työuran pidentämistä. Työkyvyn menetyksen uhkaan on pyritty reagoimaan varhain mm. työterveysneuvotteluissa, joita vuonna 2019 järjestettiin 190. Työterveysneuvottelujen ansiosta jäljellä olevan työkyvyn kartoittamiseksi työhön paluun tukena järjestettiin työeläkeyhtiön ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluja (19) tai käytettiin Kelan osa-sairauspäivärahaa (20 henkilölle).

Työnantaja on puolestaan tukenut erilaisilla järjestelyillä osatyökykyisten työntekomahdollisuuksia, joista viimeisimpänä käyttöön otettu Korvaavan työn malli. Sen tukemana työhön palasi 12 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 ja oppisopimuskoulutuksessa oli kummassakin yksi henkilö vuonna 2019.

Työkyvyn heikentyessä on tärkeää selvittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, millaisia ratkaisuja työssä jatkamista varten on tarjolla. Yhteistyö esimiesten, työhyvinvoinnin ja työterveyden toimijoiden välillä on edelleen tärkeää. Työntekijän myönteinen asenne ja motivaatio työhön mahdollistavat työuran jatkumisen, mikäli työkyky sen sallii. Työtehtäviin liittyvät ratkaisut ja sijaisjärjestelyjen toimivuus ovat edellytyksinä työkykyä tukeville ratkaisuille. Yhteisenä tavoitteena on tukea työuran jatkumista sekä ehkäistä ennen aikaista eläköitymistä. Vaikuttavalla työkykyjohtamisella voidaan vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia.

Henkilöstötuloslaskelmat

KOTKAN KAUPUNKI	2019	2018	2017	2016	2015
Kokouspalkkiot	563 913	546 348	484 157	313 993	445 745
Vakinaiset viranhaltijat	48 611 932	82 758 302	79 098 005	79 272 948	77 461 457
Määräaikaiset työsuhteiset	1 486 431	2 707 961	2 202 379	1 577 048	2 515 060
Päätoimiset tuntiopettajat	2 053 848	1 849 110	1 696 356	1 555 053	2 137 389
Erilliskorvaukset	3 594 007	10 008 118	9 470 839	8 911 208	9 195 370
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	1 530 852	3 070 383	2 896 725	2 596 520	2 721 322
Vuosilomasijaiset	483 042	2 284 849	2 020 635	1 739 020	1 714 667
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	43 963	48 146	50 898	87 024	132 688
Tunti- ja urakkapalkat	4 212 293	4 104 811	3 983 248	4 155 157	4 330 365
Muun henkilöstön palkat	237 493	1 012 439	842 009	797 755	553 916
Muu henkilöstö/työllistetyt	633 454	1 353 760	1 142 187	660 415	717 370
Muut verolliset korvaukset	6 213	1 000	200	0	528
Tevin sosiaalipalkat	0	0	1 189	0	-1 123
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-283 394	284 204	0	0	0
Lomarahavaraukset	535 878	406 459	207 971	-958 116	-451 835
Aktivoidut palkat	-748 510	-738 460	-695 038	-717 164	-720 930
PALKAT JA PALKKIOT	62 961 416	109 697 430	103 401 759	99 990 860	100 751 989
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	9 521 087	17 447 703	16 653 765	16 184 268	16 046 581
Eläkevakuutusmaksut VEL	1 388 662	1 395 941	1 500 610	1 767 467	2 158 938
Eläkemenoperusteinen maksu	6 663 255	6 247 088	6 497 358	8 633 144	9 451 338
Muut eläkevak.maksut	0	0	0	0	16 508
Kunnan maksamat eläkkeet	138 803	0	-772 391	0	0
Varhaiseläkkeet	-7 447	1 298 687	1 335 691	838 999	692 484
Eläkekulujen aktivointi	-99 634	-98 197	-86 050	-84 571	-85 466
ELÄKEKULUT	17 604 727	26 291 222	25 128 984	27 339 307	28 280 383
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	483 133	922 548	1 097 828	2 115 911	2 078 986
Henkilövakuutukset	1 259 860	2 844 658	3 101 630	3 810 963	3 039 336
Työttömyysvakuutusmaksut	206 283	316 477	200 644	844 988	420 812
Sos.vak.maksut, jaksotetut	41 667	23 336	89 632	0	0
Muut henkilöstösivumenot	0	0	0	0	0
Jaksotetut sos. vak. maksut	40 789	124 131	-100 455	-403 482	-106 142
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut/ jaks.	-17 357	-21 679	-23 353	-31 386	-26 632
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	2 014 376	4 209 471	4 365 926	6 336 994	5 406 359

Sairausvakuutuskorvaukset	-795 765	-1 771 591	-1 603 801	-1 472 946	-1 557 739
Tapaturmakorvaukset	-81 239	-117 882	-175 295	-161 360	-113 225
Muut henk. menojen korjaukset	-51 902	-96 604	-73 553	-47 780	-81 645
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-928 906	-1 986 077	-1 852 649	-1 682 087	-1 752 609
Varahenk. vuokraus/käyttö	206	1 516	1 345	1 354	938 694
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	242 237	537 496	594 723	532 795	431 935
Henkilökunnan ruokailu	12 182	67 448	65 951	66 688	62 615
Henkilökunnan terveydenhoito	829 972	1 369 133	1 410 952	1 662 940	1 703 169
Henkilökunnan virkistys	99 424	206 500	161 052	154 929	162 472
Tapaturma/muut vah.aih.palv	-519	8 484	6 751	12 646	13 721
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	75 189	112 206	117 968	130 460	119 721
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA	1 258 692	2 302 782	2 358 741	2 561 814	3 432 326
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	82 910 305	140 514 828	133 402 760	134 546 888	136 118 449

KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS	2019	2018	2017	2016	2015
Kokouspalkkiot	5 970	7 520	5 463	4 475	4 265
Vakinaiset viranhaltijat	6 003 849	6 980 323	6 571 323	6 525 871	6 454 562
Määräaikaiset työsuhteiset	0	0	0	0	0
Päätoimiset tuntiopettajat	0	0	0	0	0
Erilliskorvaukset	2 829 678	2 944 994	2 762 840	2 682 778	2 792 760
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	98 755	133 743	68 912	121 942	118 845
Vuosisilomasijaiset	364 252	181 359	284 893	270 895	266 555
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0	0	0	0	0
Tunti- ja urakkapalkat	0	0	0	0	0
Muun henkilöstön palkat	189 995	211 997	199 368	256 172	218 207
Muu henkilöstö/työllistetyt	0	0	0	0	0
Muut verolliset korvaukset	0	0	0	0	0
Tevin sosiaalipalkat	0	0	0	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0	0	45 771	0	0
Lomarahavaraukset	-120 195	1 528	0	-75 137	-5 917
Aktivoidut palkat	0	0	0	0	0
PALKAT JA PALKKIOT	9 372 304	10 461 464	9 938 570	9 786 995	9 849 278
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	1 633 823	1 740 046	1 675 215	1 675 222	1 683 585
Eläkevakuutusmaksut VEL	0	0	0	0	0
Eläkemenoperusteinen maksu	-161 270	0	16 805	24 145	24 154
Muut eläkevak.maksut	10 018	8 952	9 477	8 648	8 601
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	0	0	0
Varhaiseläkkeet	0	0	149 572	213 524	148 916
Eläkekulujen aktivointi	0	0	0	0	0
ELÄKEKULUT	1 482 571	1 748 999	1 851 069	1 921 539	1 865 257
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	72 581	88 824	105 964	206 330	202 034
Henkilövakuutukset	185 679	265 491	320 049	363 675	309 913
Työttömyysvakuutusmaksut	39 596	-123 673	11 939	143 745	16 884
Sos.vak.maksut, jaksotetut	0	0	0	0	0
Muut henkilöstösivumenot	0	0	0	0	0
Jaksotetut sos. vak. maksut	-27 016	-1 710	-10 280	-38 737	65
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	0	0	0	0	0
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	270 839	228 931	427 672	675 012	528 896
Sairausvakuutuskorvaukset	-91 205	-81 664	-65 518	-81 364	-111 436
Tapaturmakorvaukset	-9 512	-31 274	-8 107	-58 879	-26 677
Muut henk. menojen korjaukset	0	0	0	0	0
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-100 717	-112 938	-73 624	-140 244	-138 113

Varahenk. vuokraus/käyttö	0	0	0	0	0
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	137 971	102 658	189 176	138 190	124 760
Henkilökunnan ruokailu	0	0	0	0	0
Henkilökunnan terveydenhoito	207 690	171 527	176 152	149 142	154 956
Henkilökunnan virkistys	9 117	9 883	11 103	13 159	13 348
Tapaturma/muut vah.aih.palv	0	0	0	0	0
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	6 854	7 974	12 194	5 408	19 347
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA	361 633	292 041	388 626	305 899	312 412
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	11 386 628	12 618 497	12 532 312	12 549 201	12 417 730

Vuoden 2019 henkilöstö- ja esimieskoulutusten osallistujamäärät				
Pvm	Koulutus / tilaisuus	Paikalla hlöä	Ilmoittautuneita hlöä	Osallistumis-% ilmoittautuneista
29.1.2019	Esimiesinfo	76	53	143
30.1.-6.3.2019	Saaga HR-raportointi, koulutukset I-V	80	76	105
5.2.2019	EVA Asiakasnäkökulma esimiestyössä	5	7	71
13.2.2019	Oman työkyvyn ja itsensä johtaminen	76	77	99
8.3.2019	EVA Osaamisen johtaminen ja perehdyttäminen	7	8	88
13.3.2019	Hankinnat ja kilpailutus	23	23	100
26.3.2019	Esimiesinfo	49	33	148
2.4.2019	HR-lomakäsittelykoulutukset I - IV	188	159	118
3.4.2019	Sopuisa työyhteisö ja vastuullinen työkäyttäytyminen	13	14	93
4.4.2019	EVA Talouden arviointi ja suunnittelu	6	7	86
10.4.2019	Hätäensiapukoulutus	16	16	100
10.4.2019	Miten pelastan maailman - keskustelua kestävästä kehityksestä I & II	43	41	105
3.5.2019	EVA Esimiestyön juridiikka, hyvinvoinnin johtaminen ja HR-järjestelmät	5	7	71
9.5.2019	HEVA perehdytyspäivä uudelle henkilöstölle	19	10	190
28.5.2019	Someraivo	23	23	100
21.5.2019	Esimiesinfo	38	31	123
6.6.2019	Palveleva johtaminen	8	13	62
12.9.2019	Hyvä uni	45	47	96
19.9.2019	Ruuhka-aivot ja kognitiivinen ergonomia (webinaari, osallist.määrä koskee yhteisessä tilassa webinaarin katsoneita)	13	14	93
26.9.2019	Tapojen muuttaminen ja motivoituminen	28	30	93
30.9.2019	Esimieskoulutus hyvän mielenterveyden tukemisesta	21	23	91
1.10.2019	Esimiesinfo	52	55	95
10.10.2019	Uusien työntekijöiden perehdytyspäivä (HEVA)	34	35	97
14.10.2019	HRM-lomakkeet: esimieskoulutus I	21	22	95
17.10.2019	EVA Esimiehen avaintaidot	17	18	94
18.10.2019	HRM-lomakkeet: esimieskoulutus II	8	11	73
16.10.2019	Hätäensiapukoulutus II	9	15	60
20.11.- 4.12.2019	Mielenterveyden ensiapu® (4x4h)	20	20	100
21.11.2019	Ajanhallintaa työhön ja perhe-elämään	19	24	79
26.11.2019	Esimiesinfo	61	73	84
5.12.2019	EVA Kotkan kaupungin strategia	16	18	89
12.12.2019	Adobe Photoshop ja InDesign	10	13	77
	YHTEENSÄ	1049	1016	103

KOTKAN KAUPUNKI
Kustaankatu 2
48100 KOTKA

Puh. 05 2341
www.kotka.fi