



Henkilöstökertomus 2020



Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2020 on julkaistu Microsoft Office Swaylla osoitteessa:

<https://www.kotka.fi/henkilostokertomus2020>

Henkilöstökertomus on lisäksi tuotu käsillä olevaan Word/PDF -muotoon mahdollista tulostamista varten.

Kannen kuva: Puistotoimi. Sibeliuksenpuiston palstanhoitajia: Sanna Manner (vas.), Simon Cordingley ja Johanna Palviainen. Puisto sai vuonna 2020 Green Flag Award -tunnuksen, joka on kansainvälinen tunnustus laadukkaasti ylläpidetystä viheralueesta.

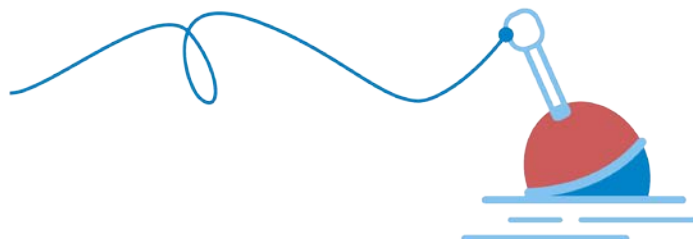
Muut kuvat: Jari Pitkäkangas, Tommy Larvi ja Kalle-Heikki Hännikäinen

Henkilöstökertomuksen koonnut: henkilöstösuunnittelija Anna Vanhala

Sisällys

Kotkan kaupungin henkilöstöohjelma	2
Arvomme: reiluus, rakkaus, rohkeus	2
Poijumme: Oppiva ja yrittävä Kotka; Upean työympäristön Kotka; Yhteinen Kotka	3
Talouden näkökulma ja e-kotka	3
Henkilöstöjohtajan mietteitä	5
Päälauttamusmiesten terveiset	6
Valmiusjohtoryhmällä tiivis vuosi	8
Henkilöstöpanokset	9
Henkilöstömäärä vastuualueilla	9
HTV2: määrääikainen ja vakituinen henkilöstö	11
Maksetut palkat	12
Henkilökohtaiset lisät	12
Palkattomat vapaat säästösyistä	13
Henkilöstön ikärakenne	13
Töissä meillä Kotkassa	15
Rekrytoinnit vastuualueittain	15
Anonyymi rekrytointi	16
Eläkeiän saavuttavat lähivuosina	17
Eläketapahtumat	17
Koronakevään henkilöstöpankkitoiminta	19
Etätyö lisääntyi	20
Työhyvinvointi	21
Sairauspoissaolot	22
Esimiehen myöntämät sairauspoissaolot	23
Työhyvinvointikeskustelu	24
Työterveyshuollon toiminta	24
Työkyvyn heikentyessä	26
Työtapaturmat	27
Terveystalon Pulssikyselyt	28
Työhyvinvointia tukevaa toimintaa	29
Osaamisen kehittäminen ja johtaminen	30
WOPI 360 -esimiesarviointi	30
Wistec-osaamisympäristö käyttöön	31
Vuoden esimiehet ja työntekijät 2020	32
Esimiesinfot ja koulutukset	32
In-house coaching	33
Työyhteisösovittelu	33

Kotkan kaupungin henkilöstöohjelma



Kaupunkistrategiaan perustuva henkilöstöohjelma ohjaa kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Ohjelman arvojen: Reiluus, Rakkaus ja Rohkeus, halutaan näkyvän kaupungin henkilöstötoiminnassa kautta koko organisaation. Henkilöstöohjelma on kokonaisuus, jonka päälle rakentuu yksittäisten työntekijöiden, esimiesten, johdon ja työyhteisöjen toiminta. Se on koko kaupungin sisäinen toimintakulttuuri. Henkilöstöohjelman tulisi näkyä meidän jokaisen toiminnassa.

Keskeisin lähtökohta kaupungin henkilöstötoiminnassa on oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja johdonmukaisuus toistemme kohtelussa, niin lähiesimiestyössä kuin kaupungin ylimmän johdon ja luottamushenkilöiden sekä työntekijöiden toiminnassa. Samalla korostetaan vastuullisuutta, muiden auttamista ja vastavuoroisuutta. Tavoitteenamme on luoda yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille töiden, työyksiköiden ja yksilöiden erilaiset arkitodellisuudet huomioiden. Pyrimme luomaan edellytyksiä yksilöllisiin valintoihin työkyvyn ja elämäntilanteiden haasteissa. Hyvä henkilöstöpolitiikka sisältää varhaista välittämistä ja työkyvyn tukemista.

Arvomme: reiluus, rakkaus, rohkeus

Haluamme kylvää hyvántahtoisuutta ja myönteistä asennetta. Haluamme kohdentaa sen toiseen työntekijään ja myös omaan esimieheen. Tämä tarkoittaa lähestymistä reilulla ja ystävällisellä asenteella joustavuutta, luottamusta ja yhteisöllisyyttä painottaen kaikissa yhteistyökontakteissa.

Henkilöstöohjelma nostaa esille inhimillisen toiminnan ja aidon välittämisen. Haluamme luoda kaupunkiin arvostavan kohtelun kulttuurin. Se on vastuunkantamista ilmapiiristä, läsnäoloa, huomiointia ja kunnioittamista. Ja samalla itsestä ja omasta työkyvystä huolehtimista.

Kaupungin henkilöstötoiminnassa halutaan korostaa suvaitsevaisuutta ja sallivuutta sekä vastuunottoa ja vapautta. Jokaisen työpanosta arvostetaan ja myös oman työn arvostusta korostetaan. Suvaitsevaisuus sallii ja hyväksyy työn tekeminen eri tavoilla. Nähdään, miten upeaa työtä meillä tehdään ja se luo sitoutumista työhön. Tuomme esille, että työ tehdään usein ”suurella sydämellä”, joka tuottaa työniloa, mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Luottamus ja avoimuus luovat turvallisuudentunteen ja se syntyy paitsi välittämisestä, mutta myös johdonmukaisuudesta ja

yhteisistä pelisäännöistä. Hyvä johtamiskulttuuri sisältää jämäkkyyden ja tarvittaessa myös asioihin ja epäkohtiin puuttumisen.

Pojumme: Oppiva ja yrittävä Kotka; Upean työympäristön Kotka; Yhteinen Kotka

Kehittyvät yhteisöt kannustavat ideointiin ja kokeiluihin. Asioita katsellaan eri näkökulmista ja pohditaan uudella tavalla tekemistä. Vaalimme uudistamista ja luovuutta. Kehittyminen sallitaan ja suhtaudumme myönteisellä uteliaisuudella tulevaisuuteen. Tavoitteena on luoda entistä toimivampi palautejärjestelmä ja opetellaan antamaan ja vastaanottamaan palautetta. Edistämme avointa vuorovaikutusta ja aitoa kohtaamista kaupungin työyhteisöissä. Se on käytännössä rohkeaa ja rakentavaa keskustelua. Osallistavien puitteiden rakentaminen edistää yhteisöllisyyttä ja avoimuutta sekä itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta. Uuden oppimisen rinnalla keskeistä on henkilöstön sitouttaminen ja siten osaamisen säilyttäminen.

Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen edistää työn mielekkyyttä ja tämä on elementti, johon meidän tulee entistä enemmän panostaa. Vaikuttavuuden saavuttamiseksi on tärkeää, että työtä kehitetään ja uudistetaan yhdessä niiden kanssa, joita muutos koskee. Onnistunut asiakkaiden palveleminen on toiminnan ja työn keskiössä.

Kotkan kaupunki panostaa toimivan, terveen ja turvallisen sekä viihtyisän työympäristön rakentamiseen. Hyödynnämme muutostilanteet kokonaisvaltaisesti työympäristön kehittämiseksi. Suunnitteluun osallistuvat myös tilojen käyttäjät. Ongelmatilanteisiin luodaan avoimet prosessit (esim. sisäilmaprosessi) ja niitä myös sovelletaan käytäntöön systemaattisesti.

Palveleva johtaminen ja työhyvinvointijohtaminen ovat kiinteät osat henkilöstötoimintaamme: esimiehet ovat työssään henkilöstöä tukemassa ja auttamassa. Valmennamme ja koulutamme esimiehiä ja tämä pitkäjänteinen työ näkyy jo mm. esimiestoiminnan arvioinneissa. Esimiestaitojen ohella painotamme kaikkien työyhteisön jäsenten hyviä työyhteisötaitoja. Työkulttuuri tukee vastuullisuutta ja kunkin omaa itsensä johtamista. Käytämme ennaltaehkäiseviä ja tukevia työhyvinvointitoimenpiteitä. Sitoudumme niihin sekä työnantajan että työntekijän taholta.

Talouden näkökulma ja e-kotka

Henkilöstökertomuksen taloustavoitteet peilaavat kaupungin taloustilannetta. Vuoden 2020 osalta talousnäkymät näyttävät paljon paremmilta, mitä osattiin vielä alkuvuodesta ennustaa. Talous on saatu tasapainoon ainakin vuoden 2020 osalta. Säästöpainne henkilöstökuluista oli erittäin vahva vuoden 2020 kevätkaudella. Koronatilanteen eskaloituminen toi vahvan lomautuspaineen usealle työnantajalle. Kotkan kaupunki ei kuitenkaan käynnistänyt lomautuksiin liittyviä yt-neuvotteluja vakavista keskusteluista huolimatta. Se näyttää viisaalta ratkaisulta tässä vaiheessa.

Henkilöstösuunnitelma on ohjannut kaupungin henkilöstöresursointia ja rekrytointia hyvin. Kaupungin henkilöstöresursointi on kuitenkin varsin tiukka ja työmäärä monella vastuualueella ja monessa yksikössä on varsin mittava. Uusia vaatimuksia ja tehtäviä tulee jatkuvasti. Mikäli taloustilanne sallisi toivoisi, että resursointeihin voitaisiin vähitellen saada parannusta. Se on erittäin tärkeää myös työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta.

Työorganisaatiomme on yhtenäinen ja kaikkien yhteinen. Panostamme siihen, että työyksiköissä on hyvä työilmapiiri ja kannamme kaikki siitä vastuuta. Luomme myönteisen vuorovaikutuksen kehän, joka yltää aina asiakkaisiin saakka.

Viime vuoden aikana yhteisöllisyydestä on saatu voimaa. Yhteisöllisyyttä myös kaivataan ja siihen on jouduttu kiinnittämään enemmän huomioita, kun lisääntynyt etätyö on ajanut aiempaa enemmän yksin työskentelyyn. Asiat kehittyvät parempaan suuntaan pienin askelin, mutta positiivinen kehitys on jo näkyvissä. Henkilöstöohjelman mukainen positiivinen yhteishenki alkaa saada jalansijaa asenteissa, ajatuksissa, puheissa ja toiminnassa. Se leviää huomaamatta ja tarttuu, mutta sitä vastaan ei tarvitse suojautua.

Henkilöstöohjelma sisältää myös tavoitteita digitalisaatioon liittyen. Vuonna 2020 teimme, osittain olosuhteiden pakosta, ison loikkauksen monessa digiasianssa. Käyttöön on otettu Teams-alusta, etätyöt, etäkokouskäytännöt ja webinaarit. Töitä tehdään nyt monessa tapauksessa uudella tavalla.

Henkilöstökertomukseen on avattu tunnuslukuina henkilöstöohjelman seurantamittarit.

Henkilöstöjohtajan mietteitä

Istun työhuoneessani ja mietin, mihin ryhtyisin. Tilanne ympärillä on outo ja ehkä kaaoksellinenkin, mutta toimistolla on hiljaista. Ihmiset ovat etätöissä. Ulko-ovi laitettiin lukkoon. Ihmisiä ei enää liiku talossa.

Puhelinkaan ei soi.

Seuraan valtakunnallista tiedotusta. Valtioneuvosto, STM, THL, AVI...asiantuntijat toinen toisensa jälkeen analysoivat tilannetta ja antavat ohjeista yhteenvetoja. Tilanne on vakava ja sen ennustetaan pahenevan. Asiantuntijat ovat vakavia. Pääministeri Sanna Marin puhuu hitaasti ja selkeästi, toistaa keskeisiä kohtia. Teen muistiinpanoja, mietin, miten ohjeet soveltuvat meille, tavalliseen työhön ja yksittäisen työntekijän arkeen. Ohjeita tulee paljon. Esimiehet ja työntekijät alkavat pian kysellä, mitä meidän kuuluu tehdä, mitä nyt tapahtuu ja mikä on kaupungin linja?

Hiljaisuuden katkaisee puhelin. Kymsoten hygieniahoitaja soittaa. Erääseen perheeseen on tullut koronaa. Perheessä on useita eri-ikäisiä lapsia. Koko perheellä on positiiviset testitulokset. Altistumia useassa koululuokassa ja päiväkotiryhmässä. Kirjoitan hygieniahoitajan antamat tiedot ja selvityspyynnöt ylös. Puhelu päättyy ja puhelin soi heti uudelleen. Esimies soittaa työntekijän ilmoittaneen positiivisesta testituloksesta. Kertaamme toimintaohjeet ja esimies lupaa palata asiaan hetken päästä.

Pohdin, kenelle esimiehelle soitan ensin. Aloitan soittoringin. Onneksi kaikki vastaavat heti. Jokainen tarttuu asiaan ihailtavalla ammattitaidolla. Kaikilla on välineet ja väylät viestiä ja kontaktoida eri tahoja. Ihmettelen, miten monen sadan oppilaan koulun rehtori voi muistaa oppilaansa nimeltä? Saadaan asia vireille. Hygieniahoitaja soittaa uudelleen ja tiedustele vielä tarkemmin taustoja. Etsin lähiesimiehen nimen ja puhelinnumeron. Yritän miettiä, mitä pitää vielä huomioida. Onko kaikki olennaiset tahot informoitu? Osasinko auttaa yksiköiden esimiehiä miettimään oikeita altistumisreittejä? Unohtuikohan jokin?

Muutaman tunnin sisällä ja useiden puhelujen jälkeen tilanne saadaan haltuun. Altistuneet saadaan listattua ja informoitua. Kymsote jatkaa tästä miettien, kenelle määrätään virallinen karanteeni. Sen jälkeen altistuneissa yksiköissä organisoidaan vielä monta asiaa. Järjestetään etäkoulua ja hankitaan sijaisia. Tehdään karanteeniloikkaa ja digiloikkaa. Keskustellaan tilanteen aiheuttamasta huolesta. Rauhoitellaan. Kerrotaan, että ei altistuneiden osalta toiminta voi jatkua normaalisti. Pitää olla vakuuttava, vaikka kukaan ei tiedä varmasti, miten tilanne kehittyy. Mutta asiat saadaan järjestymään. Yhteistyöllä ja osaavan henkilökunnan taidoilla.

Tartuntaketjusta seuraa muutama jatkotartunta. Altistuneiden määrä pysyy kuitenkin hallinnassa. Onneksi henkilökunta altistuneissa yksiköissä on käyttänyt maskia. Siitä kiitti myös hygieniahoitaja. Mietin, että kaupungin henkilökunta on noudattanut annettuja koronaohjeita erinomaisesti. Jokainen on toiminut vastuullisesti.

Edellä kuvattu kuvaus voisi olla kenen tahansa johtajan kuvaus viime vuoden tunnelmista. Se kertoo olosuhteiden poikkeuksellisuudesta oikeansuuntaisesti. Onneksi ratkaisuja ei tarvinnut tehdä yksin. Valmiusjohtoryhmän tiivis yhteistyö osoitti vahvuutensa ja ammattitaitonsa. Valmiusjohtoryhmä kävi asia asialta valtion antamia linjauksia läpi ja ne sovellettiin kaupungin tilanteeseen.

Vastuualuejohtajat ja esimiehet ovat vuoden aikana osoittaneet vahvaa johtajuutta. Entistä varmemmaksi olen vuoden aikana tullut siitä, että kaupungin työntekijät, esimiehet ja johtajat tekevät työtään suurella sydämellä ja vahvalla ammattitaidolla. Ja tärkein havainto on se, että

Kotkan kaupungin ympärillä puhaltaa koronasta huolimatta positiiviset tuulet ja se positiivisuus lähtee meistä ja yhteistyöstä!

Minna Uusitalo, henkilöstöjohtaja

Pääluottamusmiesten terveiset



Vuonna 2020 Kotkan kaupungin pääluottamusmiehinä toimivat (vas. alkaen):
Minna Paavola JUKO/OAJ, Anna Pasanen SuPer, Marja-Riitta Mänttari Tehy, Jouni Tiilikainen JHL, Maritta Harju JUKO, Pirjo Mussalo JHL sekä Tarja Renlund Jyty.

Millainen oli vuosi 2020 Kotkan kaupungin pääluottamusmiestoiminnan näkökulmasta?

Korona toi omat haasteensa työskentelyyn. Jäsenten tapaaminen vaikeutui ja työpaikkakäynnit jouduttiin lopettamaan kokonaan. On ollut huolta työntekijöiden todellisesta jaksamisesta sekä tiedonkulusta työpaikoilta pääluottamusmiehille. Tiedonkulku työnantajan ja pääluottamusmiesten välillä onkin ollut korostetussa asemassa. Vuoden 2020 kommentoiduin asiakirja on ollut koronatiedote.

Työelämään tuli myös koronan myötä uusia käsitteitä, kuten ”uusi normaali”, ”vanha käsi/uusi käsi/unohtunut käsi”, ”Onko mikrofoni päällä, ei kuulu”, ”kuuluuko mun puhe?”

Opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa uusien toimintamuotojen kehittäminen nopealla aikataululla toi omat haasteensa ja henkilöstön tukeminen oli siinä avainasemassa. Poikkeusolot poikivat paljon edunvalvonta- ja vastuukysymyksiä, puheluita sekä neuvotteluja työnantajan kanssa.

Myös esimiesten ja vastuualuejohtajien työmäärän lisääntyminen äärirajoille aiheutti huolta heidän työhyvinvoinnistaan.

Positiivisena voi nähdä sen, että vuodesta selvitettiin ilman lomautuksia. Työpaikkojen sulkeuduttua koronarajoitusten vuoksi työnantaja on aktiivisesti pyrkinyt löytämään korvaavaa työtä ja

henkilöstöä on sijoitettu toisiin tehtäviin enimmäkseen hyvässä yhteisymmärryksessä eri tahojen kanssa.

Perehtymistä vaati myös uudet neuvotellut työehtosopimukset, jotka astuivat voimaan 1.4.2020. Myös sopimuksissa sovitut tulevat sopimusmuutokset vaativat perehtymistä ja jäsenille tiedottamista jäsenpuheluineen, kysymyksineen ja viestimisineen.

Miten pääluottamusmiestoiminta on kehittynyt ja mihin ollaan menossa?

Välitön neuvonpito on lisääntynyt, koska asioita tapahtuu nopealla aikataululla.

Keskustelu ja avoimuus pääluottamusmiesten kesken on ajan saatossa lisääntynyt. Yhteistyötä tehdään yli järjestörajojen ja kollegaa pyritään auttamaan tilanteen niin vaatiessa. Myös työsuojelun kanssa on myös tiivistä ja saumatonta yhteistyötä.

Niin ikään työnantajan kanssa yhteistyö on sujuvaa ja avointa, vaikka asioista ei aina ollakaan samaa mieltä. Kompromisseihin pyritään toisiamme kunnioittaen.

Tiivis yhteistyö kaupungin johdon ja virkamiesten kanssa on ollut vahva tuki henkilöstöön liittyvien asioiden eteenpäin viemisessä.

Vuosi 2021 tuo kuntakenttään uusia työehtosopimuksia ja yhdistymisiä, jotka eivät voi olla vaikuttamatta pääluottamusmiestoimintaan.

Myös valtakunnallinen sote-valmistelu tulee vaikuttamaan pääluottamusmiesten työkokonaisuuksiin ja työn sisältöihin.

Kysymyksiin vastasivat vuonna 2020 pääluottamusmiehinä toimineet Minna Paavola JUKO/OAJ, Anna Pasanen SuPer, Marja-Riitta Mänttari Tehy, Jouni Tiilikainen JHL, Maritta Harju JUKO, Pirjo Mussalo JHL sekä Tarja Renlund Jyty.)

Valmiusjohtoryhmällä tiivis vuosi

Kunnan varautumisen ja valmiussuunnittelun tavoitteena on tehtävien mahdollisimman häiriötön hoitaminen sekä huolellisen suunnittelun ja ennakoivien toimenpiteiden avulla varmistaa kuntakonsernin eri toimijoiden selviytyminen yhteiskunnan kannalta elintärkeistä tehtävistä sekä yhteiskuntavelvoitteista kaikissa turvallisuustilanteissa. Kunnan varautumisvelvollisuudesta säädetään mm. Valmiuslaissa (1552/2011).

Hyvän turvallisuuskulttuurin luominen edellyttää johdon aloitteellisuutta ja sitoutumista sen kulttuurin kehittämiseen. Kotkan kaupungissa varautumista koordinoi valmiusjohtoryhmä. Valmiusjohtoryhmä tekee aktiivista yhteistyötä Kymenlaakson kuntien ja viranomaisten kanssa. Kaupungilta on edustaja Kymsoten alueellisessa koronakoordinaatioryhmässä, alueellisessa valmius- ja turvallisuusfoorumi Kymen Turvassa sekä valtakunnan tasolla mm. Kuntaliiton Turvallinen ja kriisinkestävä kunta -ohjausryhmässä. Valmiusjohtoryhmän kokoonpano on vahvistettu kaupunginjohtajan päätöksillä 13.3.2020 § sekä 6.8.2020 §. Valmiusjohtoryhmän puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja sihteerinä riskienhallintapäällikkö. Ryhmään kuuluu yhteensä 20 jäsentä: vastuualueiden ja toimintayksiköiden johtajat/päälliköt, henkilöstöjärjestöjen edustaja, viestintäpäällikkö, yhteyspäällikkö sekä työsuojelupäällikkö.

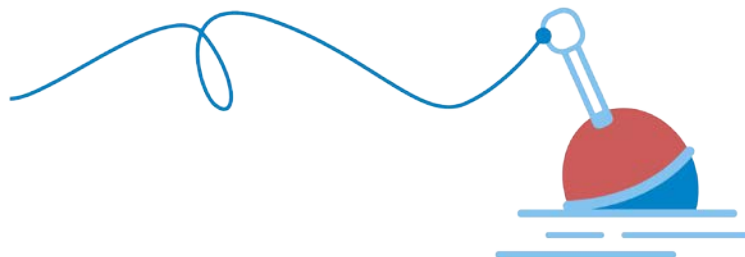
Vuonna 2020 päivitettiin (kh 23.11. § 342) myös Kotkan kaupungin valmiussuunnitelman yleinen osa ja se on yleisesti luettavissa kaupungin kotisivuilla: <https://www.kotka.fi/asuminen-ja-ymparisto/turvallisuus/valmiussuunnitelma/>

Ritva Kiiski, riskienhallintapäällikkö



Kokouksia Teamsin välityksellä. Vuonna 2020 valmiusjohtoryhmän toiminta painottui koronatilanteen aiheuttamien tilanteiden hoitoon. Kokouksia pidettiin yhteensä 50 kertaa. Toteutettavista toiminnoista pidettiin maaliskuu-kesäkuun ajan Excel-muotoista tilannepäiväkirjaa, johon kirjattiin kaupungin toimintoja koskevia tapahtumia yhteensä 582 riviä.

Henkilöstöpanokset



Keskimääräinen henkilöstömäärä Kotkan kaupungilla ja sen liikelaitoksessa

	2018	2019	2020	2019-2020
Kotkan kaupunki	3031	1784	1757	-27
Kymenlaakson pelastuslaitos	290	263	264	1
Yhteensä	3321	2047	2021	-26

Vuonna 2020 Kotkan kaupungin keskimääräinen henkilöstömäärä oli 1757 henkilöä.

- Määräaikaisia 309 henkilöä.
- Vakituksia 1448 henkilöä.

Kymenlaakson pelastuslaitoksella oli henkilöstöä keskimäärin 264 henkilöä.

- Määräaikaisia 78 henkilöä.
- Vakituksia 186 henkilöä.

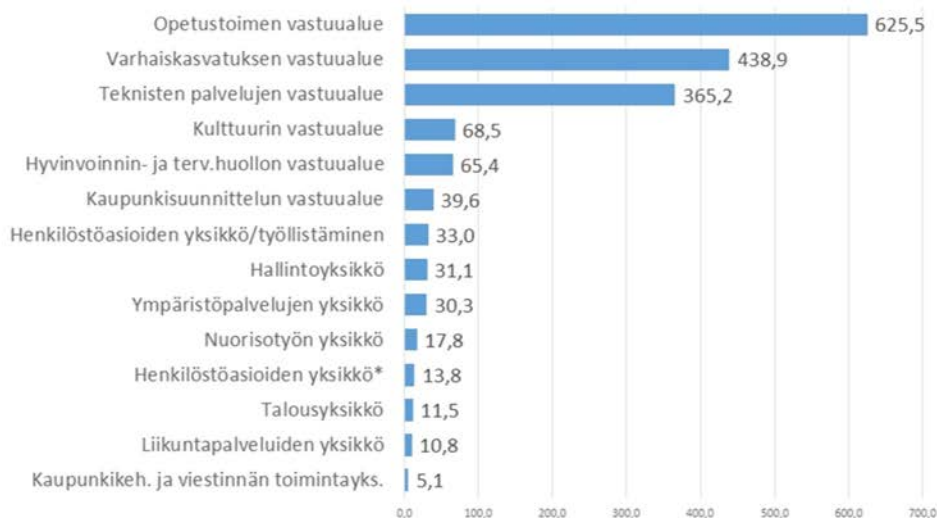
Kotkan kaupungin sosiaali- ja terveystalveluiden siirtyminen Kymsoten alaisuuteen vähensi henkilökuntamäärää vajaalla 1300 henkilöllä vuonna 2019. Vähentävä vaikutus koski myös Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstöä.

Henkilöstömäärä vastuualueilla

Kaupungin organisaatiossa ei vuonna 2020 tapahtunut isoja muutoksia henkilöstömäärissä. Merkittävin henkilöstölisäys tapahtui maahanmuuttopalveluissa, hyvinvoinnin ja terveyden vastuualueella. Tämä lisäys johtui asiakasmäärän kasvusta maahanmuuttopalveluissa.

Määräaikaisen henkilöstön määrä oli laskussa. Erityisesti kevään 2020 aikana määräaikaisia työntekijöitä oli aiempaa vähemmän, johtuen koronavirustilanteen supistavasta vaikutuksesta joihinkin kaupungin toimintoihin.

Keskimääräinen henkilöstömäärä vastualueilla 2020



* mukaan lukien pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut (5,8 henkilöä)

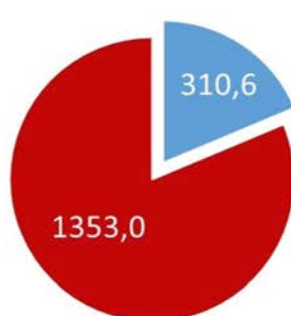
Henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika ja henkilöstömäärä Tilanne joulukuussa 2020, Kotkan kaupunki vastualueittain

	Keski-ikä			Keskimääräinen palvelusaika		Henkilöstömäärä		
	Vakituiset	Määräaik.	Yht.	Vakituiset	Määräaik.	Vakituiset	Määräaik.	Yht.
Opetustoimen vastuualue	42	46	45	12,40	6,20	508,6	132,4	641,0
Varhaiskasvatuksen vastuualue	48	37	46	17,00	4,10	367,9	100,4	468,3
Teknisten palvelujen vastuualue	51	44	50	16,60	2,30	311,7	32,5	344,2
Kulttuurin vastuualue	51	36	50	15,80	3,00	63,5	1,4	64,9
Hyvinvoinnin ja terv.huollon vastuualue	45	43	45	7,30	7,40	68,8	10,0	78,8
Henkilöstöasioiden yksikkö (ml. pääluott. ja työsuoj. 5,8 hlöä)	55	-	55	22,00	-	13,8	-	13,8
Henkilöstöasioiden yks./ tukityöllistetyt	-	52	52	-	1,10	-	13,4	13,4
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	52	35	52	17,00	1,70	38,5	1,0	39,5
Hallintoyksikkö	50	50	50	20,50	1,20	26,2	2,0	28,2
Ympäristöpalvelujen yksikkö	49	39	47	13,80	0,80	24,5	5,5	30,0
Talousyksikkö	52	-	52	13,20	-	11,5	-	11,5
Nuorisotyön yksikkö	39	32	38	6,70	2,70	16,0	2,0	18,0
Liikuntapalveluiden yksikkö	36	36	36	8,00	1,50	12,0	2,0	14,0
Kaupunkikeh. ja viestinnän toimyks.	55	40	52	11,50	1,10	4,0	0,2	4,2

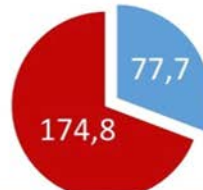
HTV2: määräaikainen ja vakituinen henkilöstö

HTV2, vuosi 2020

HTV2= yhdelle kokoaikaiselle henkilölle maksettu työpanos vuodessa pois lukien vain palkattomat poissaolot.



■ Määräaikainen
■ Vakituinen



Kymenlaakson pelastuslaitos HTV2 yhteensä: 252,5

Edellisvuoteen verraten Kotkan kaupungin HTV2-luvut olivat vuonna 2020 pienentyneet hieman.

Vuonna 2019:

- määräaikaisen henkilöstön HTV2-luku oli 319,9
- vakituisen henkilöstön HTV2-luku oli 1385,3

Yhteensä Kotkan kaupungilla henkilötövuosiluku (HTV2) oli vuonna 2019 yhteensä 1705,1 - vuonna 2020 luku oli 1663,6.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen luvut olivat laskeneet hieman vakituisen henkilöstön osalta. Edellisvuonna 2019 HTV2-luvut olivat 75,7 (määräaikaiset); 180,6 (vakituiset) ja 256,3 (yhteensä).

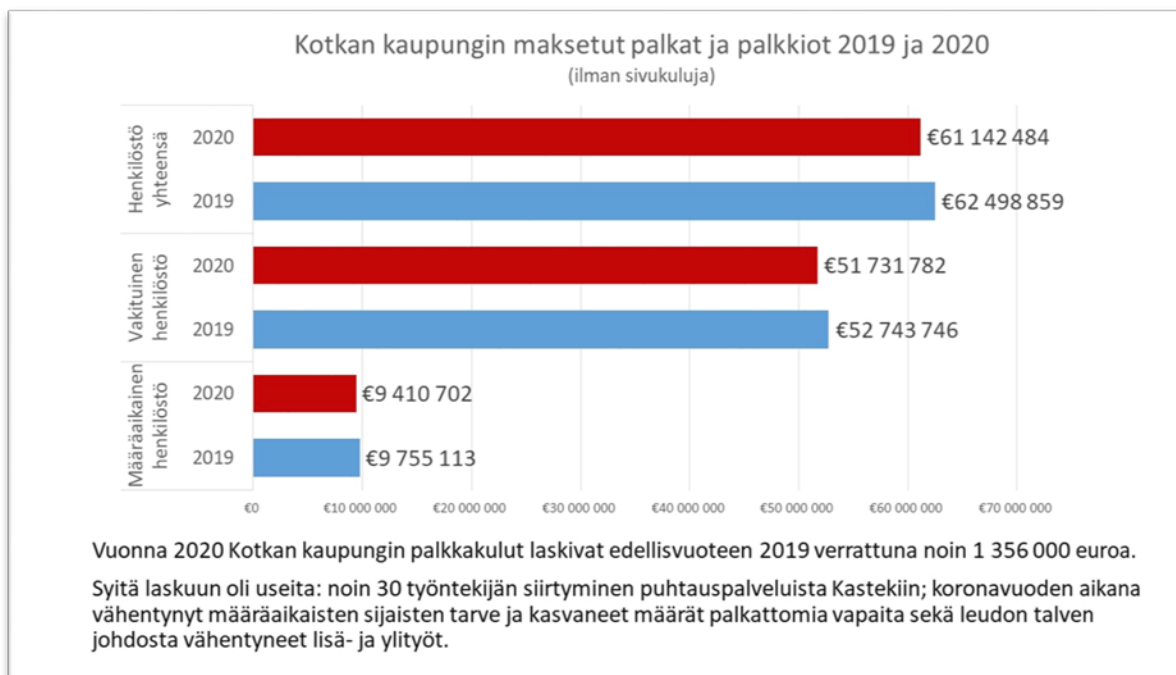
HTV2, vuosi 2020	Määräaikainen	Vakituinen	Kaikki yhteensä
Henkilöstöasioiden yksikkö	0	12,3	12,3
Henkilöstöasioiden yksikkö/työllistäminen	33,0	0,0	33,0
Kaupunkikeh. ja viestinnän toimintayks.	0,2	5,0	5,2
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	1,7	37,6	39,3
Hallintoyksikkö	3,0	26,1	29,1
Kulttuurin vastuualue	5,4	61,7	67,1
Liikuntapalveluiden yksikkö	1,8	8,8	10,6
Nuorisotyön yksikkö	2,9	14,3	17,2
Opetustoimen vastuualue	124,2	464,0	588,2
Hyvinvoinnin- ja terv.huollon vastuualue	6,0	53,6	59,6
Talouslyksikkö	0,0	11,4	11,4
Teknisten palvelujen vastuualue	42,3	308,7	351,0
Varhaiskasvatuksen vastuualue	83,6	327,9	411,5
Ympäristöpalvelujen yksikkö	6,5	21,6	28,1
Kaikki yhteensä	310,6	1353,0	1663,7

HTV2= yhdelle kokoaikaiselle henkilölle maksettu työpanos vuodessa pois lukien vain palkattomat poissaolot.

Vastuualueittaisessa henkilötövuositarkastelussa (HTV2) suhteellisesti korkeimpaan määräaikaisten osuuteen nousevat opetustoimen ja varhaiskasvatuksen vastuualueet sekä ympäristöpalvelujen yksikkö. Näissä kaikissa määräaikaista henkilötövuosia oli yli 20 %.

Keskiarvo koko kaupungin määräaikaisten henkilötövuosien osuudelle oli 18,7 %.

Maksetut palkat



Henkilökohtaiset lisät

 VUODEN 2020 AIKANA MYÖNNETYJEN HENKILÖKOHTAISTEN LISIEN KUSTANNUSVAIKUTUS, €/VUOSI 	
KVTES yhteensä	75 012,95 €
TS yhteensä	13 993,88 €
OVTES yhteensä	3 569,59 €
LS yhteensä	2 777,95 €
TTES yhteensä	5 467,74 €
Kaikki sopimusalat yhteensä:	100 822,10 €

Työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot.

Esimiehet ovat Kotkan kaupungin ohjeistuksen mukaisesti ehdottaneet henkilökohtaisia lisiä työntekijöille. Niitä on jaettu sopimusaloittain runsas määrä.

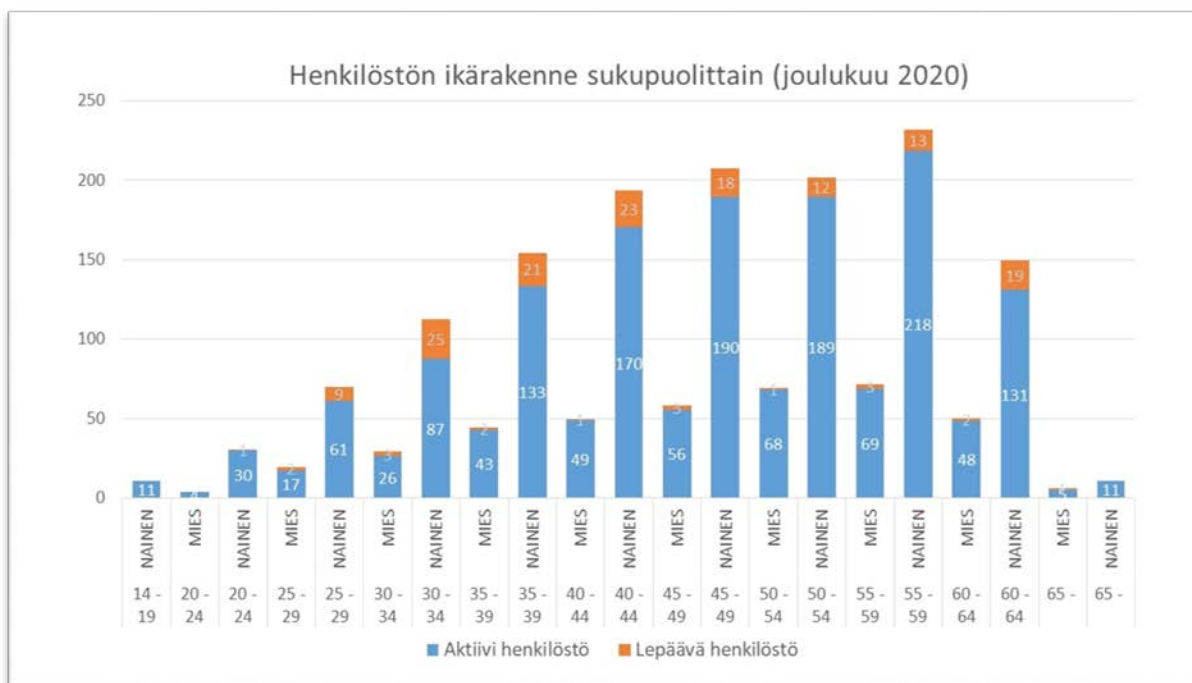
Palkattomat vapaat säästösyistä

Palkatonta vapaata säästösyistä on mahdollista käyttää sellaisissa töissä ja tilanteissa, joissa toiminta kyetään järjestämään vapaiden aikana ilman sijaisia tai vapaan vuoksi muuten kohoavia kustannuksia. Muun muassa koronatilanteen johdosta vuonna 2020 pidettiin aiempaa enemmän palkattomia vapaita.

Palkaton vapaa säästösyistä oli erityisen suosittu opetustoimen vastuualueella, jossa sitä hyödynsivät erityisesti koulunkäynnin ohjaajat koulujen kesälomien aikana. Opetustoimen vastuualueella näitä palkattoman vapaan päiviä oli vuonna 2020 pidetty yhteensä 1132, mikä on lähes puolet koko kaupungin luvusta (2411 päivää).

Palkaton vapaa säästösyistä	2019	2020
henkilöitä	325	358
päivät	1992	2411
säästövaikutus, euroa	155843	181066

Henkilöstön ikärakenne



Kotkan kaupungin henkilöstö on naisvoittoista. Henkilöstöstä noin 77 prosenttia on naisia. Suurimmista vastuualueista varhaiskasvatus on erityisen naisvoittainen: joulukuun 2020 poikkileikkaustarkastelussa miehiä oli siellä henkilöstöstä alle 2%. Sen sijaan toisella isolla vastuualueella, teknisissä palveluissa, miesten osuus oli peräti 52%.

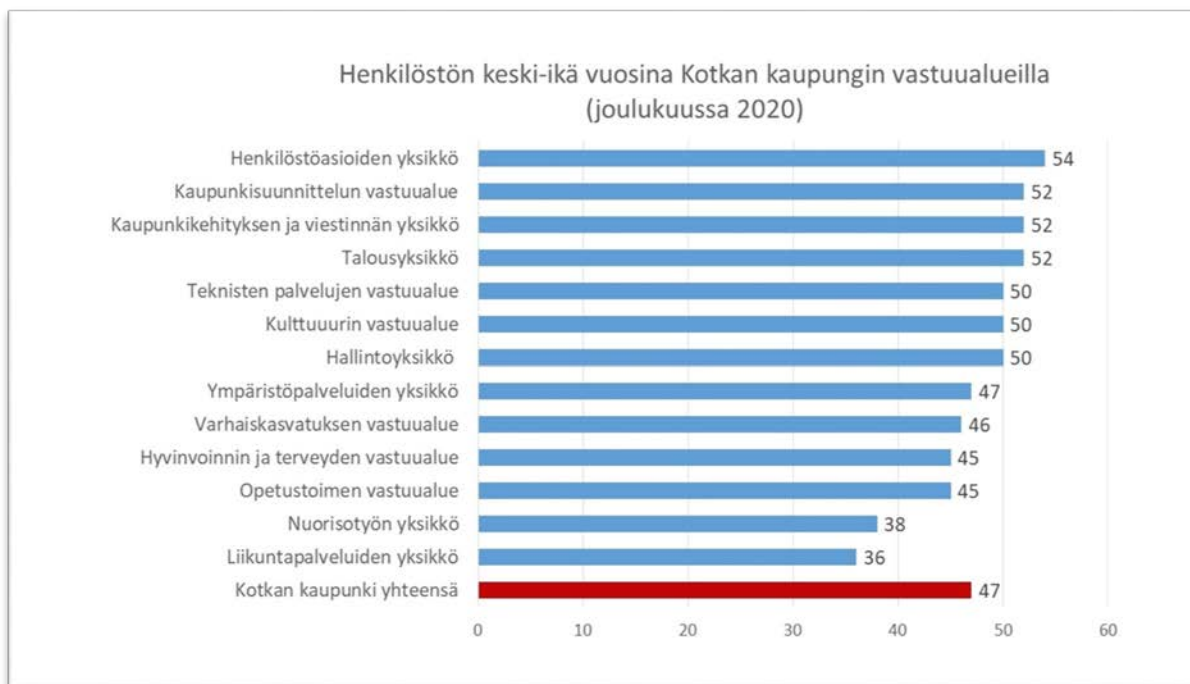
Naisten osalta 55-59-vuotiaat olivat suurin ikäryhmä. Miesten osalta sekä tämä sama ryhmä että 50-54 -vuotiaat olivat suurimmat ikäryhmät.



Valmiina talveen! Kuljettaja Mikko Mansikkamäki auraa lunta.

Teknisten palveluiden vastuualueen organisaatiota uudistettiin. Uusi toimintasääntö tuli voimaan 1.7.2020 alkaen. Palveluyksiköitä ovat: yhteiset palvelut, infra sekä rakennukset.

Eri vastuualueilla ja yksiköissä henkilöstön keski-ikä vaihtelee melkoisestikin. Suurin ero on henkilöstöasioiden ja liikuntapalveluiden yksiköiden välillä: henkilöstön keski-ikä 54 ja 36 vuotta. Isommilla vastuualueilla kuten opetustoimen ja varhaiskasvatuksen vastuualueilla ollaan melko lähellä koko kaupungin keskiarvoa, joka on 47 vuotta.



Töissä meillä Kotkassa



Rekrytoinnit vastualueittain

Yksikkö	Työpaikat/ tehtävät	Hakemuksia	Hakemuksia/ avoin tehtävä
Hallinto	11	178	16,2
Kaupunkikehityksen ja viestinnän va.	1	28	28,0
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	2	18	9,0
Kulttuurin vastuualue	3	107	35,7
Liikuntapalveluiden yksikkö	6	68	11,3
Maahanmuuttajapalvelut	27	258	9,6
Nuorisotyön yksikkö	3	48	16,0
Opetustoimen vastuualue	162	925	5,7
Talousyksikkö	-	-	-
Tekniset palvelut	15	265	17,7
Varhaiskasvatuksen vastuualue	67	523	7,8
Yhteensä	297	2418	8,1

Edellisvuonna 2019 avoimia työpaikkoja oli kaiken kaikkiaan 251. Hakemuksia niihin tuli 1578.

Keskimäärin hakemuksia kohden jokaista tehtävää tuli vuonna 2020 jonkin verran enemmän kuin edellisvuonna. Vuonna 2020 tuli 8,1 hakemusta / tehtävä ja vuotta aiemmin 6,3 hakemusta / tehtävä. Vuosittainen vaihtelu on kuitenkin tavanomaista, riippuen kulloinkin avoinna olevista tehtävistä sekä mahdollisesti alueen yleisestä työllisyystilanteesta.

Anonyymi rekrytointi

Anonyymia rekrytointia kokeiltiin vuoden 2020 aikana Kotkan kaupungissa. Jatkossa anonyymi rekrytointi on vaihtoehtoinen rekrytointitapa, jota yksiköt voivat halutessaan toteuttaa.

Anonyymissä rekrytoinnissa rekrytoija ei saa etukäteen tietää esimerkiksi hakijoiden henkilöllisyyttä, ikää, sukupuolta tai etnistä taustaa.

Kotkan kaupungin puhtauspalvelun palveluyksikkö toteutti anonyymien rekrytoinnin kolmeen laitoshuoltajan toimeen 16.9-2.10.2020 välisenä aikana. Hakuajan päättyessä toimia oli hakenut 22 henkilöä, joista vaadittavan tutkinnon oli suorittanut 11. Sarastia Rekry teki koonnin hakemuksista siten, että yhteenvedossa oli vain hakijan ID-numero, puhelinnumero, koulutus ja työkokemus. Haastatteluun kutsuttiin hakemusten perusteella 13.

Käytättäisittekö anonyymien rekrytoinnin toimintatapaa jatkossakin?

Oliko siitä hyötyä tai haittaa?

”Kyllä käyttäisimme. Puhtauspalvelualalla ovat tutkinnot ja työkokemus, jotka määrittävät pätevyyden.

En osaa sanoa oliko hyötyä tai haittaa, mutta minusta se oli tasa-arvoistava tapa toimia.

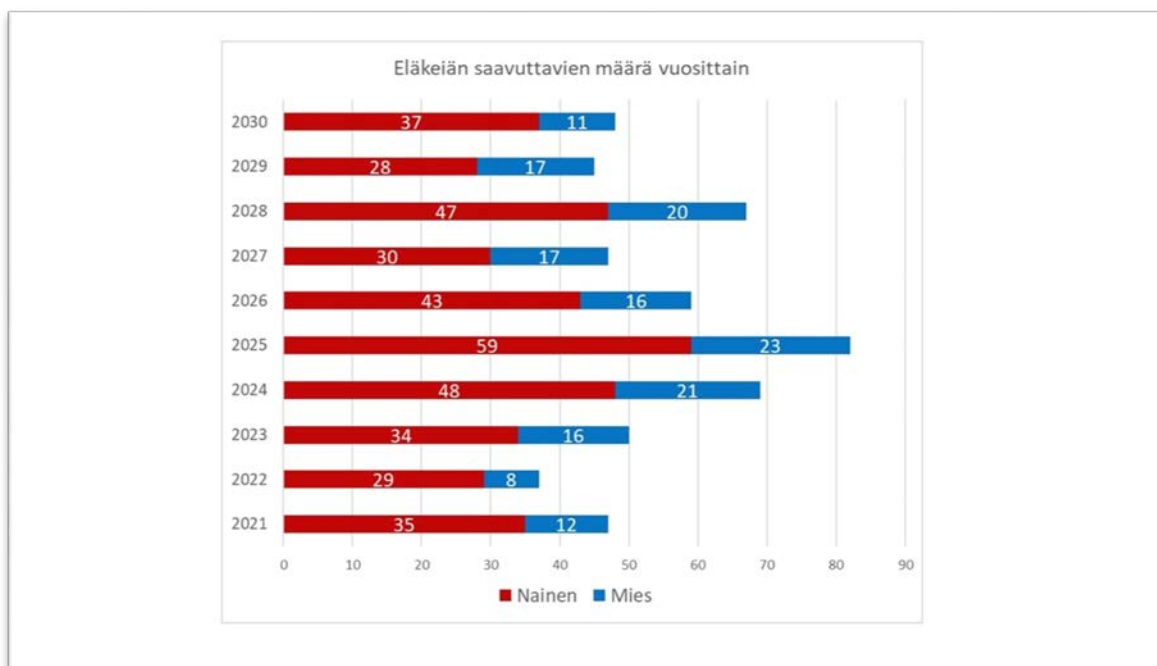
Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä meillä on ollut vuosia töissä, synnyinmaalla ei ole rekrytoinnissa merkitystä - koulutuksella on.”

Puhtauspalvelupäällikkö

Leena Järvinen



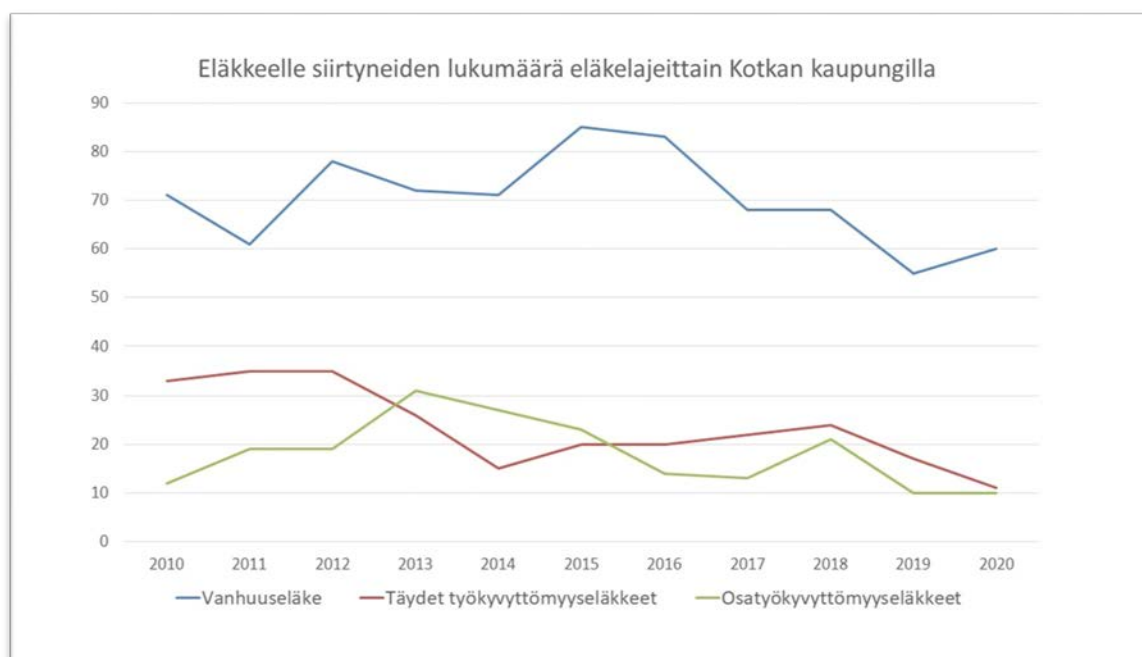
Eläkeiän saavuttavat lähivuosina

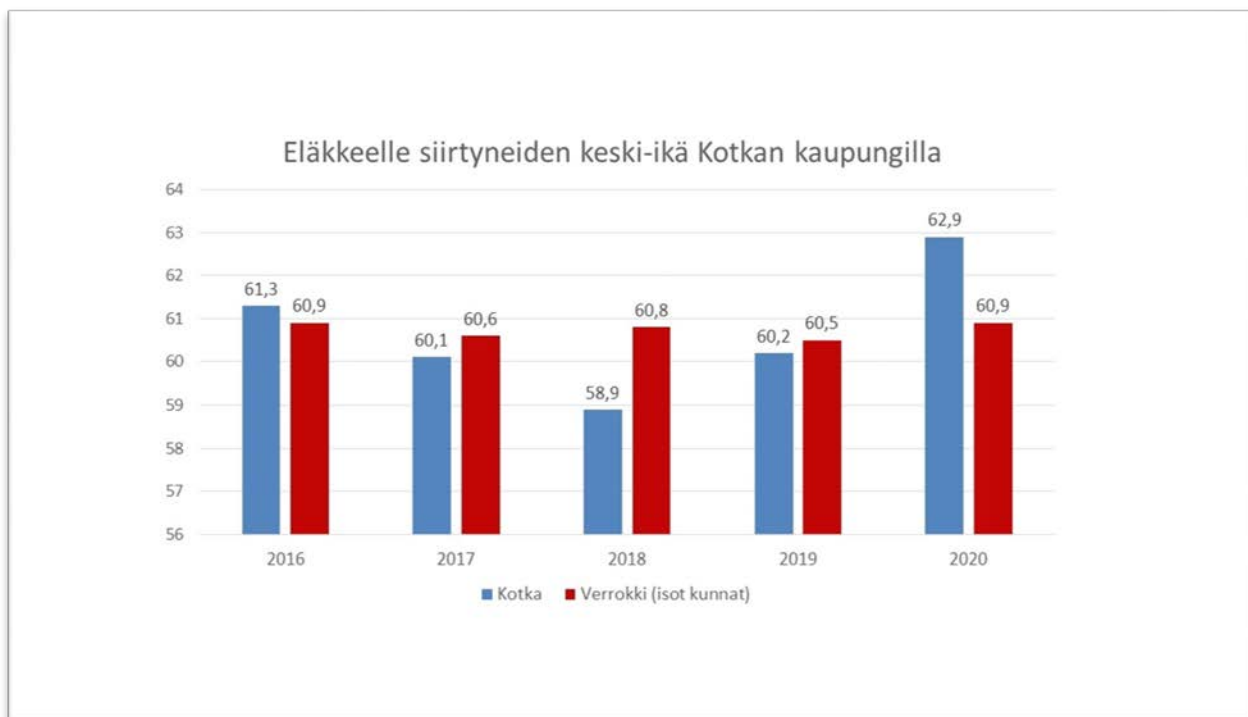


Lähivuosina eläkkeelle jää satoja Kotkan kaupungin työntekijöitä, mikä merkitsee sukupolvenvaihdesta useassa työyksikössä.

Eläketapahtumat

Kotkan kaupungin henkilöstöstä jäi työeläkkeelle yhteensä 81 työntekijää, kun määrä edellisellä vuonna oli 82. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on noussut ollen 62,9 vuotta edellisestä vuoteen verraten (60,2 vuotta). Verrokkina on suuret kunnat, joilla vastaava luku on 60,9 vuotta.



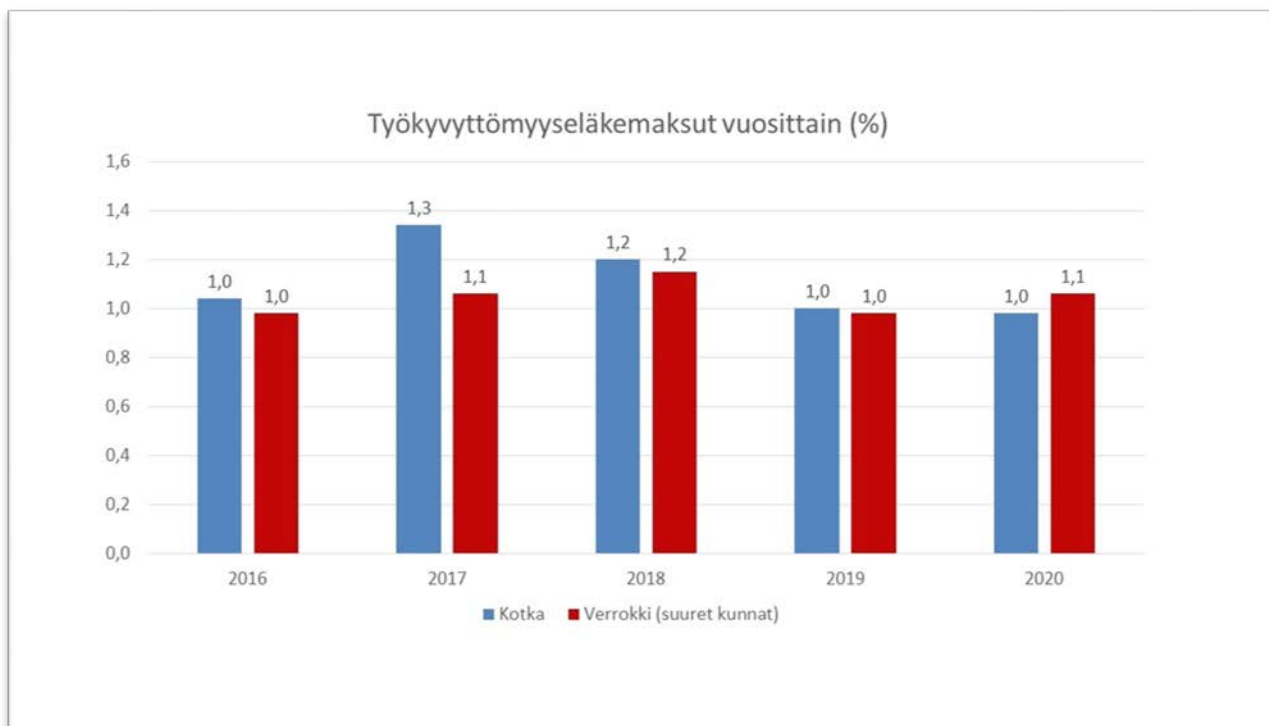


Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 60 ja heidän keski-ikänsä oli 64,1 vuotta, kun vuonna 2019 vanhuuseläkkeille siirtyneitä oli 55 keski-ikänsä ollessa 63,9.

Työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) siirtyi 11 henkilöä (17 henkilöä v. 2019) keski-ikänsä ollessa 59,5 vuotta (52,3 v. 2019). Määräaikaisen kuntoutustuen tavoitteena on työkyvyn palauttaminen ja työhön palaaminen hoidon tai kuntoutuksen avulla.

Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja myönnettiin 10 henkilölle kuten edellisessä vuonnakin. Heidän keski-ikänsä oli 59,4 (53,2 v. 2019). Näiden ratkaisujen avulla on kyetty tukemaan työssä jatkamista ja työuran pidentämistä.

Työkyvyttömyyseläkemaksut (% palkkasummasta) laskivat hieman edelliseen vuoteen verraten.



Koronakevään henkilöstöpankkitoiminta



Tiina Marin ja Jaana Riihelä opetustoimesta työskentelivät yli 70-vuotiaiden asiointipalvelussa.

Koronavirustilanteen johdosta Kotkan kaupunki toteutti kevään 2020 aikana kotiin vietävää asiointiapua kotonaan asuville, yli 70-vuotiaille kotkalaisille. Henkilöstöressurssina tässä tilapäisessä palvelussa käytettiin kaupungin omaa henkilökuntaa, jonka omat työtehtävät ovat tilapäisesti vähentyneet kaupungin palvelujen supistamisen johdosta. Koronatilanteen vuoksi supistettujen toimintojen osalta suoritettiin muutenkin henkilöstön siirtoja toimintoihin, joissa tarvittiin lisäresursseja.

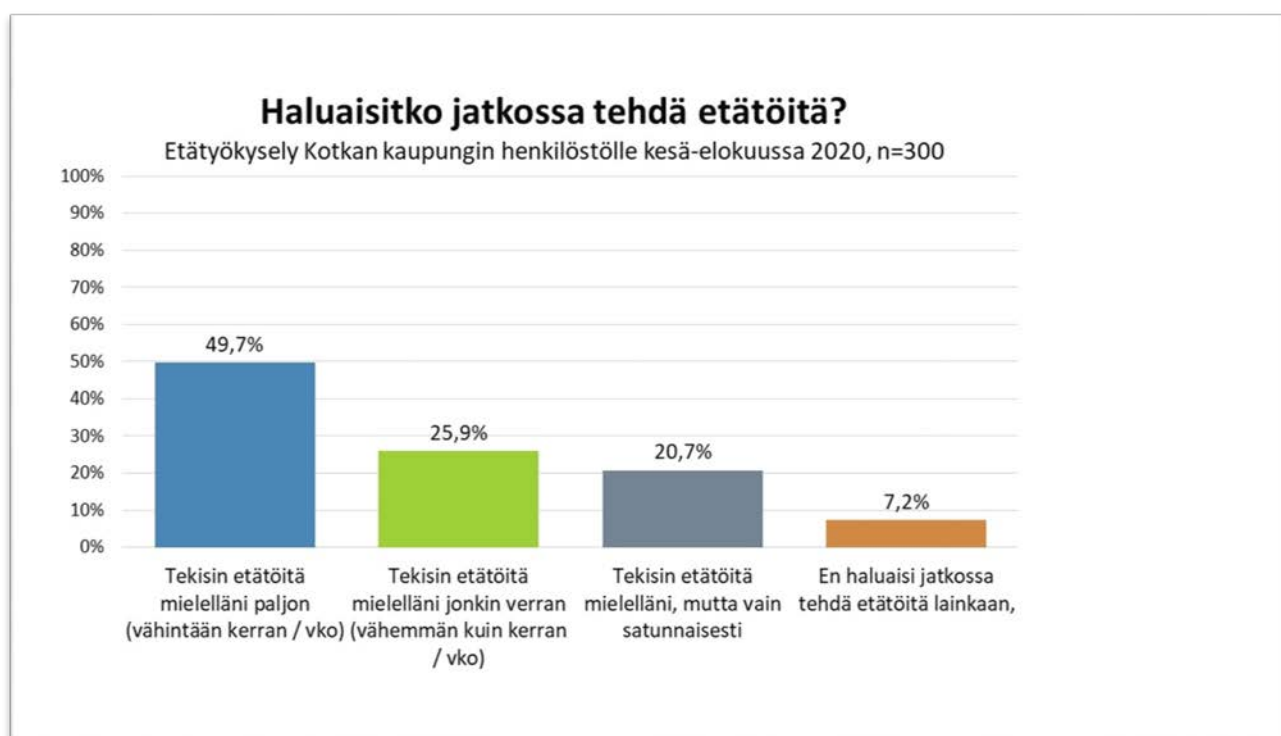
Etätyö lisääntyi

Koronavirukseen liittyvien rajoitusten johdosta aiempaa useampi Kotkan kaupungin työntekijä työskenteli vuoden 2020 aikana kotoa käsin. Noin 600-700 työntekijällä oli mahdollisuus ainakin osan vuodesta tehdä etätyötä. Enimmillään noin 40% henkilöstöstä teki etätöitä keväällä 2020. Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, mutta työnantajan kanssa on sovittu etätyön tekemisestä muualla.

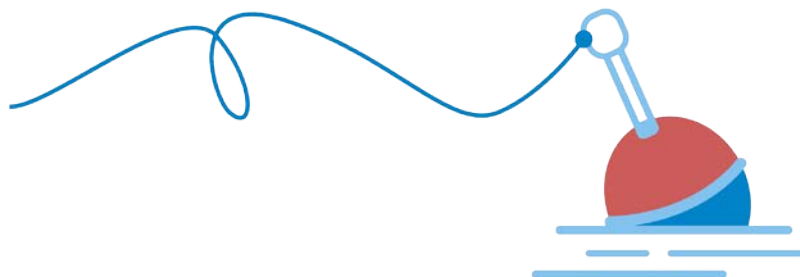
Henkilöstöasioiden yksikkö toteutti henkilöstölle kyselyn etätöiden tekemisestä. Vastauksia saatiin 300. Yleisimpiä ongelmia olivat työergonomian sekä tietotekniset haasteet. Monet kuitenkin esittivät toiveen, että vastaavaa joustavuutta etätyöskentelyn suhteen olisi myös jatkossa: monella oli toiveena esimerkiksi 1-2 päivää viikossa työskentelyä etänä. Etätyön koettiin tuoneen toivottua vaihtelua, työrauhaa ja tehokkuutta sekä yleistä tasapainoa työhön ja elämään.

Työnantaja sai positiivista palautetta etätöiden nopeasta järjestämisestä ja muun nopean ohjeistuksen antamisesta. Myös henkilöt, jotka eivät olleet aiemmin voineet tehdä etätöitä ottivat tämän mahdollisuuden tyytyväisenä vastaan.

Koettiin, että ”yllättävän hyvinhän tämä sujui”.



Työhyvinvointi



Kestävän liikumisen Kotka -ohjelma sai avustusta kaupungin henkilöstön kestävän liikumisen edistämiseen. Avustuskauden 2020 aikana testattiin erilaisia kestävän liikumisen muotoja ja toimintatapoja, joilla kaupunki työnantajana voisi jatkossa tukea henkilöstöä kestävän liikumisen valintojen suhteen.

Kotkan kaupunki työnantajana vähensi toiminnan aikana syntyviä hiilidioksidipäästöjä sekä lisäsi lihasvoimalla liikumisen synnyttämiä terveyshyötyjä. Kokeilussa olivat muun muassa sähköiset työmatkapyörät, joita tässä esittelevät Niina Luostarinen (puhtauspalvelut) ja Tiina Lecklin (luontokoulu Haili).

Hankkeen myötä ollaan rakentamassa henkilöstön kestävän liikumisen suunnitelmaa.

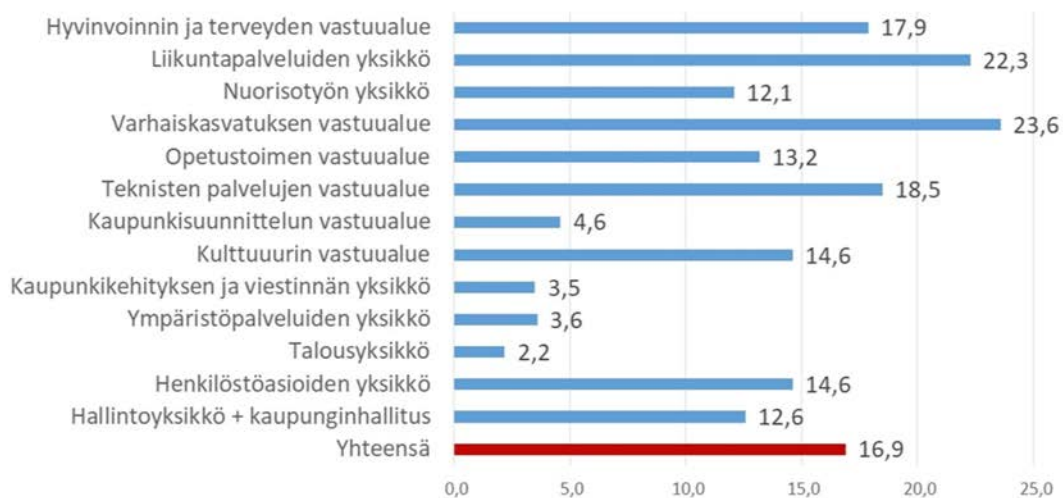
Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2019		2020		Muutos 2019-2020	
	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €
Kotkan kaupunki yht.	15,8	2 059 243	16,9	2 159 156	1,1	99 913

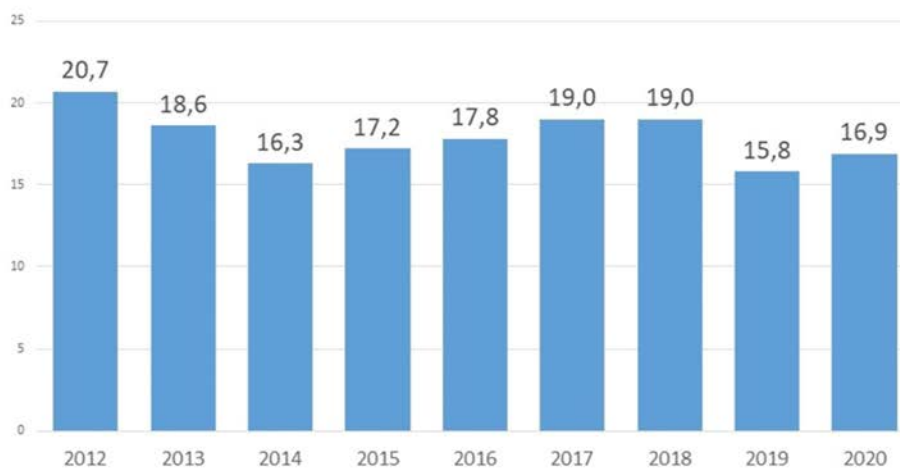
Kotkan kaupungin sairauspoissaolot ovat kasvaneet edellisvuodesta 2019 hienoisesti.

Kuitenkin vuoden 2020 taso on edelleen sangen maltillinen verraten aiempien vuosien tilanteeseen.

Sairauspoissaolopäivät vuonna 2020 vastuualueittain (pvää / hlö)



Sairauspoissaolokehitys 2012-2020 (pvää/työntekijä)



Sairauspoissaolojen kasvu oli vuosien 2019-2020 välillä 1,1 pvää/työntekijä. Tätä edeltävät luvut - vuoden 2018 ja sitä aiempien vuosien osalta – koskevat Kotkan kaupungin organisaatiota ennen Kymsoten perustamista.

Vuosien 2019 ja 2020 tietojen valossa sairauspoissaolojen määrä näyttäisi hienoisesta kasvusta huolimatta laskeneen aiempaa alhaisemmalle kokonaistasolle Kymsoten perustamisen jälkeen.

Esimiehen myöntämät sairauspoissaolot

Esimiehen myöntämät sairauspoissaolot	2019	2020
Hlömäärä, joilla esimiehen myönt. s-poissaoloja	1194	1133
Yhden päivän sairausloma, päivää	1 001	861
Kahden päivän sairausloma, päivää	1786	1300
Kolmen päivän sairausloma, päivää	1371	1590
4 - 5 päivän sairausloma, päivää	932	1710
Yhteensä, päivää	5090	5461

Kaikista sairauspoissaolopäivistä karkeasti noin puolet 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. Eniten esimiehet myöntävät sairauslomaa edelleen 1 - 3 päivää. 4 - 5 päivän jatkoaikaa käytetään suhteessa vähän.

Vuonna 2020 esimiehen myöntämien sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi hieman edellisvuodesta.

Työhyvinvointikeskustelu

Varhaisen tukeen liittyviä työhyvinvointikeskusteluja esimiehen, työntekijän ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytiin 37 (30 keskustelua v.2019).

Esimiehen tehtävänä on tukea ja seurata työntekijän työssä selviytymistä. Hän sopii työhyvinvointikeskustelusta työntekijän kanssa, jos sairauspoissaolopäiviä on yli 10 päivää tai usein toistuen enintään 5 kertaa / kuluva vuosi. Keskustelu voidaan myös järjestää, jos yleisesti on herännyt huoli työntekijän työskentelyyn tai jaksamiseen liittyen, vaikka poissaoloja ei vielä olisikaan. Tavoitteena on reagoida ja tukea varhaisessa vaiheessa työntekijää tämän tilanteessa.

Keskusteluihin on kutsuttu usein myös työhyvinvointiasiantuntija, jotta yhdessä voidaan suunnitella ja sopia mahdollisia jatkotoimia työhyvinvoinnin ja työssä selviytymisen tueksi. Työntekijä voi myös aina halutessaan kutsua keskusteluun mukaan oman tukihenkilön.

Varhaisen tuen toimintamalliin liittyen on otettu esimiehen ja työntekijän käyttöön sähköinen Työhyvinvointikeskustelut -järjestelmä lomakkeiden ja muistioiden laatimista, seurantaan sekä arkistointia varten.

Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon käyntimäärät	2019	2020
työterveyslääkäri	3783	3685
työterveyshoitaja	1313	1236
työfysioterapeutti	705	858
työterveyspsykologi	393	440

Kotkan kaupungin työterveyshuoltopalvelun tuottaa Terveystalo.

Työterveyskustannukset ylittyivät sopimuksessa mainitusta ollen 539 euroa/henkilö/vuosi. Sopimuksen mukainen kustannus on 480 euroa/henkilö/vuosi.

Ylityksestä ei aiheutunut lisäkustannuksia työnantajalle.

Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan osuus kokonaiskustannuksista oli 45%, kun se vuonna 2019 oli 48%. Sairaanhoidon osuus oli 48% (47% v. 2019).

Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajan toimii Suomen Terveystalo Oy. Työterveyspalvelujen sisältö on kattava sisältäen ennaltaehkäisevän toiminnan (Kela I) sekä työnantajan tarjoaman vapaaehtoisen sairaanhoitopalvelun (Kela II). Sopimus kattaa myös tarpeisiin perustuvia palveluja kuten ryhmätoimintoja, joita Kela ei korvaa.

Viime vuoden Koronavirustilanne vaikutti myös työterveyspalveluihin. Sopimukseen lisättiin korona-testien ottaminen (COVID -19 -testaus) ajalle 27.8.-31.12.2020. Tavoitteena oli testausten ja

tulosten nopea saanti, tähän liittyvä henkilöstön sairauspoissaolojen lyhentäminen sekä työhön paluun nopeutuminen. Suunniteltuja työterveystoimintoja jouduttiin myös siirtämään sekä ottamaan käyttöön etäpalveluja niiden toteuttamiseksi.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet olivat työpaikkaselvitysten toteuttaminen, työkyvyn varhainen tukeminen, työkykytoiminnan johtamisen tukeminen ja työterveysyhteistyön vahvistaminen. Työterveyden ilmoittama terveysprosentti nousi ollen 32% (henkilöt, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloa), kun se edellisenä vuonna oli 21,5%.

Työterveysyhteistyötapaamiset toteutuivat vuosikellon suunnitelman mukaisesti. Säännöllisissä ohjausryhmätapaamisissa suunniteltiin ja seurattiin työterveystoimintaa avainmittareiden avulla. Yhteistyö toteutui myös sisäilma- ja työsuojelutyöryhmän sekä vastuualuekohtaisten yhteistyötapaamisten osalta. Sisäilmaprosessin -hoitopolku laadittiin yhteistyössä.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminnan osalta työpaikkaselvitysten määrä lisääntyi lähes puolella vuoteen 2019 verrattuna. Työterveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 611. Painopiste oli lakisääteisissä tarkastuksissa.

Työterveyshuollon toimenpiteet	v.2019	v.2020
työyhteisökohtaiset terveystarkastukset	219	208
työpaikkaselvitykset ja -seurannat	13	21
työterveysneuvottelut	190	234
osatyökykyisten tarkastukset	289	269
erikoislääkärin konsultaatiokäynnit	163	322
<i>Kotkan kaupungin työterveyshuoltopalvelun tuottaa Terveystalo.</i>		

Työterveyden asiantuntijoiden, työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin vastaanottokäyntien määrä lisääntyi tarpeisiin perustuen. Työfysioterapeutin suoravastaanotto toiminta aktivoitui. Tavoitteena oli tuki- ja liikuntaelinvaihoihin sekä kipuun liittyvien työkyvyttömyysriskien tunnistaminen ja omahoidon tukeminen. Käytettävissä ovat olleet myös ravitsemusterapeutin ja sosiaalialan asiantuntijan palvelut.

Sairaanhoitopalvelut painoutuivat edelleen lääkärin työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon ja akuutti sairaanhoito hoitajan toteuttamaan vastaanottotoimintaan. Erikoislääkärin palvelujen käyttö lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Sopimuksen ja kriteerien mukaisia leikkauspalveluja ei toteutunut yhtään viime vuonna.

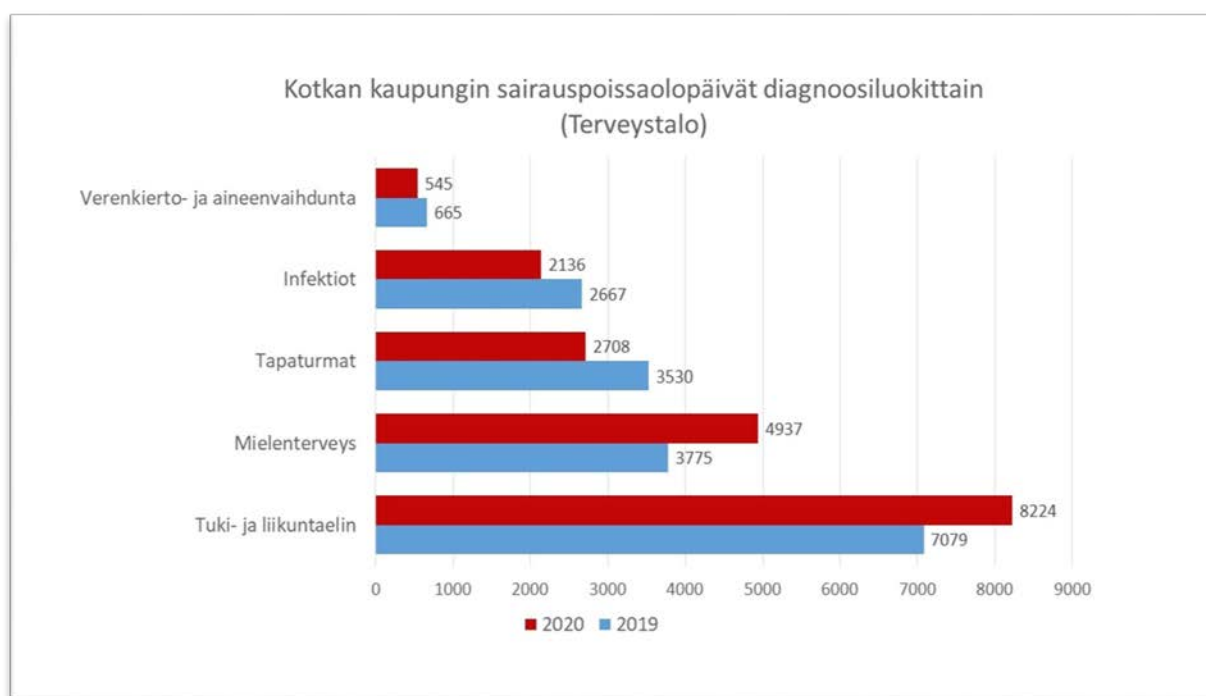
Työterveyshuolto toteutti tarpeisiin perustuvia kohdennettuja ryhmätöitä mm. Minä jaksan -ryhmä sekä kaksi Selkäryhmää. Ryhmävalmennus kohdennettiin yhdelle esimiesryhmälle. Keväällä etätööhön siirtymisen tueksi järjestettiin Etätöön ergonomia -luento. Työterveyshuollon psykologit lähettivät myös kaupungin henkilöstölle kirjeen, jolla tuettiin hyvinvointia

koronavirustilanteessa. Lisäksi esimiehille suunnattiin oma puhelinaika lähiesimiestyön ja työkykyjohtamisen tueksi.

Ryhmätoiminnoista osa jouduttiin siirtämään vuodelle 2021, samoin myös suunnitellut kuntoremontti -kurssit. Sen sijaan Kelan yksilölliset kuntoutukset toteutuivat. Ensiapukoulutukset toteutettiin myös osittain etänä. Työkunnon edistämiseksi ja ylläpitämiseksi oli lisäksi tarjolla henkilöstöasioiden yksikön tarjoamat ryhmätoiminnot, joihin työterveys myös ohjasi. Työterveyden toteuttama ja työnantajan kustantama savuttomuushoito toteutui kolmelle henkilölle.

Varhaisen tuen toimintamallin käyttöä tehostettiin yhteistyössä. Työntekijän, työterveyden, esimiesten ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjä työterveysneuvotteluja oli 234 (190 neuvottelua v. 2019). Niiden tavoitteena oli työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai työhön paluun tukeminen. Käyttöön otettiin etäneuvottelut. Ne toteutuivat hyvin ja toimijoiden roolit olivat selkeät. Työkykyä tukevat ratkaisut suunniteltiin yhteistyössä.

Korvaava työn prosessi toteutui 15 henkilölle (12 hlöä v.2019). Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 31 henkilölle (20 hlöä v.2019) joko itsenäisenä järjestelynä tai yhdessä korvaavan työn kanssa. Työeläkeyhtiön työkokeiluja järjestettiin 17. Nämä tukikeinot mahdollistivat varhaisemman työkykyä tukevan työhön paluun. Uusiin työkyvyn mukaisiin työtehtäviin siirtyi kolme henkilöä.



Työkyvyn heikentyessä

Työkykyyn liittyvät tehostetun tuen prosessit ovat toteutuneet, mutta työhön paluun edellytyksiä ei aina ole ollut tukitoimista huolimatta.

Työkyvyn menetyksen uhkaan on pyritty reagoimaan varhain mm. työterveysneuvotteluissa. Työterveysneuvottelujen ansiosta jäljellä olevan työkyvyn kartoittamiseksi työhön paluun tukena

järjestettiin työeläkeyhtiön ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluja tai käytettiin Kelan osasairauspäivärahaa.

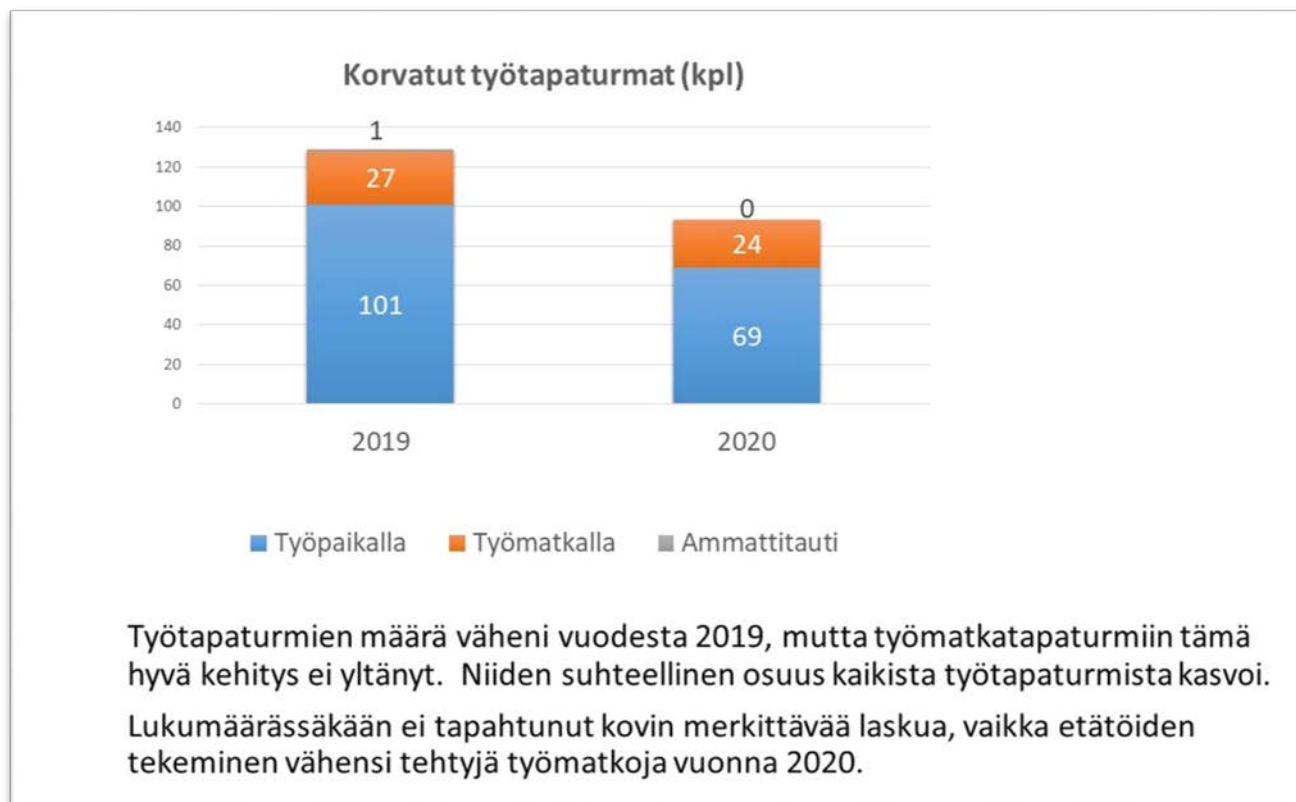
Työnantaja on puolestaan tukenut erilaisilla järjestelyillä osatyökykyisten työntekomahdollisuuksia, joista viimeisimpänä käyttöön otettu korvaavan työn malli. Aktiivinen yhteistyö esimiesten sekä työhyvinvoinnin ja työterveyden toimijoiden välillä on mahdollistanut osittaisen työhön palaamisen sekä 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.

Työkyvyn heikentyessä on tärkeää selvittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, millaisia ratkaisuja työssä jatkamista varten on tarjolla. Yhteistyö esimiesten, työhyvinvoinnin ja työterveyden toimijoiden välillä on 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 ennenaikaista eläköitymistä. Vaikuttavalla työkykyjohtamisella voidaan vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia.

Työtapaturmat





Terveystalon Pulssikyselyt

Työterveyshuolto toteutti Kotkan kaupungin henkilöstölle kaksi työhyvinvointia mittaavaa kyselyä vuoden 2020 aikana. Pulssikyselyn raporttien perusteella Kotkan kaupungin työhyvinvoinnin Pulssi on vahvalla keskitasolla. Toukokuussa Pulssin keskiarvo oli 8,2 ja joulukuussa 8,0 (asteikko 1-10).

Kyselyjen vastausprosentit olivat valitettavan alhaisia, mutta tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina.

Koronan aiheuttamat haasteet ovat rasittaneet kaikkia yksiköitä ja se heijastui myös henkilökunnan hyvinvointiin ja näkyi todennäköisesti myös Pulssikyselyn tuloksissa.

Pulssikyselyn vastaajien mukaan töihin oli kuitenkin mukava mennä, vastaajat olivat ylpeitä työstään ja halusivat jatkossakin työskennellä Kotkan kaupungilla.

Jatkossa huomiota kiinnitetään keskeisiin kehityskohteeseen; miten voidaan edistää esimiesten oikeudenmukaista toimintaa sekä työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia.

Kotkan kaupungin henkilöstölle tehty Pulssi-kysely Joulukuu 2020 (n=335)

PULSSI / KYSYMYKSITTÄIN

Kysymys	Q	Vihreä		Keltainen		Punainen		Keskiarvo
Minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.		223	66,6%	75	22,4%	37	11,0%	7,6
Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.		274	81,8%	47	14,0%	14	4,2%	8,5
Pystyn saavuttamaan minulle asetetut tavoitteet.		249	74,3%	65	19,4%	21	6,3%	8,1
Saan tarvittaessa apua tai tukea kollegoiltani.		262	78,2%	55	16,4%	18	5,4%	8,5
Olen ylpeä työstäni.		273	81,5%	43	12,8%	19	5,7%	8,5
Esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti.		217	64,8%	66	19,7%	52	15,5%	7,5
Voin vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työni kannalta.		167	49,9%	114	34,0%	54	16,1%	6,8
Haluan jatkossakin työskennellä tällä työnantajalla.		244	72,8%	64	19,1%	27	8,1%	8,1
Arvioi työkykyäsi asteikolla 0-10.		260	77,6%	62	18,5%	13	3,9%	8,1

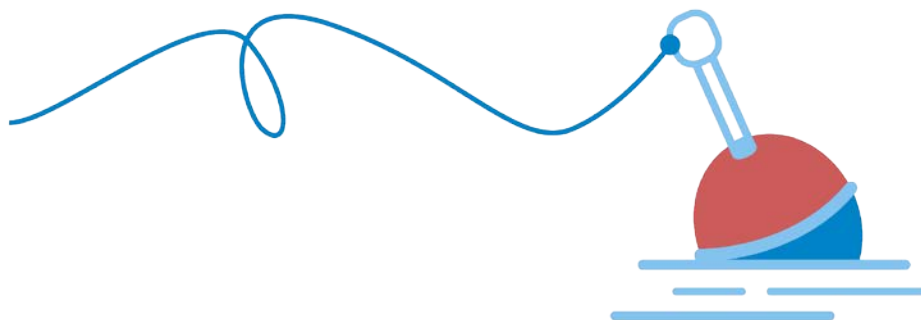
Työhyvinvointia tukevaa toimintaa

Vuoden 2020 aikana pystyttiin järjestämään jonkin verran henkilöstön työhyvinvointia tukevaa ryhmä- ja virkistystoimintaa - kulloinenkin koronatilanne huomioiden. Henkiseen hyvinvointiin panostava Keho ja mieli -ryhmä, kuntosaliharjoitteluun painottuva ”Sohvaperunaryhmä” sekä uusi vertaisryhmätoiminto, Painonhallintaryhmä, kokoontuivat syksyn 2020 aikana työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti. Myös henkilöstölle avoimet, ohjatut vesijumput ja tyhy-jumput pystyttiin toteuttamaan lähes normaalisti.

Etäyhteyksien välityksellä henkilöstön hyvinvointia tuettiin järjestämällä muun muassa mindfulness-kurssi, FitFarmin joogaa ja pilatesta sisältävä FLOW-valmennus, etätyön ergonomiaa käsittelevä webinaari sekä etäpikkujoulut.

Syyskuun työhyvinvointiviikoilla tarjolla oli muun muassa etäluentoja ääniergonomiasta, liikunnasta ja levosta sekä mielenrauhasta. Myös Kotkan testiasemaan tai merikeskus Vellamon näyttelyihin oli mahdollista tutustua. Lisäksi syksyllä järjestettiin pop-lauluryhmä. Perinteistä henkilöstön tyhy-iltapäivää ei kokoontumisrajoitusten vuoksi järjestetty.

Osaamisen kehittäminen ja johtaminen



WOPI 360 -esimiesarviointi

WOPI 360 -esimiesarviointi toteutettiin Kotkan kaupungin esimiehille ja kaupunginjohtajan johtajakokoukselle keväällä 2020.

Esimiehiä arvioitiin 11 osa-alueella. Jokaisen väittämän vastausasteikko oli 1-7 (1= ei lainkaan, 4= siltä väliltä, 7= erittäin hyvin).

Kokonaisuutta tarkastellessa voitiin todeta, että Kotkan esimiesten osaaminen on kauttaaltaan hyvätasoisia. Tuloksessa, joka sisälsi kaikki Kotkan esimiehet, keskiarvot vaihtelivat eri väittämissä välillä 5,4 – 6,2.

Koko kaupungin tasolla kriittisimmät arviot esimiehet saivat seuraavista väittämistä:

- Huolehtii omasta hyvinvoinnista ja levosta (5,4)
- Huomaa muissa ylikuormittumisen ja väsymisen merkit (5,5)
- Käsittelee kiistatilanteet lujalla, varmalla otteella (5,5)
- Toimeenpanee asiat rivakasti, riskiäkin ottaen (5,5)

Nämä samat teemat tulivat esiin myös avovastauksissa, joissa vastaajat kertoivat esimiehen kehittämiskohteista. Esimiehiltä kaivattiin lisää jämäkkyyttä ja rohkeutta puuttua hankaliinkin asioihin. Moni arvioitsija toi myös esiin esimiehen kuormittuneisuuden ja toiveen, että tämä pystyisi panostamaan enemmän omaan hyvinvointiinsa.

Kaiken kaikkiaan tulosraportista välittyi kuitenkin sangen myönteinen kuva kotkalaisesta johtamisesta. Seuraavien väittämien keskiarvo oli yli kuuden:

- Paneutuu tosissaan käsillä oleviin tehtäviin (6,2)

- On avoin ja helposti lähestyttävä (6,2)
- Lähestyy asioita tosiseikkojen perusteella (6,1)
- Vie aloittamansa asiat sinnikkäästi päätökseen (6,1)

Yksittäisten esimiesten kohdalla aineisto osoitti tärkeitä ja vahvoja osaamisia sekä myös selkeitä kehityskohtia tai osaamisvajeita. Merkittävimmät erot löytyivät yksilöiden välillä. Tulosraporttia kannustettiin käyttämään yksilöllisessä kehitystyössä. Tulosten hyödyntämisen tueksi järjestettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa esimieskoulutusta.



Vuonna 2020 otettiin henkilöstöhallinnon ja vastuualueiden käyttöön HRM-koulutusjärjestelmä. Järjestelmän käytön myötä raportointi ja muun muassa koulutuskorvauksen anominen helpottuvat. Varhaiskasvatuksen vastuualue lähti ensimmäisten joukossa uutta koulutuskalenteria käyttämään. Vastuuhenkilöinä toimivat toimistosihteeri Tanja Neuvonen (vas.) ja varhaiskasvatuksen kehittämissuunnittelija Pia Eskola.

Wistec-osaamisympäristö käyttöön

Kotkan kaupunki otti loppuvuodesta 2020 käyttöön Wistecin etäkoulutukset sekä digitaalisen oppimisympäristön ja verkkokoulutusportaalin. Tarjolla on monipuolinen kattaus koulutuksia ohjelmien käytöstä: muun muassa Excel, Word, Outlook, Teams ja monia muita.

Palvelu on tarkoitettu koko henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi. Vuodenvaihteessa 2020-2021 järjestettiin kaksi palvelun käyttöönottoa tukevaa info-webinaaria.

Vuoden esimiehet ja työntekijät 2020

Hyvät työkaverit ja esimiehet ovat työn keskeisimpiä voimavaroja. He ovat työhyvinvoinnin ja työn sujuvuuden edistäjiä.

Keväällä 2020 etsittiin Kotkan kaupungin Vuoden työntekijöitä ja Vuoden esimiehiä. Vuoden työntekijä -kilpailuun jätettiin 25 ehdotusta ja Vuoden esimies -kilpailuun 37 ehdotusta. Valintaraatina toimi Kotkan kaupungin palkkatyöryhmä, jossa on mukana työntekijöitä, esimiehiä ja johtoa, pääluottamusmiesten sekä henkilöstöasioiden yksikön edustajat.

Vuoden 2020 työntekijöinä palkittiin koulunkäynninohjaaja Heidi Nyyssönen, tekninen avustaja Anita Rantanen ja palvelussuhdeasiantuntija Raija Bly. Vuoden esimieheksi 2020 valittiin hallinto- ja kehittämispäällikkö Sanna Koskimies, opiskelijahuollon suunnittelija Nina Kaukoranta ja päiväkodin johtaja Anu Korjus.

Esimiesinfot ja koulutukset

Esimiesten perehdyttävä valmennus (EVA) saatiin vuosikurssin 2019-20 osalta toteutettua, toteutusajankohtia koronatilanteen vuoksi muokaten.

Esimiesinfoja järjestettiin edelleen viisi kertaa vuodessa, mutta maaliskuun 2020 jälkeen ne siirrettiin etätilaisuuksiksi. Tämä nosti osallistumisprosenttia. Parhaimmillaan jopa noin 90 esimiestä osallistui kaupungin esimiesinfoihin (vähimmillään noin 60 esimiestä). Kotkan kaupungilla työskentelee karkeasti arvioiden 110 esimiestä.

Esimiehille järjestettiin koulutuksia muun muassa viestinnästä ja tiedottamisesta; palautteesta sekä WOPI 360 -arvioinnin hyödyntämisestä. Henkilöstökoulutuksia toteutettiin seuraavista aiheista: haastavat asiakastilanteet; liikunta ja lepo; lapsen haastavan käyttäytymisen kohtaaminen rakentavasti; kiireen vähentäminen ja mielenrauhan lisääminen; puhe-ergonomia ja esiintyminen sekä oma hyvinvointi ja luovuus. Etäkoulutuksiin siirtyminen lisäsi tuntuvasti koulutuksiin osallistujien määrää.

Uuden henkilöstön perehdytyspäivä (HEVA) toteutettiin etäyhteydellä syksyllä 2020.

Vuoden 2020 koulutusten osalta Kotkan kaupunki haki koulutuskorvauksen Työllisyysrahastolta. Tukea myönnettiin noin 28 000 euroa.

Loppuvuonna 2020 järjestettiin esimiehille ja johdolle ”etälataamoita” Teamsin välityksellä, yhteensä kolme tilaisuutta. Etälataamoissa käytiin läpi esimiesten kokemuksia ja tunnelmia korona-ajasta.

Lisäksi työyhteisöille tarjottiin korona-ajan keskustelujen ja työhyvinvoinnin sekä oppimisen tueksi vapaaehtoinen Mitä kuuluu -keskustelun malli, johon useat esimiehet tarttuivatkin.

In-house coaching

Jos mieltä askarruttavat työhuolet tai oma työhyvinvointi; työn ja muun elämän yhteen sovittamiseen tai vaikkapa esimiestyöhön liittyvät kysymykset, in-house coaching saattaa olla hyvä vaihtoehto. Coaching on tarkoitettu kaikille Kotkan kaupungilla työskenteleville, niin työntekijöille kuin esimiehillekin.

Kotkan kaupunki on tarjonnut keväästä 2020 alkaen henkilöstölle työpaikan sisäistä yksilövalmennusta, niin sanottua in-house coachingia.

"Coachingin peruseriaatteisiin ja työtapoihin kuuluu tavoitteellisuus ja ratkaisukeskeisyys. Toiminnan ytimessä on luottamus siihen, että asiakas pystyy löytämään itselleen sopivia ratkaisuja ja toimintavaihtoehtoja asettamiensa tavoitteidensa saavuttamiseksi. Coach ohjaa keskustelua ja auttaa asiakasta laajentamaan näkökulmiaan, tunnistamaan jo olemassa olevia voimavarojaan ja ottamaan näitä käyttöön sekä löytämään uusia keinoja tavoitteidensa saavuttamiseen."

Valmennusprosessin kesto voi olla minimissään yksi tapaaminen, mutta yleensä useamman kerran jatkumo on hyödyllinen. Prosessien toteutuksesta vastaavat Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikön koulutetut valmentajat.

Työyhteisösovittelu

Vuonna 2020 Kotkan kaupungilla oli käynnissä noin 10 henkilöstöasioiden yksikön ohjaamaa sovittelu- tai yhteistyön kehittämisen prosessia. Työyhteisösovittelu on yksi keino tarttua työpaikalla vallitsevaan epäasialliseen tai hyvinvointia verottavaan vuorovaikutukseen sekä työyhteisön ristiriitatilanteisiin.

Sovittelussa puolueettomat sovittelijat toimivat keskustelun ohjaajina ja auttavat asianosaisia löytämään itse ratkaisuja tilanteeseensa. Prosessin kaikissa vaiheissa painotetaan dialogia, tilanteesta oppimista ja toisen ihmisen näkökulman ymmärtämisestä. Prosessiin kuuluu yhteinen alkuinfo, yksilötapaamisia työntekijöiden kanssa, yhteiskeskustelu sekä yksi tai useampia seurantatapaamisia. Sovittelijoiksi ovat kouluttautuneet ja prosesseista vastaavat Kotkan kaupungin työsuojelupäällikkö ja henkilöstösuunnittelija.

Liite: henkilöstötuloslaskelma 2015-2020

KOTKAN KAUPUNKI	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Kokouspalkkiot	367 685	563 913	546 348	484 157	313 993	445 745
Vakinaiset viranhaltijat	49 268 433	48 611 932	82 758 302	79 098 005	79 272 948	77 461 457
Määräaikaiset työsuhteiset	1 449 795	1 486 431	2 707 961	2 202 379	1 577 048	2 515 060
Päätoimiset tuntiopettajat	2 192 415	2 053 848	1 849 110	1 696 356	1 555 053	2 137 389
Erilliskorvaukset	3 152 183	3 594 007	10 008 118	9 470 839	8 911 208	9 195 370
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	1 521 215	1 530 852	3 070 383	2 896 725	2 596 520	2 721 322
Vuositilomasisijaiset	421 730	483 042	2 284 849	2 020 635	1 739 020	1 714 667
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	15 052	43 963	48 146	50 898	87 024	132 688
Tunti- ja urakkapalkat	3 772 856	4 212 293	4 104 811	3 983 248	4 155 157	4 330 365
Muun henkilöstön palkat	193 765	237 493	1 012 439	842 009	797 755	553 916
Muu henkilöstö/työllistetyt	626 669	633 454	1 353 760	1 142 187	660 415	717 370
Muut verolliset korvaukset	0	6 213	1 000	200	0	528
Tevin sosiaalipalkat	0	0	0	1 189	0	-1 123
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-810	-283 394	284 204	0	0	0
Lomarahavaraukset	166 995	535 878	406 459	207 971	-958 116	-451 835
Aktivoidut palkat	-718 783	-748 510	-738 460	-695 038	-717 164	-720 930
PALKAT JA PALKKIOT	62 429 199	62 961 416	109 697 430	103 401 759	99 990 860	100 751 989
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	9 221 008	9 521 087	17 447 703	16 653 765	16 184 268	16 046 581
Eläkevakuutusmaksut VEL	1 328 421	1 388 662	1 395 941	1 500 610	1 767 467	2 158 938
Eläkemenoperusteinen maksu	6 952 973	6 663 255	6 247 088	6 497 358	8 633 144	9 451 338
Muut eläkevak.maksut	0	0	0	0	0	16 508
Kunnan maksamat eläkkeet	0	138 803	0	-772 391	0	0
Varhaiseläkkeet	0	-7 447	1 298 687	1 335 691	838 999	692 484
Eläkekulujen aktivointi	-90 294	-99 634	-98 197	-86 050	-84 571	-85 466
ELÄKEKULUT	17 412 108	17 604 727	26 291 222	25 128 984	27 339 307	28 280 383
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	830 686	483 133	922 548	1 097 828	2 115 911	2 078 986
Henkilövakuutukset	1 038 009	1 259 860	2 844 658	3 101 630	3 810 963	3 039 336
Työttömyysvakuutusmaksut	447 052	206 283	316 477	200 644	844 988	420 812
Sos.vak.maksut, jaksotetut	22 033	41 667	23 336	89 632	0	0
Muut henkilöstösivumenot	5 987	0	0	0	0	0
Jaksotetut sos. vak. maksut	106 184	40 789	124 131	-100 455	-403 482	-106 142
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut/ jaks.	-19 302	-17 357	-21 679	-23 353	-31 386	-26 632
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	2 430 649	2 014 376	4 209 471	4 365 926	6 336 994	5 406 359
Sairausvakuutuskorvaukset	-794 024	-795 765	-1 771 591	-1 603 801	-1 472 946	-1 557 739
Tapaturmakorvaukset	-121 457	-81 239	-117 882	-175 295	-161 360	-113 225
Muut henk. menojen korjaukset	0	-51 902	-96 604	-73 553	-47 780	-81 645
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-915 482	-928 906	-1 986 077	-1 852 649	-1 682 087	-1 752 609
Varahenk. vuokraus/käyttö	60	206	1 516	1 345	1 354	938 694
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	213 589	242 237	537 496	594 723	532 795	431 935

Henkilökunnan ruokailu	8 257	12 182	67 448	65 951	66 688	62 615
Henkilökunnan terveydenhoito	891 704	829 972	1 369 133	1 410 952	1 662 940	1 703 169
Henkilökunnan virkistys	52 631	99 424	206 500	161 052	154 929	162 472
Tapaturma/muut vah.aih.palv	9 295	-519	8 484	6 751	12 646	13 721
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	81 777	75 189	112 206	117 968	130 460	119 721
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA	1 257 313	1 258 692	2 302 782	2 358 741	2 561 814	3 432 326
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	82 613 788	82 910 305	140 514 828	133 402 760	134 546 888	136 118 449
KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Kokouspalkkiot	8 400	5 970	7 520	5 463	4 475	4 265
Vakinaiset viranhaltijat	6 023 300	6 003 849	6 980 323	6 571 323	6 525 871	6 454 562
Määräaikaiset työsuhteiset	0	0	0	0	0	0
Päätoimiset tuntiopettajat	0	0	0	0	0	0
Erilliskorvaukset	2 431 147	2 829 678	2 944 994	2 762 840	2 682 778	2 792 760
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	142 057	98 755	133 743	68 912	121 942	118 845
Vuosilomasijaiset	328 991	364 252	181 359	284 893	270 895	266 555
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0	0	0	0	0	0
Tunti- ja urakkapalkat	0	0	0	0	0	0
Muun henkilöstön palkat	149 494	189 995	211 997	199 368	256 172	218 207
Muu henkilöstö/työllistetyt	0	0	0	0	0	0
Muut verolliset korvaukset	0	0	0	0	0	0
Tevin sosiaalipalkat	0	0	0	0	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0	0	0	45 771	0	0
Lomarahavaraukset	0	-120 195	1 528	0	-75 137	-5 917
Aktivoidut palkat	0	0	0	0	0	0
PALKAT JA PALKKIOT	9 083 389	9 372 304	10 461 464	9 938 570	9 786 995	9 849 278
Eläkevakuutusmaksut KVTEL	1 518 215	1 633 823	1 740 046	1 675 215	1 675 222	1 683 585
Eläkevakuutusmaksut VEL	0	0	0	0	0	0
Eläkemenoperusteinen maksu	30 437	-161 270	0	16 805	24 145	24 154
Muut eläkevak.maksut	10 894	10 018	8 952	9 477	8 648	8 601
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	0	0	0	0
Varhaiseläkkeet	0	0	0	149 572	213 524	148 916
Eläkekulujen aktivointi	0	0	0	0	0	0
ELÄKEKULUT	1 559 546	1 482 571	1 748 999	1 851 069	1 921 539	1 865 257
Kansaneläke ja sairausvak. maksut	119 860	72 581	88 824	105 964	206 330	202 034
Henkilövakuutukset	146 150	185 679	265 491	320 049	363 675	309 913
Työttömyysvakuutusmaksut	62 878	39 596	-123 673	11 939	143 745	16 884
Sos.vak.maksut, jaksotetut	0	0	0	0	0	0
Muut henkilöstösivumenot	0	0	0	0	0	0
Jaksotetut sos. vak. maksut	-18 775	-27 016	-1 710	-10 280	-38 737	65
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	0	0	0	0	0	0
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	310 113	270 839	228 931	427 672	675 012	528 896

Sairausvakuutuskorvaukset	-127 983	-91 205	-81 664	-65 518	-81 364	-111 436
Tapaturmakorvaukset	-7 152	-9 512	-31 274	-8 107	-58 879	-26 677
Muut henk. menojen korjaukset	0	0	0	0	0	0
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-135 134	-100 717	-112 938	-73 624	-140 244	-138 113
Varahenk. vuokraus/käyttö	0	0	0	0	0	0
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	78 340	137 971	102 658	189 176	138 190	124 760
Henkilökunnan ruokailu	0	0	0	0	0	0
Henkilökunnan terveydenhoito	203 338	207 690	171 527	176 152	149 142	154 956
Henkilökunnan virkistys	10 150	9 117	9 883	11 103	13 159	13 348
Tapaturma/muut vah.aih.palv	0	0	0	0	0	0
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	3 958	6 854	7 974	12 194	5 408	19 347
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA	295 786	361 633	292 041	388 626	305 899	312 412
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	11 113 699	11 386 628	12 618 497	12 532 312	12 549 201	12 417 730