



Henkilöstökertomus 2021

KH 24.3.2022, YTNK 24.3.2022, KV 13.6.2022



Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2021 on julkaistu Microsoft Office Swaylla osoitteessa:
<https://www.kotka.fi/henkilostokertomus2021>

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

Kuvat: Puistotoimi/Kotkan kaupunki sekä Jari Pitkäkangas, Päivi Rissanen ja Tommy Larvi

Henkilöstökertomuksen koonnut: henkilöstösuunnittelija Anna Vanhala

Sisällys

Mitä Kotkan henkilöstöohjelma 2025 tarkoittaa käytännössä?	3
Arvomme: reiluus, rakkaus, rohkeus	3
Pojumme: Oppiva ja yrittävä Kotka; Upean työympäristön Kotka; Yhteinen Kotka	4
Talouden näkökulma ja e-kotka	5
Henkilöstöjohtajan mietteitä: väli vuosi	5
Päätuottamusmiesten terveiset	6
Valmiusjohtoryhmän tiivis kokoustahti jatkui	8
Henkilöstöpanokset	9
Henkilöstö vastuualueilla	10
HTV2: määräaikainen ja vakituinen henkilöstö	11
Maksetut palkat	12
Henkilökohtaiset lisät	13
Hyty-palkkiot	14
Palkattomat vapaat säästösyistä	14
Henkilöstön ikärakenne	14
Töissä meillä Kotkassa	15
Rekrytoinnit vastuualueittain	15
Eläkeiän saavuttavat lähivuosina	16
Eläketapahtumat	16
Etätyön aikaan	18
Kesätyöprosessi etämaustein	18
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	19
Työhyvinvointi	20
Sairauspoissaolot	20
Esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot	21
Työterveyshuollon toiminta	22
Työtapaturmat	24
Työsuojeluvaltuutettujen huomioita uuteen kauteen	26
Terveystalon Pulssikyselyt	27
Työhyvinvointia tukevaa toimintaa	28
Työhyvinvointitoimintaa etäyhteyden välityksellä	29
Henkilöstön tuettu virkistystoiminta	30
Vuoden 2021 parhaat työyhteisöt	30
Osaamisen kehittäminen ja johtaminen	31
Esihenkilöillä vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia	31
Esihenkilöiden infot ja koulutukset	32
Henkilöstökoulutukset ja -valmennukset	33
Rohkeutta Ruuhkaelämään	33

Mitä Kotkan henkilöstöohjelma 2025 tarkoittaa käytännössä?



Arvomme: reiluus, rakkaus, rohkeus

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.

Haluamme jakaa hyväntahtoisuutta 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 ilmapiiiristä, 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.



Poijumme: 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 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 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

Henkilöstöohjelma sisältää myös tavoitteita digitalisaatioon liittyen. Käyttöön on otettu Teams-alusta, etätyöt, etäkokouskäytännöt ja webinaarit. Töitä tehdään nyt uudella tavalla.

Henkilöstöohjelman taloustavoitteet peilaavat kaupungin taloustilannetta. Henkilöstösuunnitelma on ohjannut kaupungin henkilöstöresursointia ja rekrytointia hyvin. Vuoden 2021 osalta talouslukemat ja -näkymät näyttävät paljon paremmilta, kuin mitä syyskaudella pelättiin. Hyvinvointialueiden perustaminen vaikuttaa myös kuntien talouteen. Osa vaikutuksista selviää vasta vuoden 2022 aikana.

Henkilöstökertomukseen on avattu tunnuslukuina henkilöstöohjelman seurantamittarit.

Henkilöstöjohtajan mietteitä: väli vuosi

Vuonna 2021 elettiin edelleen outoja aikoja. Jälkeenpäin pohtien, tuntuu kuin olisimme eläneet väli vuotta. Korona-aika aina vain jatkuu ja jatkuu ja jatkuu. Loppua ei näy. Loppuvuotta kohti epidemia vain kiihtyi. Tunnelmat ovat olleet välillä varsin turhautuneet. Koronatartunnat rasittavat kaupungin monia yksiköitä, erityisesti varhaiskasvatuksen ja opetustoimen vastuualueilla. Kesällä jo luulimme pääsevämmme eroon maskien käytöstä. Näin ei kuitenkaan käynyt. Etäisyyksiä korostetaan edelleen ja samoin muita terveysturvallisuusohjeita. Niistä on tullut arkipäivää. Tuntuu jopa oudolta, jos menee kauppaan ilman maskia.

Korona-aika on ollut työelämässä haastavaa, mutta se on tuonut mukanaan myös toivottavia kehityssuuntia. Teamsin käyttö ja webinaarit tuovat joustoa työelämään. Matkustaminen fyysisesti paikasta toiseen vie aikaa, ja etäseminaarit ja -kokoukset ovat järkevää työajan tehostamista. Ihmiset eivät ole sopeutuneet vain koronaohjeisiin, vaan he ovat omaksuneet digimaailman huimasti paremmin kuin olisi ilman koronaa koskaan voitu aavistaa.

Myös etätyön yleistyminen on monelle mieluinen kehityssuunta. Sekin tuo joustoa työelämään. Etätyö antaa vaihtoehtoja muokata työtä oman elämän haasteisiin sopivammaksi. Monipaikkainen työ on tullut jäädäkseen, ja tämä on huomioitu myös Kotkan kaupungin uudistetussa etätyöohjeistuksessa.

Kaupungilla on kuitenkin paljon työtehtäviä, joissa etätyön tekeminen ei ole mahdollista. Koronaepidemian aikana tämä on hetkittäin nostanut tunteita pintaan. Huoli työntekijöiden omasta ja läheisten terveydestä on huomioitava riskien arvioinnissa työpaikoilla, joissa työssä on käytävä altistumisriskistä huolimatta.

Etätyö tuo myös esihenkilötoimintaan ja työyhteisöjen ilmapiirin rakentamiseen uusia elementtejä. Joustavuus tuo tullessaan myös haasteita. Väheneekö yhteistyö, jos etätyötä tehdään paljon? Koetaanko työelämä yksinäiseksi ja väheneekö töiden jakaminen? Jaksetaanko olla itseohjautuvia, jos esihenkilöä ei saa etänä kiinni? Nämä ovat seikkoja, joihin työelämässä kiinnitetään jatkossa huomioita.

Vuoteen onneksi kuitenkin kuului myös muita asioita kuin korona. Perehdytyksen teemavuosi nosti esille vastuualueiden ja yksiköiden hyvät käytännöt perehdytykseen liittyen. Perehdytys nähdään keskeisenä rekrytoinnin osatekijänä ja työnantajaimagon rakentajana. Yksiköiden perehdyttämisen

prosesseihin osallistuivat esihenkilöiden lisäksi myös koko työyhteisöt. On tärkeää, että uusi henkilö kokee olevansa tervetullut!

Keväällä 2021 käytiin yt-neuvottelut teknisten palveluiden vastuualueen satamarakennusyksikön lakkauttamisesta. Yt-neuvottelu kohdentui 10 henkilötyövuoteen. Irtisanomisiin johtavat yt-neuvottelut ovat aina raskaita. Niissä neuvotellaan työntekijöiden työpaikoista ja työstä - erittäin merkittävistä ihmisen elämään kuuluvista asioista. Ratkaisut eivät ole koskaan helppoja. Neuvottelut käytiin kuitenkin rakentavassa hengessä ja lopputulos oli tyydyttävä.

Järjestelyerien jakamisesta neuvoteltiin myös keväällä kaikilla sopimusaloilla (pois lukien Kunnallisen lääkärin virkaehtosopimus). Syksyllä toimeenpantiin virka- ja työehtosopimu uudistuksia liittyen sosiaali- ja terveysalan SOTE-sopimukseen ja varhaiskasvatuksen opetushenkilökuntaa, jotka siirtyivät OVTES:n alaisuuteen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemusta tutkittiin alkusyksyllä, ja kyselyn pohjalta päivitettiin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi loppuvuonna järjestettiin pääluottamusmiesten kanssa yhteistoiminnassa työsuojeluvaalit. Vuoden aikana seurattiin jo tulevia uudistuksia hyvinvointialueen valmisteluun ja TE-palveluiden kuntiin siirtoon liittyen.

Minna Uusitalo, henkilöstöjohtaja



Henkilöstöjohtaja Minna Uusitalo (oik.) ja HR-koordinaattori Mia Mussalo lähdössä kotiin merikeskus Vellamosta henkilöstön perhepäivän jälkeen marraskuussa 2021.

Pääluottamusmiesten terveiset

Millainen oli vuosi 2021 Kotkan kaupungin pääluottamusmiestoiminnan näkökulmasta?

Korona toi omat haasteet työskentelyyn jo vuonna 2020, ja kaikista odotuksista huolimatta elimme pandemian ehdoilla vielä vuoden 2021. Jäsenten tapaaminen vaikeutui ja työpaikkakäynnit jouduttiin edelleen rajaamaan ainoastaan välttämättömiin tilanteisiin. Huoli työntekijöiden todellisesta jaksamisesta sekä tiedonkulusta työpaikoilta pääluottamusmiehille on kasvanut entisestään. Tiedonkulku työnantajan ja pääluottamusmiesten välillä onkin ollut korostetussa asemassa. Säännöllisesti lähetetty henkilöstön koronatiedote on ollut myös vuoden 2021 kommentoiduin asiakirja. Epidemiatilanne sekä henkilöstön riittävyys poikivat paljon kysymyksiä

vuoden 2021 aikana. Etenkin sijaisten rekrytointivaikeudet toivat esille huolen kuinka pitkälle pitää jaksaa ja venyä. Myös esimiesten ja vastuualuejohtajien työmäärän lisääntyminen äärirajoille aiheutti huolta heidän työhyvinvoinnistaan.

Kunta-alan sopimusrakenteeseen tuli muutoksia 1.9.2021 alkaen kun varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja päiväkodin johtajat siirtyivät OVTESin piiriin ja sote-henkilöstö sote-sopimuksen piiriin. Neuvottelut näistä siirroista käytiin työnantajan kanssa hyvissä ajoin ja hyvässä hengessä.

Syksyllä 2021 pääluottamusmiehistä koostuva vaalitoimikunta järjesti työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen vaalin toimikaudelle 2022-2025. Vaalitoimikunta kävi ajankäyttöneuvottelut työnantajan kanssa ja neuvottelujen tuloksena Kotkan kaupungilla jatkaa kaksi kokonaan omista tehtävistään vapautettua työsuojeluvaltuutettua. Vaali käytiin toisesta työsuojeluvaltuutetun tehtävästä sekä toisen alueen 1. varavaltuutetun tehtävästä.

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 yhteistyö on tiivistä ja saumatonta. 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. Poliittisten päätöksentekijöiden kanssa tehtävä yhteistyö on koronasta johtuen jäänyt vähemmälle kuin oli suunnitelmassa. Etäyhteyksin on tavattu kaupunginhallituksen puheenjohtajaa sekä esittäyditty kaupunginhallitukselle.

Kysymyksiin vastasivat vuonna 2021 pääluottamusmiehinä toimineet Minna Paavola JUKO/OAJ, Anna Pasanen SuPer, Marja-Riitta Mänttari Tehy, Jouni Tiilikainen JHL, Maritta Harju JUKO, Pirjo Mussalo JHL sekä Nina Rauhala Jyty.



Pääluottamusmiehinä toimivat vuonna 2021 (kuvassa vasemmalta alkaen) Jouni Tiilikainen JHL, Maritta Harju JUKO, Pirjo Mussalo JHL, Minna Paavola JUKO/OAJ, Anna Pasanen SuPer ja Nina Rauhala Jyty sekä lisäksi Tehyn pääluottamusmies Marja-Riitta Mänttari (ei kuvassa).

Valmiusjohtoryhmän tiivis kokoustahti jatkui

Kunta edistää kuntalain (410/2015) mukaan asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla. Varautuminen ja valmiussuunnittelu mahdollistavat kunnan palvelutoiminnan mahdollisimman häiriöttömän jatkuvuuden kaikissa tilanteissa. Kunnan varautumisvelvollisuudesta säädetään mm. Valmiuslaissa (1552/2011).

Vastuullinen turvallisuuskulttuuri edellyttää aina organisaation johdon arvostusta ja sitoutumista. Kotkan kaupungissa varautumista koordinoi valmiusjohtoryhmä. Valmiusjohtoryhmän kokoonpano on vahvistettu kaupunginjohtajan päätöksillä 13.3.2020 § 14 sekä 6.8.2020 § 28. Valmiusjohtoryhmän puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja sihteerinä riskienhallintapäällikkö. Ryhmään kuuluu yhteensä 20 jäsentä: vastuualueiden ja toimintayksiköiden johtajat/päälliköt, henkilöstöjärjestöjen edustaja, viestintäpäällikkö, yhteyspäällikkö sekä työsuojelupäällikkö.

Valmiusjohtoryhmä tekee aktiivista yhteistyötä Kymenlaakson kuntien ja viranomaisten kanssa. Kaupungilta on edustaja Kymenlaakson alueellisessa koronakoordinaatioryhmässä, alueellisessa valmius- ja turvallisuusfoorumi Kymen Turvassa sekä valtakunnan tasolla mm. Kuntaliiton Turvallinen ja kriisinkestävä kunta -ohjausryhmässä. Vuonna 2021 valmiusjohtoryhmä kokoontui yhteensä 39 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin pandemian hallinnan edellyttämiä toimenpiteitä kautta koko kuntaorganisaation. Vallitsevasta tilanteesta ja tehdyistä päätöksistä viestittiin säännöllisesti myös kaupungin henkilöstölle. Henkilöstön koronatiedotetta päivitettiin viikoittain.

Ritva Kiiski, riskienhallintapäällikkö



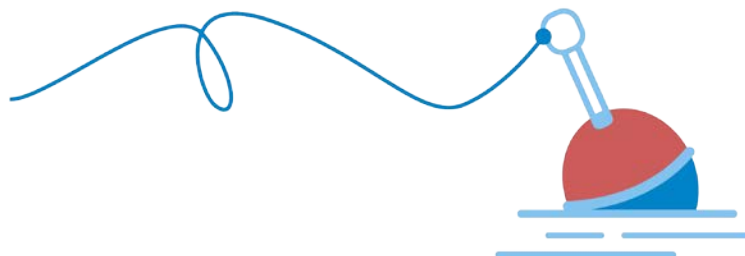
Kotkan kaupungin valmiusjohtoryhmän sihteerinä toimii riskienhallintapäällikkö Ritva Kiiski.

Riskienhallintapäällikön tehtävässään Ritva Kiiski on ollut keskeisesti mukana kehittämässä Kymenlaakson turvallisuustoimijoiden yhteistoimintaa Kymen Turva -yhteistyöelimessä.

Vuoden 2022 alussa Ritva Kiiski valittiin myös Turvallinen ja kriisinkestävä kunta – verkoston ohjausryhmän uudeksi puheenjohtajaksi.

Turvallinen ja kriisinkestävä kunta on Kuntaliiton yhteydessä toimiva kuntien turvallisuutta edistävä yhteistyöverkosto.

Henkilöstöpanokset



Keskimääräinen henkilöstömäärä Kotkan kaupungilla ja sen liikelaitoksessa					
	2018	2019	2020	2021	2020-2021
Kotkan kaupunki	3031	1784	1757	1816	59
Kymenlaakson pelastuslaitos	290	263	264	261	-3
Yhteensä	3321	2047	2021	2077	56

Vuonna 2021 Kotkan kaupungin keskimääräinen henkilöstömäärä oli 1816 henkilöä.

- Määräaikaisia 370 henkilöä (*vuonna 2020 määräaikaisia 309 henkilöä*).
- Vakituksia 1446 henkilöä (*vuonna 2020 vakituksia 1448 henkilöä*).

Kymenlaakson pelastuslaitoksella oli henkilöstöä keskimäärin 261 henkilöä.

- Määräaikaisia 76 henkilöä (*vuonna 2020 määräaikaisia 78 henkilöä*).
- Vakituksia 185 henkilöä (*vuonna 2020 vakituksia 186 henkilöä*).

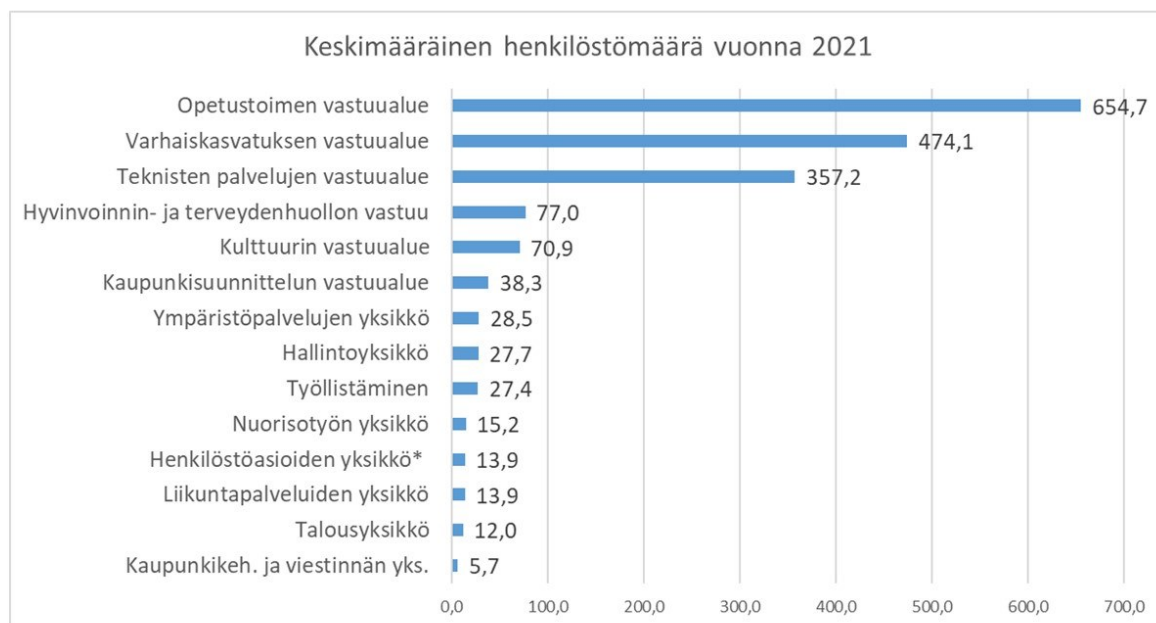
Kotkan kaupungin sosiaali- ja terveystalveluiden siirtyminen Kymsoten alaisuuteen vähensi henkilökuntamäärää vajaalla 1300 henkilöllä vuonna 2019. Vähentävä vaikutus koski myös Kymenlaakson pelastuslaitoksen henkilöstöä.

Kotkan kaupungin henkilöstömäärä kasvoi edellisvuoteen 2020 verrattuna. Vakituisten työntekijöiden määrässä ei kuitenkaan tapahtunut merkittävää muutosta, vaan lisäys johtui määräaikaisten työntekijöiden määrän kasvusta.



Henkilöstö vastuualueilla

Kaupungin organisaatiossa tapahtui vuonna 2021 muutoksia henkilöstömäärissä määräraikaisten työntekijöiden osalta. Merkittävin henkilöstölisäys tapahtui opetustoimen ja varhaiskasvatuksen vastuualueilla. Lisäykset ovat johtuneet muun muassa koronatilanteeseen liittyvästä hankerahoituksesta sekä koronatilanteen myötä lisääntyneestä sijaistarpeesta.



*mukaan lukien pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, yht. 5,6 henkilöä

Henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika sekä henkilöstömäärät Kotkan kaupungin vastuualueilla (tilanne joulukuussa 2021)

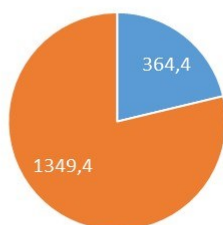
	Määräaikainen			Vakituinen			Yhteensä		
	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika	Henkilöstömäärä	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika	Henkilöstömäärä	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika	Henkilöstömäärä
Kaupunkikeh. ja viestinnän yks.	41	2,1	1,0	53	10,2	4,8	51	8,8	5,8
Hallintoyksikkö	47	16,1	1,8	50	21,4	26,2	50	21,1	28,0
Henkilöstöas. yks. (ml. PLM, TSV*)				55	21,6	13,7	55	21,6	13,7
Talousyksikkö				51	12,4	13,0	51	12,4	13,0
Ympäristöpalvelujen yksikkö	37	1,4	3,5	50	14,0	23,5	48	12,3	27,0
Kulttuurin vastuualue	35	3,0	6,5	51	15,1	66,7	49	13,9	73,2
Liikuntapalveluiden yksikkö	21	2,6	2,0	35	6,0	12,0	33	5,5	14,0
Nuorisotyön yksikkö	25	1,4	1,0	39	7,2	14,0	38	6,8	15,0
Hyvinvoinnin- ja terv. vastuualue	45	8,3	13,0	47	8,5	70,6	47	8,5	83,6
Opetustoimen vastuualue	41	6,3	138,9	46	12,7	512,5	45	11,1	651,4
Varhaiskasvatuksen vastuualue	35	4,3	112,4	49	17,0	365,9	45	13,9	478,3
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	59	0,7	1,0	52	14,8	37,5	52	14,5	38,5
Teknisten palvelujen vastuualue	42	3,9	42,5	51	16,4	293,1	50	14,8	335,6

*mukaan lukien pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, yht. 5,6 henkilöä

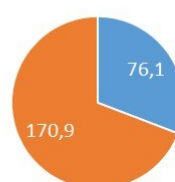
HTV2: määräaikainen ja vakituinen henkilöstö

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

Kotkan kaupunki (HTV2)



Kymenlaakson pelastuslaitos (HTV2)



■ Määräaikainen ■ Vakituinen

Kotkan kaupunki HTV2 yhteensä: 1713,8

Kymenlaakson pelastuslaitos HTV2 yhteensä: 247,0

HTV2 yhteensä: 1960,8

Edellisvuoteen verraten Kotkan kaupungin HTV2-luvut olivat vuonna 2021 kasvaneet jonkin verran.

Vuonna 2020:

- määräaikaisen henkilöstön HTV2-luku oli 310,6
- vakituisen henkilöstön HTV2-luku oli 1358,0

Vuonna 2020 Kotkan kaupungilla henkilötötyvuosiluku (HTV2) oli yhteensä 1663,6.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen luvut olivat laskeneet hieman vakituisen henkilöstön osalta. Edellisvuonna 2020 HTV2-luvut olivat 77,7 (määräaikaiset); 174,8 (vakituiset) ja 252,5 (yhteensä).

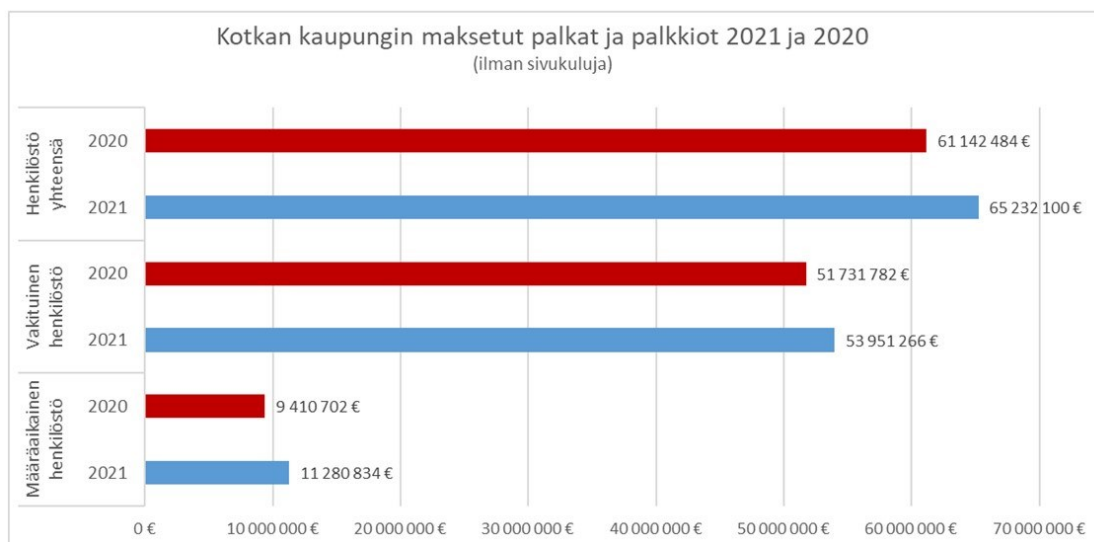
HTV2, vuosi 2021	Määräaikainen	Vakituinen	Kaikki yhteensä
Henkilöstöasioiden yksikkö	0	12,9	12,9
Henkilöstöasioiden yksikkö/työllistäminen	28,1	0,0	28,1
Kaupunkikeh. ja viestinnän toimintayks.	1,0	4,7	5,7
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	1,0	36,6	37,6
Hallintoyksikkö	1,2	25,2	26,4
Kulttuurin vastuualue	5,1	64,6	69,7
Liikuntapalveluiden yksikkö	2,4	10,9	13,3
Nuorisotyön yksikkö	1,5	12,1	13,6
Opetustoimen vastuualue	142,0	464,1	606,1
Hyvinvoinnin- ja terv.huollon vastuualue	9,6	60,4	70,0
Talouksyksikkö	0,0	11,9	11,9
Teknisten palvelujen vastuualue	50,5	294,9	345,4
Varhaiskasvatuksen vastuualue	116,5	327,5	444,0
Ympäristöpalvelujen yksikkö	5,5	23,6	29,1
Kaikki yhteensä	364,4	1349,4	1713,8

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

Vastuualueittaisessa henkilötötyvuositarkastelussa (HTV2) suhteellisesti korkeimpaan määräaikaisten osuuteen nousevat opetustoimen ja varhaiskasvatuksen vastuualueet. Näissä määräaikaisten henkilötötyvuosia oli 23-26 %.

Keskiarvo koko kaupungin määräaikaisten henkilötötyvuosien osuudelle oli 21,3 %.

Maksetut palkat



Vuonna 2021 Kotkan kaupungin palkkakulut nousivat noin 4 miljoonalla eurolla.

Syitä tähän olivat muun muassa palkankorotukset; koronatilanteen myötä lisääntyneet hanketyöntekijät opetus- ja varhaiskasvatussektoreilla; kunnallisvaalit 2021 sekä aluevaaleihin 2022 valmistautuminen ja lumisen talven johdosta lisääntyneet teknisten palveluiden lisä- ja ylityöt.

Kotkan kaupunki, lisä- ja ylityökustannukset (€)			
	2019	2020	2021
Hallintoyksikkö	6 132,76 €	704,53 €	5 345,58 €
-Vaalit	6 744,12 €	0,00 €	5 894,77 €
Talousyksikkö	4 464,44 €	760,77 €	0,00 €
Henkilöstöasioiden yksikkö (työllistetyt)	0,00 €	0,00 €	123,29 €
Ympäristöpalveluiden yksikkö	0,00 €	555,72 €	621,29 €
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	297,26 €	0,00 €	59,75 €
Kulttuurin ja	5 693,89 €	476,53 €	1 542,96 €
Kaupunkisuunnittelun ja	350,65 €	467,25 €	3 056,79 €
Teknisten palveluiden ja	233 411,04 €	82 032,62 €	185 580,04 €
Opetustoimen ja	266,19 €	598,48 €	308,48 €
Varhaiskasvatuksen ja	8 148,18 €	6 621,92 €	5 995,61 €
Nuorisotyön yksikkö	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Liikuntapalveluiden yksikkö	6 013,63 €	2 506,13 €	2 857,14 €
Hyvinvoinnin ja terveyden ja	6 494,65 €	5 945,54 €	10 533,52 €
	278 016,81 €	100 669,49 €	221 919,22 €

Kotkan kaupungin vuoden 2021 lisä- ja ylityökustannukset nousivat edellisvuodesta 2020 mutta pysyivät kuitenkin alhaisemmalla tasolla sitä edeltävään vuoteen 2019 verrattuna.

Vuoden 2021 osalta lisä- ja ylityökustannuksia nostivat erityisesti lumisen talvi sekä koronatilanteestakin aiheutunut vaikeus saada sijaisia.

Henkilökohtaiset lisät

VUODEN 2021 AIKANA MYÖNNETYJEN HENKILÖKOHTAISTEN LISIEN KUSTANNUSVAIKUTUS, €/VUOSI	
Vastuualue	Vuosikulu yhteensä (sis. lomarahan ja sivukulut) (€)
Sopimusala	
KVTES yhteensä	170 646,67 €
SOTE-sopimus yhteensä	15 116,92 €
TS yhteensä	14 688,02 €
OVTES yhteensä	23 221,86 €
OVTES, Osio G yhteensä	22 025,48 €
LS yhteensä	0,00 €
TTES yhteensä	3 280,97 €
Kaikki sopimusalat yhteensä:	248 979,92 €

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 sopimusaloitain runsas määrä.

VUODEN 2021 AIKANA MYÖNNETYJEN HENKILÖKOHTAISTEN LISIEN KUSTANNUSVAIKUTUS, €/VUOSI	
Vastuualue	Vuosikulu yhteensä (sis. lomarahan ja sivukulut) (€)
Hallintoyksikkö	3 252,43 €
Henkilöstöasioiden yksikkö	10 390,89 €
Talousyksikkö	1 909,71 €
Ympäristöpalveluiden yksikkö	2 662,48 €
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	3 927,67 €
Kulttuurin vastuualue	23 457,09 €
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	12 904,70 €
Teknisten palveluiden vastuualue	7 625,35 €
Opetustoimen vastuualue	59 072,31 €
Varhaiskasvatuksen vastuualue	104 583,48 €
Nuorisotyön yksikkö	5 047,69 €
Liikuntapalveluiden yksikkö	0,00 €
Hyvinvoinnin ja terveyden vastuualue	14 146,12 €
Koko kaupunki yhteensä:	248 979,92 €

Hyty-palkkiot

Esihenkilö voi halutessaan palkita työntekijäänsä hyvästä työsuorituksesta kertapalkkion luonteisella hyty-palkkiolla. Sen avulla voi kiittää, palkita tai kannustaa työntekijöitä. Palkkio on tarkoitettu ”matalan kynnyksen” palkitsemiskeinoksi ja sitä voidaan maksaa esimerkiksi toiminnallisesti tärkeän projektin tai muun yksittäisen tavoitteen tai asian onnistumisesta, ei normaalista työstä. Vuonna 2021 hyty-palkkio myönnettiin 102 henkilölle. Hyty-palkkioita maksettiin yhteensä 19 430 €.

Palkattomat vapaat säästösyistä

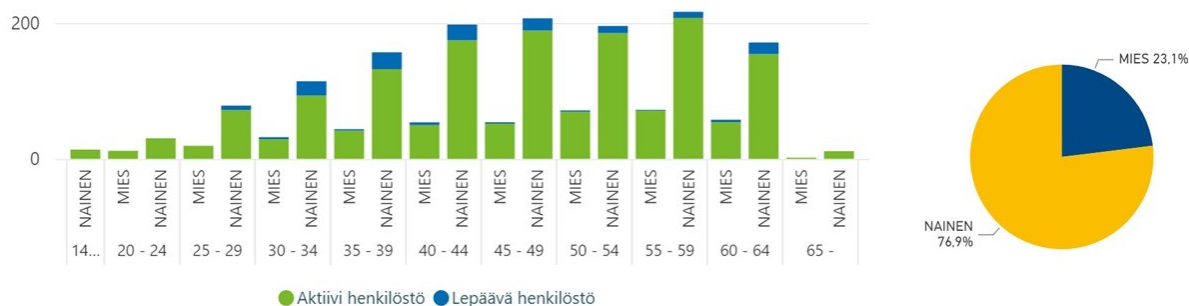
Palkaton vapaa säästösyistä	2019	2020	2021
henkilöitä	325	358	321
päivät	1992	2411	2302
säästövaikutus, euroa	155843	181066	184493

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

Vuonna 2021 näiden palkattomien vapaiden määrä laski noin sadalla päivällä edellisvuodesta. Tämä ei kuitenkaan pienentänyt säästövaikutusta.

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain



Kotkan kaupungin henkilöstö on naisvoittoista. Henkilöstöstä noin 77 prosenttia on naisia. Suurimmista vastuualueista varhaiskasvatus on erityisen naisvoittainen: joulukuun 2021 poikkileikkaustarkastelussa miehiä oli siellä henkilöstöstä alle 2%. Sen sijaan toisella isolla vastuualueella, teknisissä palveluissa, miesten osuus oli peräti 51%.

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

Töissä meillä Kotkassa



Rekrytoinnit vastualueittain

Yksikkö	Työpaikat/ tehtävät	Hakemuksia	Hakemuksia/ avoin tehtävä
Hallintoyksikkö	4	121	30,3
Henkilöstöasioiden yksikkö	1	32	32
Hyvinvoinnin ja terveyden va.	17	197	11,6
Kaupunkikeh. ja viestinnän yksikkö	0	0	-
Kaupunkisuunnittelun vastualue	6	30	5,0
Kulttuurin vastualue	5	44	8,8
Liikuntapalveluiden yksikkö	2	13	6,5
Nuorisotyön yksikkö	2	45	22,5
Opetustoimen vastualue	187	1041	5,6
Talousyksikkö	3	26	8,7
Teknisten palveluiden va.	15	213	14,2
Varhaiskasvatuksen vastualue	73	478	6,5
Ympäristöpalveluiden yksikkö	7	94	13,4
Yhteensä	322	2334	7,2

Edellisvuonna 2020 avoimia työpaikkoja oli kaiken kaikkiaan 297. Hakemuksia niihin tuli 2418.

Keskimäärin hakemuksia kohden jokaista tehtävää tuli vuonna 2021 jonkin verran vähemmän kuin edellisvuonna. Vuonna 2021 tuli 7,2 hakemusta / tehtävä ja vuotta aiemmin 8,1 hakemusta / tehtävä. Toisaalta tätä aiemmin, vuonna 2019, sama luku oli 6,3 hakemusta / avoin tehtävä. Vuosittainen vaihtelu onkin tavanomaista, riippuen kulloinkin avoinna olevista tehtävistä sekä mahdollisesti alueen yleisestä työllisyystilanteesta.

Eläkeiän saavuttavat lähivuosina



Lähivuosina eläkkeelle jää satoja Kotkan kaupungin työntekijöitä. Sukupolvenvaihdos on meneillään tai ainakin lähestymässä useassa kaupungin työyksikössä.

Eläketapahtumat

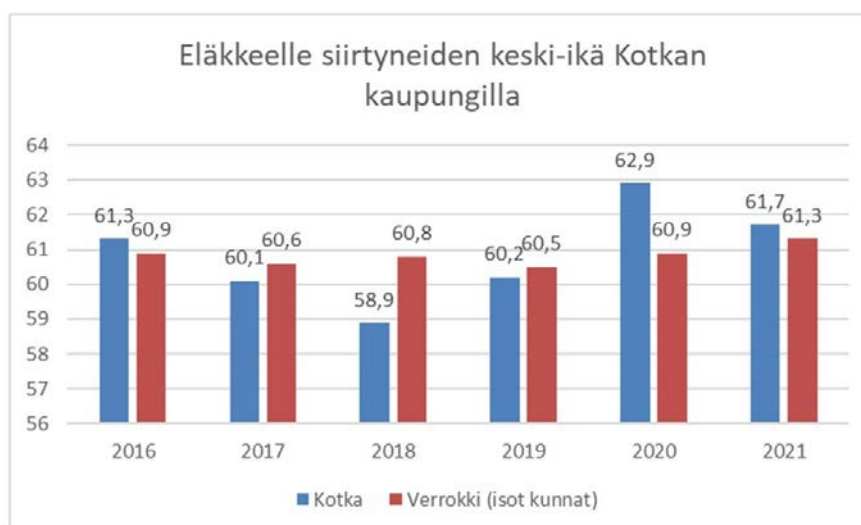
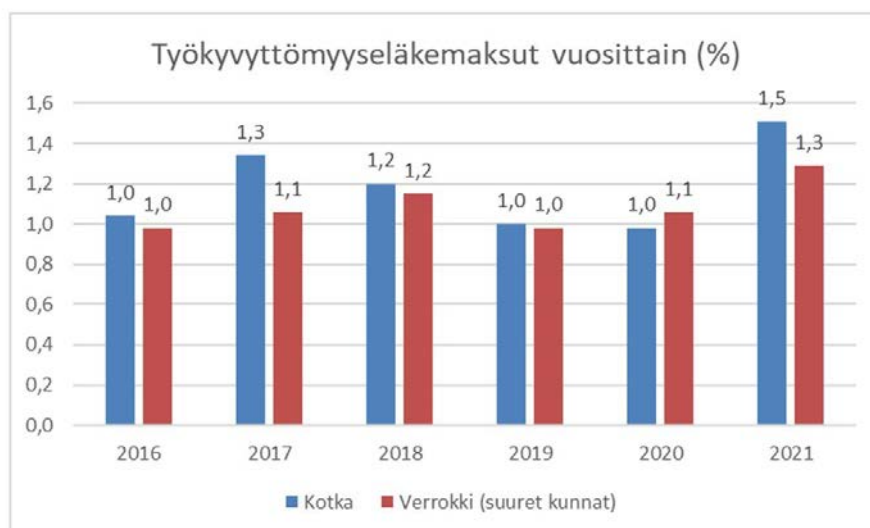
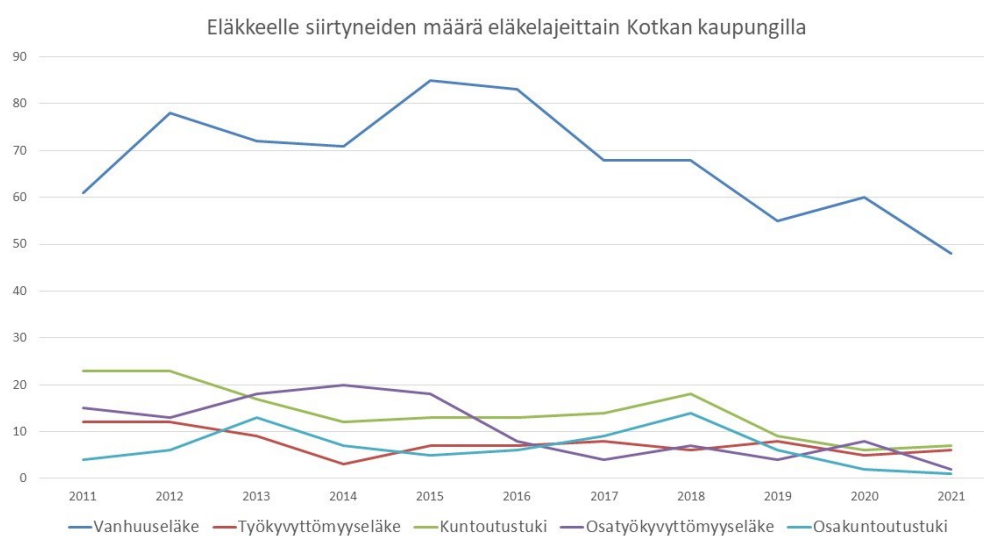
Kotkan kaupungin henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi yhteensä 64 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 81. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on laskenut ollen 61,7 vuotta edelliseen vuoteen verraten (62,9 vuotta). Verrokkina on suuret kunnat, joilla vastaava luku on 61,2 vuotta v.2021.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 48 ja heidän keski-ikänsä oli 64,4 vuotta, kun vuonna 2020 vanhuuseläkkeille siirtyneitä oli 60 keski-ikä ollessa 64,1.

Työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) siirtyi 13 henkilöä (11 henkilöä v. 2020). Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja myönnettiin yli puolet vähemmän edelliseen vuoteen verraten (10 henkilöä v.2020). Kaikkien työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 53,5 vuotta (59,4 vuotta v. 2020).

Määräaikaisen kuntoutustuen tavoitteena on työkyvyn palauttaminen ja työhön palaaminen hoidon tai kuntoutuksen avulla. Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisujen tavoitteena on työssä jatkamisen tukeminen ja työuran pidentäminen.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,5% palkkasummasta (0,98% v. 2020). Maksu perustuu v. 2018 ja 2019 työkyvyttömyyseläkkeisiin ja kuntoutustukiin. Kunta -alan keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu on 1,2% palkkasummasta. Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella, mihin voidaan vaikuttaa ennakoimalla ja toimivalla työkykyjohtamisella.



Etätyön aikaan

Kotkan kaupunki teki todellisen digiloikan keväällä koronavuonna 2020. Moni toiminta siirtyi sähköiseen toteutukseen ja etätöiden määrä lisääntyi räjähdysmäisesti. Nopeassa siirtymässä etäyhteyksien toimivuuden kanssa kamppailtiin ja yllättävän nopeasti asiat saatiin hyvälle tolalle. Erityisesti etäkokoukset tulivat jokaisen arkeen nopealla aikataululla ja Skype, Teams ja Zoom muuttuivat kaikille pikkuhiljaa hyvinkin arkisiksi työkaluiksi.

Vuoden 2020 aikana lähes kaksi viidestä työntekijästä teki etätötä Kotkan kaupungilla. Vuoteen 2021 tultaessa määrä vähentyi selvästi osin rokotuskattavuuden, koronan suvantovaiheiden sekä työpisteissä vuorottelun myötä. Vuoden 2021 aikana kaupunki otti etätyövakuutuksen 200 henkilölle. Käytännössä etätötä teki päivittäin n. 100-150 henkilöä.

Tottuminen etätöihin ja sen toimivuuteen, muutti myös etätyön ohjeistusta normaaliaikana. Aiemmin Kotkan kaupungilla oli mahdollista tehdä yksi päivä viikossa etätötä. Ensimmäisen koronavuoden jälkeen tätä laajennettiin kolmeen päivään - toki toiminnan ja työn luonne huomioiden.

Henkilöstöltä etätö on saanut hyvää palautetta. Etätyön on koettu tehostavan työtulosta, ja etäkokoukset ovat mahdollistaneet mm. kokouksiin yleensä kuluvan työasiointimatka-ajan käyttämisen varsinaisiin työtehtäviin. Ja toki henkilöstölle, varsinkin työpaikalta pidemmän matkan päässä asuville, jää paremmin aikaa palautua työpäivästä. Näin työn ja kodin välisen matka-ajan on voinut käyttää vaikkapa perheen kanssa oleiluun ja harrastuksiin.

Haasteitakin etätöistä muodostuu. Varsinkin työnantajanäkökulmasta ergonomiaan, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen on ollut vaikeampi puuttua, sillä työnantajalla ei ole etätöissä mahdollisuutta tarkkailla työyhteisön tilaa samalla tavalla minkä lähityö mahdollistaa. Tähän on pyritty vaikuttamaan tarjoamalla laajasti etäkoulutuksia eri aihealueista. Etäkoulutukset on koettu hyvinä ja hyödyllisinä, osin myös niiden tallentamismahdollisuuden vuoksi. Näin koulutuksiin on voinut osallistua myöhempänä ajankohtana, mikä antaa lisää vapausasteita oman työn suunnitteluun ja osaamisen kehittämiseen.

Etätö haastaa myös työntekijöiden tasa-arvoisuuden kokemuksia, sillä kaikissa töissä ei ole mahdollista tehdä etätötä. Samoin eri työyksiköiden hieman erilaiset linjaukset etätyön tekemisen osalta ovat saattaneet lisätä epätasa-arvoisuuden kokemuksia. Sen vuoksi on tärkeää linjata selkeästi mahdollisimman yksiselitteiset ohjeet ja toimintatavat etätyön tekemiseen. Samalla on hyvä linjata selkeästi toimintatavat myös lähityön osalta. Työyhteisössä voidaan esimerkiksi päättää tiettyjä päiviä, joina kaikkien toivotaan olevan yhtä aikaa työpaikalla läsnä.

Työntekijöiden osallisuus ja yhteenkuuluvuus omaan työyksikköön sekä siinä tehtävään työhön voivat olla koetuksella myös etätyön vuoksi. Siksi työyksiköissä on hyvä käydä myös nämä asiat läpi: miten pidämme yhteyttä toisiimme lähi- ja etätöissä, jotta jokainen sen työntekijä voisi kokea aidosti kuuluvansa omaan työyksikkönsä, saada arvostusta ja kokea oman työnsä merkitykselliseksi.

Kesätyöprosessi etämaustein

Kotkan kaupunki palkkaa kesäisin koululaisia kesätyöntekijöiksi. Vuonna 2021 tarjolla oli 126 kesätyöpaikkaa. Korona näytteli omaa osaansa prosessissa. Kouluille ja maahanmuuttajatyön hybridiyksikölle järjestettiin kesätöitä markkinoivia infotilaisuuksia Teamsin kautta. Niitä pidettiin yli 20, ja ne tavoittivat nuoria hyvin. Teams-infot haastoivat Ohjaamoakin uudella tavalla, ja tulkkien kanssa työskentely hybridiyksikön infoissa toi mukaan oman mausteensa.

Kun kesätöiden haku päättyi, kaikki kelpoiset kesätyönhakijat haastateltiin. Kelpoisia ovat kaikki kotkalaiset nuoret, jotka ovat syntyneitä määriteltynä vuosina ja jotka eivät ole vielä aiemmin olleet kesätöissä Kotkan kaupungilla. Vuonna 2021 kelpoisia hakijoita oli 500. Heidät jaettiin ryhmähaastatteluihin, jotka toteutettiin maaliskuussa noin kolmen viikon ajanjaksolla.

Mahdollisiin yhteys- ja muihin digitaalisuuden tuomiin haasteisiin valmistauduttiin kattavasti, ja haastattelut sujuivat etänä oletettua paremmin. Niiden jälkeen päästiin tekemään varsinaiset kesätyöpaikkavalinnat ja ilmoittamaan valituille. Kesätyöpaikan saaneille järjestettiin kesätyöinfo, joka sekin toteutettiin Teamsissä.

Perinteisten kesätyöpaikkojen rinnalla oli myös mahdollista hakea Kotkan kaupungin kesätyöyrittäjäksi. Kesäyrittäjäksi hakeneet haastatellaan, ja valituiksi tulleille tarjotaan tukea. Kesäyrittäjyydessä yhteistyötahona on TE-toimisto. Kesäyrittäjien voi perustaa yhdessä tai kavereiden kanssa. Tuki on suuruudeltaan 350 euroa, ja se on kesäyrittäjäkohtainen riippumatta siitä, onko kesäyrittäjyksessä yksi tai kolme nuorta mukana.

Lisäksi vuonna 2021 Kotkassa pilotoitiin kesätyösetelin käyttöä. Niitä oli jaossa 16 kappaletta, ja ne olivat tarjolla 15-16-vuotiaille kotkalaisille nuorille. Kotkan kaupunki korvasi 300 euroa työnantajalle nuorten palkkaamisesta. Kesätyösetelin pitää kestää vähintään kaksi viikkoa. Työaika on 30 tuntia viikossa tai vähintään yhteensä 60 tuntia kesäkauden aikana. Mahdollisia työnantajia ovat esim. Kotkassa toimivat yritykset ja yhteisöt. Kesätyösetelit jakelusta vastasi Ohjaamo, jossa varmistettiin nuoren varmasti olevan oikeutettu kesätyöseteliin. Tämän jälkeen varmistettiin vielä taho, joka oli palkkaamassa nuorta kesätöihin. Henkilöstöasioiden yksikkö hoiti kesätyösetelituen maksamisen työnantajille.

Kesätyöprosessi haastatteluineen on iso ja monen nuoren kannalta tärkeä prosessi. Jo kesätyöhaastattelu on merkityksellinen kokemus, kesätyötehtävässä toimimisesta puhumattakaan.

Minni Kuisma, Ohjaamo Kotkan vs. koordinaattori

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

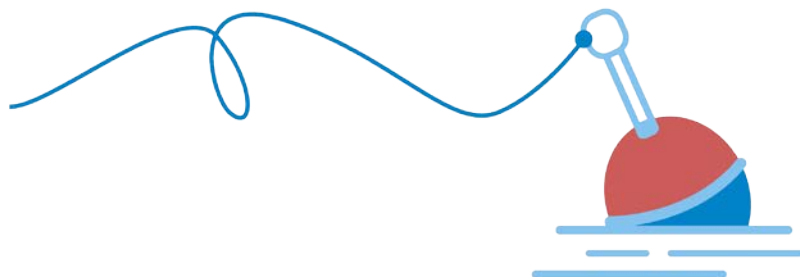
Kotkan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin syksyllä 2021. Myös aiheeseen liittyvä henkilöstökysely tehtiin syksyllä 2021. Vastaajia oli 487, mikä on vajaat 30% Kotkan kaupungin henkilöstöstä.

Suurin vastaajista osa ei kohdannut ongelmia tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden suhteen. Siten iso kuva tuloksissa oli positiivinen.

Kuitenkin kyselyn tuloksista ilmeni, että pieni osa henkilöstöstä kuulee esimerkiksi häiritseviä vitsejä tai kokee, että heidän puheisiinsa ja ehdotuksiinsa on suhtauduttu sukupuolen vuoksi yliolokaisesti tai vähättelevästi. Vastaajista noin joka kymmenes koki tulleen eriarvoisesti kohdelluksi tai syrjityksi työpaikalla viimeisen vuoden aikana.

Aihetta on käsitelty kaupungin esihenkilöiden ja johdon tilaisuuksissa. Aiheeseen liittyvää Helmeri-ohjeistusta on päivitetty. Keväällä 2022 järjestetään työyksiköille ja esihenkilöille tilaisuus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Lisäksi työyksiköissä tullaan jatkamaan keskustelua kevään aikana.

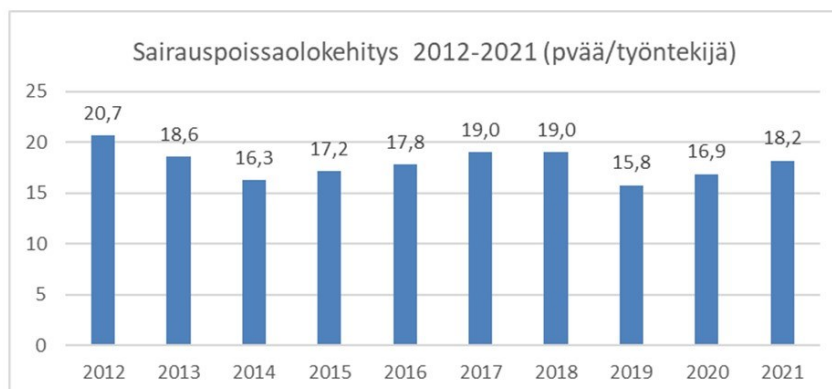
Työhyvinvointi

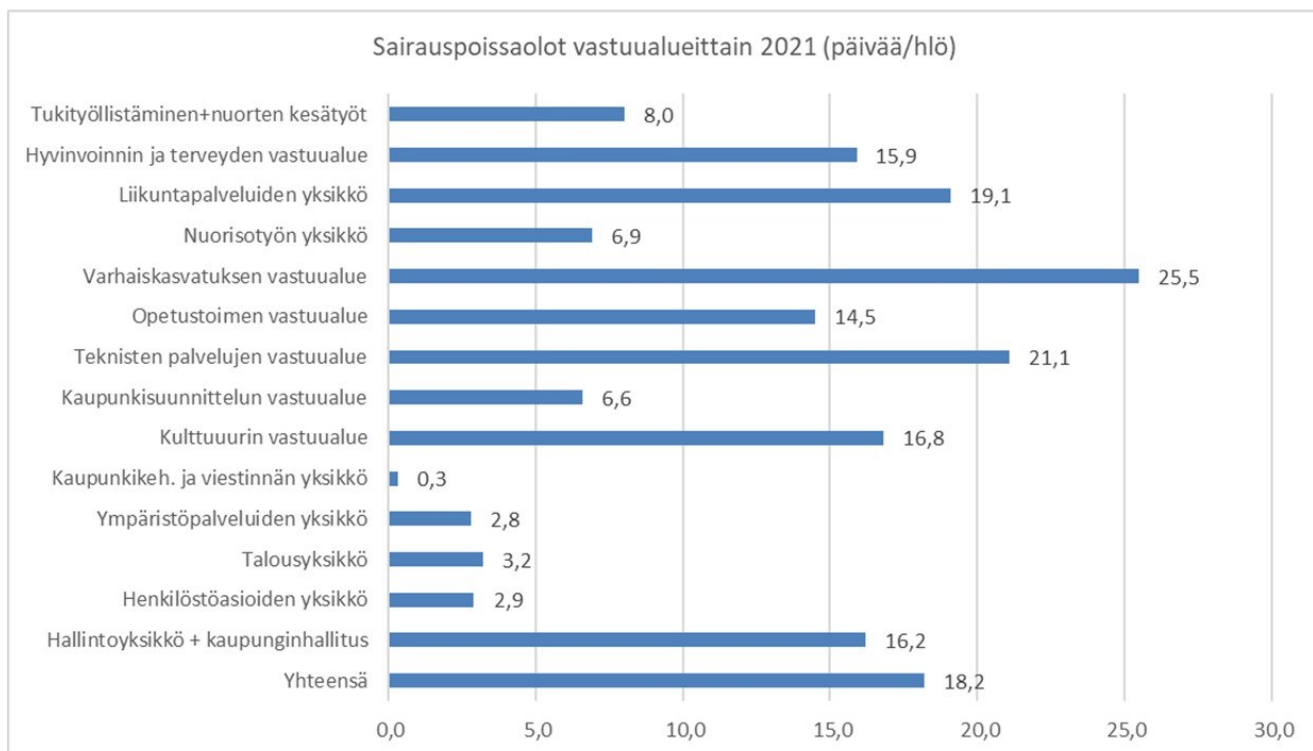


Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2020		2021		Muutos 2020-2021	
	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €
Kotkan kaupunki yht.	16,9	2 159 156	18,2	2 358 295	1,3	199 139

Kotkan kaupungin vuoden 2021 sairauspoissaolot kasvoivat edellisvuodesta 1,3 päivää/hlö.





Esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot

Esimiehen myöntämät sairauspoissaolot	2019	2020	2021
Hlömäärä, joilla esimiehen myönt. s-poissaoloja	1194	1133	1133
Yhden päivän sairausloma, päivää	1 001	861	923
Kahden päivän sairausloma, päivää	1786	1300	1596
Kolmen päivän sairausloma, päivää	1371	1590	1569
4 - 5 päivän sairausloma, päivää	932	1710	1808
Yhteensä, päivää	5090	5461	5896

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 2021 esimiehen myöntämien sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi hieman edellisvuodesta.

Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon käyntimäärät	2020	2021
työterveyslääkäri	3685	3587
työterveyshoitaja	1236	1138
työfysioterapeutti	858	956
työterveyspsykologi	440	610

Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajana 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.

Koronavirustilanne jatkui ja vaikutti osaltaan myös työterveyspalveluihin. Sopimukseen lisätty korona testien ottaminen (COVID-19 testaus) työterveyden toimesta jatkui ajalla 1.1. -30.6.2021. Tilanteen jatkuminen vaikutti myös palvelujen saatavuuteen ajoittain. Työterveystoiminnoista osa toteutettiin etäpalveluina.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet olivat työpaikkaselvitysten toteuttaminen, työkyvyn varhainen tukeminen, työkykytoiminnan johtamisen tukeminen ja työterveysyhteistyön vahvistaminen. Työterveyden ilmoittama terveysprosentti oli 29% (henkilöt, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloa), kun se edellisenä vuonna oli 30%

Työterveysyhteistyötapaamiset toteutetaan vuosikellon suunnitelman mukaisesti. Säännöllisissä ohjausryhmätapaamisissa suunniteltiin ja seurattiin työterveystoimintaa avainmittareiden avulla. Yhteistyö toteutui myös sisäilma- ja työsuojelutyöryhmän osalta. Vastuualueiden yhteistyötapaamiset ja yhteydenpito esihenkilöihin toteutuivat osittain.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminnan osalta työpaikkaselvitysten määrä oli edellisen vuoden tasolla. Työterveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 587 (611 tarkastusta vuonna 2020). Painopiste oli lakisääteisissä tarkastuksissa. Työterveyshoitajien yhteydenotot työkykyriskien varhaiseen tunnistamiseen ja seurantaan liittyen käynnistyivät.

Työterveyden ammattihenkilöiden, työterveyslääkärin ja -hoitajan vastaanottojen käyntimäärät olivat edellisen vuoden tasolla. Asiantuntijoiden vastaanottokäyntien määrä lisääntyi. Työterveyspsykologien palvelujen tarve kasvoi ja työfysioterapeutin suoravastaanotto toiminta vakiintui. Ravitsemusterapeutin ja sosiaalialan asiantuntijan palveluja käytettiin myös.

Sairaanhoitopalvelut painoutuivat lääkärin työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon ja akuutti sairaanhoito hoitajan toteuttamaan vastaanottotoimintaan. Erikoislääkärin palvelujen käytön

saatavuus lisääntyi edellisen vuoden tapaan. Sopimuksen ja kriteerien mukaisia leikkauspalveluja ei toteutunut viime vuonna.

Työterveyshuollon sairauspoissaolojen diagnooseissa yleisin ryhmä olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Toiseksi eniten oli mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja.

Työterveyshuollon toimenpiteet	v.2020	v.2021
työyhteisökohtaiset terveystarkastukset	208	243
työpaikkaselvitykset ja -seurannat	21	23
työterveysneuvottelut	234	228
osatyökykyisten tarkastukset	269	217
erikoislääkärin konsultaatiokäynnit	322	344
<i>Kotkan kaupungin työterveyshuoltopalvelun tuottaa Terveystalo.</i>		

Työterveyshuolto toteutti kolme ryhmätoiminto Selkä -ryhmän, Hyvä Startti -ryhmän uransa alussa oleville opettajille ja Minä jaksan -ryhmän varhaiskasvatuksen lastenhoitajille. Työterveys ohjasi osallistujia myös henkilöstöpalvelujen tarjoamiin työkuntoa edistäviin ja ylläpitäviin ryhmätoimintoihin. Ensiapukoulutukset järjestettiin etäpalveluina. Yhtään Savuttomuushoitoa ei toteutunut v.2021.

Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisia työntekijän, työterveyden, esimiesten ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjä työterveysneuvotteluja toteutettiin 228 (234 neuvottelua v. 2020). Tavoitteena oli työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai työhön paluun tukeminen. Käyttöön otettujen etäneuvottelujen toimintamalli vakiintui ja koettiin toimivaksi. Työkykyä tukevat ratkaisut suunniteltiin yhteistyössä neuvotteluun osallistuneiden kesken.

Korvaavan työn prosessi toteutui 17 henkilölle (15 hlöä v. 2020). Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 29 henkilölle (31 hlöä v.2020) joko itsenäisenä järjestelynä tai yhdessä korvaavan työn kanssa. Työeläkeyhtiön työkokeiluja järjestettiin 18 (17 v.2020). Nämä tukikeinot mahdollistivat varhaisemman työkykyä tukevan työhön paluun. Varhaisen tukeen ja työhön paluuprosessien seurantaan liittyviä työhyvinvointikeskusteluja esimiehen, työntekijän ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytiin 42 (37 keskustelua v.2020).

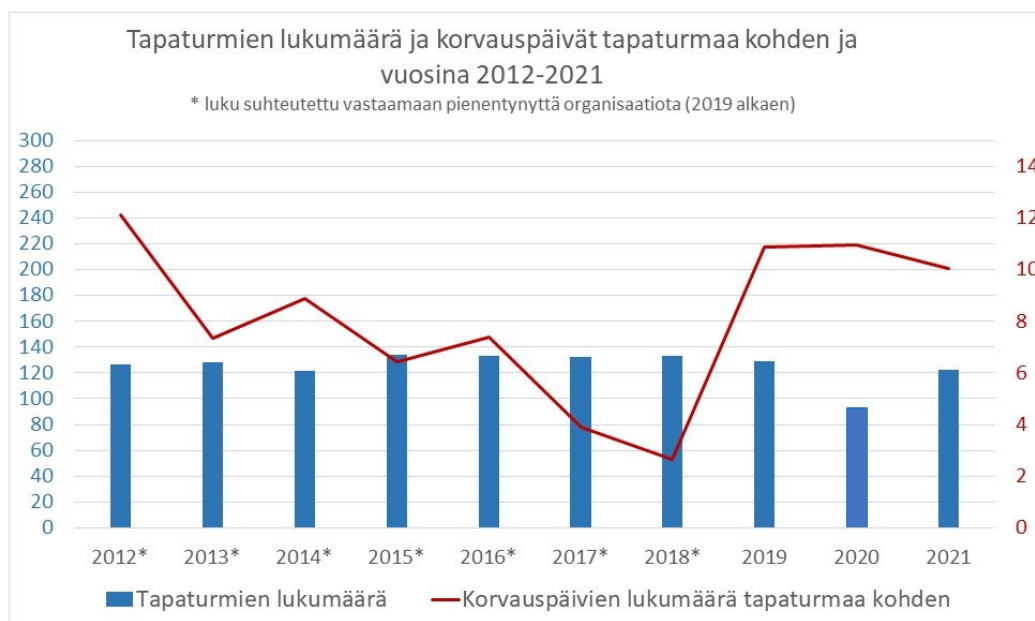
Työterveyskustannukset ylittyivät ollen 544 euroa/henkilö/vuosi (531 euroa v. 2020). Sopimuksen mukainen kustannus on 480 euroa/henkilö/vuosi. Ylityksestä ei aiheudu lisäkustannuksia työnantajalle kiinteähintaisen sopimuksen johdosta. Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan osuus kokonaiskustannuksista nousi ollen 52%, kun se vuonna 2020 oli 47%. Sairaanhoidon osuus oli 44%, (53% v. 2020). Toiminnan painopisteen suuntaaminen toteutui tältä osin tavoitteiden mukaisesti.

Työtaturmat



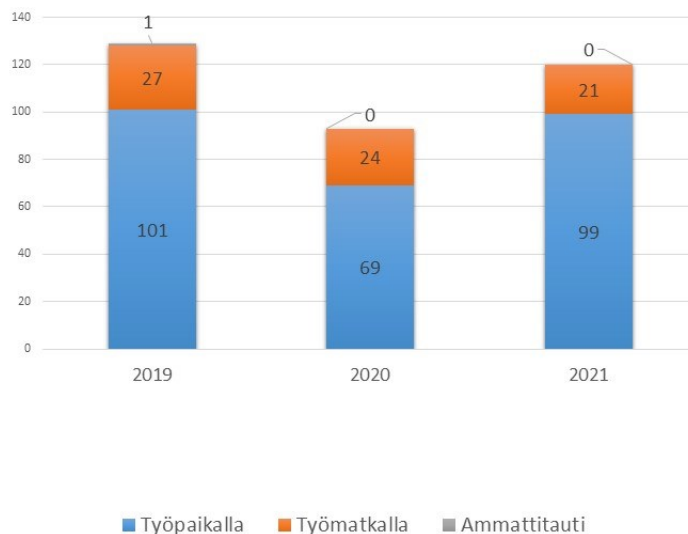
Henkilöstöasioiden yksikössä työskennellään työtaturmien parissa.

HR-sihtööri Teija Pukki käsittelee työtaturmien ilmoitukset vakuutusyhtiölle. Työsuojelupäällikkö Tommy Larvi toimii työturvallisuusilmoitus- ja riskinarviointiohjelma WPron pääkäyttäjänä.



Viimeisen kolmen vuoden aikana korvauspäivät tapaturmaan kohden ovat pysyneet korkeina suhteessa aiempiin vuosiin – pois lukien vuosi 2012. Suhteellisesti tapaturmien lukumäärä on myös pysynyt samansuuntaisena vuodesta toiseen. Vuoden 2020 osalta nähtiin kuitenkin poikkeus mahdollisesti vähälumisen ja leudon talven ansiosta sekä haastavan koronatilanteen vuoksi.

Korvatut tapaturmat (kpl) 2019-2021



Työtapaturmien lukumäärä väheni vuonna 2020, mutta palautui vuonna 2021 lähelle vuoden 2019 tasoa. Etätöyön osuus on tällä hetkellä selvästi suurempi vuoteen 2019 nähden. Liekö sattumaa vai ei, mutta työmatkatapaturmat ovat saattaneet vähentyä lisääntyneen etätöymäärän myötä.

Työsuojelupäällikön ajatuksia työtapaturmista



Miltä viime vuosien kehitys näyttää työtapaturmien osalta?

Kymsoten perustamisen ja sote-alojen poistumisen jälkeen, vuodesta 2019 alkaen, meillä ilmenee hieman vähemmän työtapaturmia. Tapaturmataajuus on kuitenkin Kotkan kaupungilla jatkuvasti korkeampi kuin vakuutusyhtiön verrokkiaineiston organisaatioilla.

Meillä on vastuualueita, joilla tapaturmia / työntekijä tapahtuu enemmän. Toki työtehtävätkin poikkeavat toisistaan eri vastuualueilla: paikoin työskennellään esimerkiksi päivittäin ulkona, kun taas toiset tehtävät hoidetaan pääsääntöisesti toimistoympäristössä.

Mitä Kotkan kaupungilla on tehty ja tullaan tekemään työtapaturmien vähentämiseksi jatkossa?

Liukastumisista ja kaatumisista seuraa vuosittain noin puolet työtapaturmien aiheuttamista poissaolopäivistä. Tähän on kiinnitetty huomiota erityisesti päiväkodeissa. Esihenkilöitä on ohjeistettu ja muun muassa liukuesteiden käyttöä on vahvasti suositeltu ja mahdollistettu.

Uusien työntekijöiden perehdytyksessä tullaan kiinnittämään huomiota työsuojelulliseen näkökulmaan. Vakavimmat työtapaturmat tullaan jatkossa analysoimaan entistäkin tarkemmin. Lisäksi tietoa tapahtuneista työtapaturmista tullaan jatkossa antamaan säännöllisemmin johdolle ja henkilöstölle.

...

Väkivaltatilanteisiin liittyvät työturvallisuusilmoitukset ovat valitettavasti lisääntyneet vuosi vuodelta. Henkilöstön turvallisuuskoulutuksia on järjestetty pitkäjänteisesti. Näiden lisäksi on jatkossa mietittävä muitakin toimenpiteitä työntekijöiden turvallisuuden lisäämiseksi.

Mitkä ovat vinkkiä henkilöstölle työtatapaturmien ehkäisemiseksi?

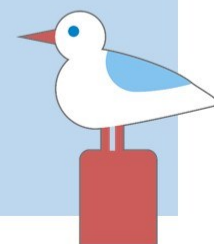
Ole ”hereillä” työtä tehdessäsi ja tiedosta mitä ympärilläsi tapahtuu. Keskity siihen, mitä teet - myös työpaikalle kulkiessasi tai työpaikalla paikasta toiseen siirtyessäsi. Huomioi ympäristöäsi.

Kerro esihenkilöllesi ja tee työturvallisuusilmoitus WPro-ohjelmassa paitsi työtatapaturmista myös läheltä piti - tilanteista.

Uskalla hiljentää vauhtia työn arjessa. Jos tuntuu, ettet juoksemallakaan ehdi, niin viimeistään silloin on hyvä painaa jarrua, hyväksyä tilanne ja keskittyä rauhassa tekemiseen.

Kiireessä tapaturman todennäköisyys kasvaa.

Kysymyksiin vastasi Kotkan kaupungin työsuojelupäällikkö Tommy Larvi.



Työsuojeluvaltuutettujen huomioita uuteen kauteen

Työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin kaudelle 2022-2025 samaan aikaan kun työsuojeluvaltuutetun kausikin vaihtui. Valtuutetun työ jatkuu seuraavat neljä vuotta, ja sitä toteutetaan pitkälti työsuojelun toimintaohjelman pohjalta. Toimintaohjelma antaa reunaehdot ja linjat, joiden sisällä työsuojeluvaltuutetut työtään hoitavat.

Työsuojelun toimintaohjelmasta:

Työsuojelu on työpaikoilla tapahtuvaa henkilöstön ja linjajohdon välistä työsuojelun yhteistoimintaa. Työsuojeluvastuut jakautuvat organisaatiotasolla työnantajan, työnantajan sijainen, vastuualuejohdon, sekä lähiesihenkilöiden vastuuihin.

Kotkan kaupungin työsuojelun keskeiset tavoitteet kaudelle 2022-2025 ovat:

- Työtatapaturmien vähentäminen
- Sairaspoissaolojen hallinta
- Työpaikkojen työilmapiiri, häirintä, ja epäasiallinen kohtelu
- Väkivallan uhan hallinta
- Työpaikkojen riskikartoitukset ja- arvioinnit ajan tasalle
- Sisäilmaongelmien hallinta
- Työntekijöiden perehdyttäminen

Näihin ”keihäänkärkiin” on myös luotu mittarit, joilla niiden toteutumista seurataan.

Työsuojeluvaltuutetut Jarno Hagren ja Mats Saari



Terveystalon Pulssikyselyt

Työterveyshuolto toteutti Kotkan kaupungin henkilöstölle kaksi työhyvinvointia mittaavaa kyselyä vuoden 2021 aikana. Pulssikyselyn raporttien perusteella Kotkan kaupungin työhyvinvoinnin Pulssi on vahvalla keskitasolla. Sekä toukokuussa että joulukuussa Pulssin keskiarvo oli 8,0 (asteikko 1-10).

Kyselyjen vastausprosentit olivat harmillisen alhaisia (noin 20 %), mutta tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina.

87% vastaajista kokee, että työhön meneminen tuntuu hyvältä ja 92% vastaajista on ylpeitä työstään. Työnantajatytytyväisyys (haluan jatkossakin työskennellä tällä työnantajalla) on hieman parantunut vuonna 2021. Jatkossa huomiota kiinnitetään edelleen keskeisiin kehityskohteeseen; miten voidaan edistää esimiesten oikeudenmukaista toimintaa sekä työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia.

Terveystalo päätti vuoden 2021 lopulla lopettaa asiakkailleen suunnattujen Pulssi-kyselyjen tekemisen. Vuonna 2022 Kotkan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia tullaan kartoittamaan Kevan kehittämän kyselyn avulla.

Terveystalon Pulssi-kyselyn tulokset, Kotkan kaupunki, joulukuu 2021 (n=368)

PULSSI / KYSYMYKSITTÄIN

Kysymys	Q	Vihreä		Keltainen		Punainen		Keskiarvo
Minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.		235	63,9%	85	23,1%	48	13,0%	7,5
Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.		297	80,7%	50	13,6%	21	5,7%	8,5
Pystyn saavuttamaan minulle asetetut tavoitteet.		265	72,0%	84	22,8%	19	5,2%	8,1
Saan tarvittaessa apua tai tukea kollegoilta.		286	77,7%	70	19,0%	12	3,3%	8,5
Olen ylpeä työstäni.		277	75,3%	62	16,8%	29	7,9%	8,3
Esihenkilöni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti.		262	71,2%	69	18,8%	37	10,1%	8,0
Voin vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työni kannalta.		194	52,7%	119	32,3%	55	14,9%	7,0
Haluan jatkossakin työskennellä tällä työnantajalla.		261	70,9%	75	20,4%	32	8,7%	8,0
Arvioi työkykyäsi asteikolla 0-10.		277	75,3%	84	22,8%	7	1,9%	8,1

Työhyvinvointia tukevaa toimintaa

Työhyvinvointia tukevaa ja edistävää toimintaa pyrittiin järjestämään työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti jatkunut koronatilanne huomioiden. Henkistä ja kehollista hyvinvointia vahvistavat yksilö- ja ryhmätoiminnot toteutettiin lähi- tai etätapaisina.

Liikuntaryhmistä toteutuivat:

- Puistojumppa (toteutettiin sisäliikunnan sijaan, koronasyistä)
- Kuntosalispainotteinen sohvaperunaryhmä
- Avoimet, ohjatut vesiliikunta- ja jumpparyhmät
- Mahdollisuus kuntotesteihin

Syksyn hyvinvointiviikot

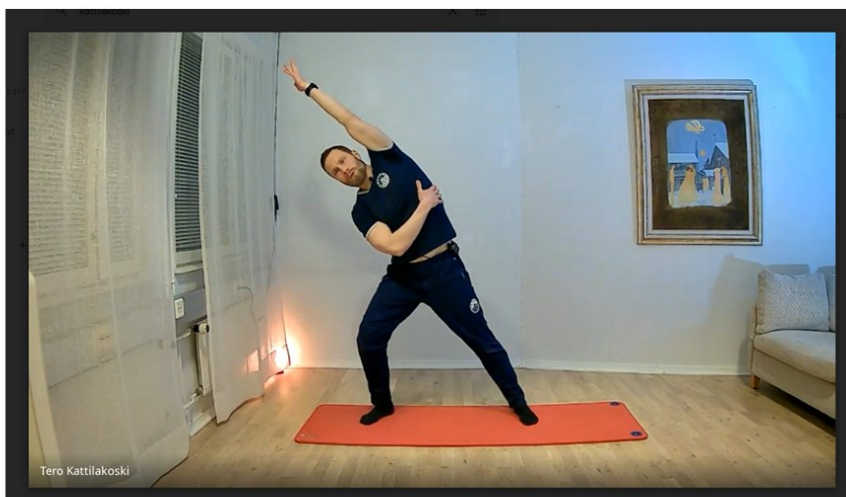
Henkilöstön hyvinvointiviikoilla syyskuussa tarjolla oli muun muassa teatteria, taidekurssi sekä opastettu luontoretki. Hyvinvointiviikkojen luennot järjestettiin etäluentoina. Luentojen aiheet koskivat vuorovaikutustaitoja sekä luontoretkiä.

Muita toteutuneita työhyvinvointitoimia:

- Painonhallintaryhmä
- Vertaisryhmät:

- Keho ja mieli -ryhmä
- Hyvinvoiva esihenkilö -ryhmä
- Ruuhkavuosisiirymä
- sekä ensimmäistä kertaa Elinvoimaisena eläkkeelle -vertaisryhmä. Ryhmässä tarjottiin tietoa eri eläkevaihtoehtoista sekä eläkkeelle siirtymisestä. Ryhmä sisälsi webinaareja sekä lähtäpaamiset, joissa oli eläkeasiamiehen ja kokemusasiantuntijan puheenvuoro aiheeseen liittyen)
- In-house coaching -yksilövalmennusta
- Break Pro -taukoliikuntaohjelma henkilöstön käytössä

Työhyvinvointitoimintaa etäyhteyden välityksellä



Pilatesopettaja Tero Kattilakoski ohjasi kevään 2021 aikana Kotkan kaupungin henkilöstölle alkeis- ja jatkotason kurssit etäyhteyden välityksellä.

Pilates on keuhonhallintamenetelmä, jonka tavoitteena on vahvistaa vartalon keskialuetta, fysiologisesti oikeaoppisia liikeratoja ja syventää hengitystä. Harjoittelu kehittää voimaa, kestävyyttä, liikkuvuutta, keuhonhallintaa sekä keuhotietoisuutta. Pilates soveltuu yhtä hyvin huonokuntoisille ja liikuntaa vähän harrastaneille kuin aivan huippu-urheilijoille. Sitä käytetään myös tuki- ja liikuntaelinten kuntouttamiseen.

Edellisvuonna 2020 jouduttiin jo miettimään työhyvinvointitoimintaan liittyviä kokoontumisia koronaturvallisuuden näkökulmasta. Siten heti vuoden 2021 alusta lähdettiin vaikeana jatkuneen koronatilanteen johdosta toteuttamaan henkilöstöliikuntoja etäyhteyden välityksellä.

Alkuvuodesta henkilöstölle tarjottiin pilatesta etäyhteyden välityksellä. Myöhemmin keväällä tarjolla oli myös tanssillista lavis-jumppaa. Osallistujia molemmissa lajeissa oli 50-60 työntekijää. Etäyhteyden käyttämisestä tuli hyvää palautetta, monet kokivat osallistumisen helpoksi kotoa käsin.

Vuoden 2021 aikana ei koronatilanteen vuoksi järjestetty perinteisiä kuntoremontteja. Niiden asemesta henkilöstön oli mahdollista osallistua Mielen hyvinvoinnin polku -valmennukseen, niin

ikään etäyhteyden välityksellä. Mielen hyvinvoinnin polulla osallistujat kokoontuivat virtuaalisesti keskustelemaan asiantuntijan johdolla työhyvinvointiin liittyvistä teemoista sekä tutustuivat verkossa oleviin, työhyvinvointia tukeviin opetusvideoihin.

Syksyllä järjestettiin vielä etäyhteyden välityksellä muun muassa joogaa ja pilatesta sisältävä Flow-valmennus.

Henkilöstön tuettu virkistystoiminta

Kotkan kaupunki tukee henkilöstön virkistystoimintaa kulttuurin ja liikunnan saroilla. Henkilöstön lippuhinnat edullisemmin ovat edullisemmat esimerkiksi seuraavissa kohteissa: Kotkan kaupunginteatteri; merikeskus Vellamo sekä Kotkan kaupungin uimahallit ja kuntosalit. Lisäksi tuetaan säännöllisesti kylmävesiuintia. Kulttuuri- ja liikuntaharrastuksiin on pystynyt vuonna 2021 osallistumaan kohtuullisesti, vaikka koronatilanne onkin osittain rajoittanut mahdollisuuksia.

Koronatilanteen johdosta kaupungin perinteisissä joukkueissa osallistuminen Meripäiväjuoksuun tai Kotka trail -polkujuoksuun ei ollut mahdollista vuonna 2021.

Vuoden 2021 parhaat työyhteisöt

Keväällä 2021 Kotkan kaupungilla etsittiin jälleen parhaita työyksiköitä. Tällä kertaa valinnassa painotettiin muutos- ja sopeutumiskykyä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä haastavassa koronatilanteessa.

Vuoden työyhteisö -kilpailuun jätettiin määräaikaan 9.4.2021 mennessä 28 ehdotusta. Näistä osa koski keskenään samoja työyhteisöjä, ehdotettuja työyhteisöjä oli 14 kappaletta. Valintaraatina toimi kaupungin palkkatyöryhmä. Palkinnoksi voittajatyöyhteisöt saivat työhyvinvointitoimintaansa ylimääräistä rahoitusta.

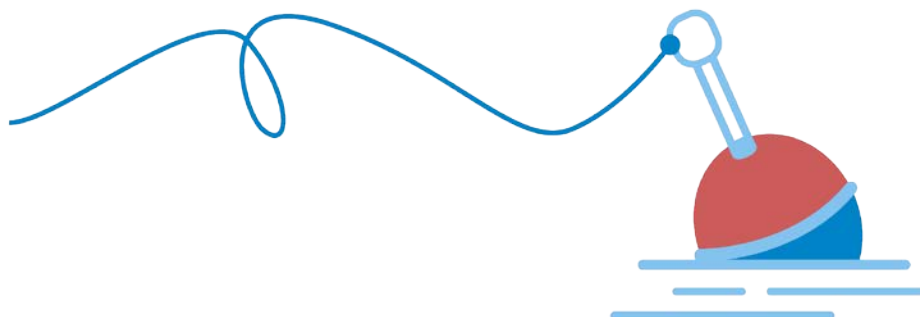
Vuoden työyhteisönä palkittiin Ruonalan koulu (500 €); Malmingin päiväkotia (300 €) sekä talokunnossapidon yksikkö (600 €). Palkintosummia painotettiin työyksiköiden henkilömäärän mukaisesti. Palkitseminen tapahtui syksyllä 2021 Kotkan kaupungin ansiomerkkijuhlan yhteydessä.



Malmingin päiväkotia palkittiin yhtenä Kotkan kaupungin Vuoden 2021 Työyhteisönä. Päiväkodin henkilöstö käytti palkintorahan Puutarhalinnan ohjaamaan kukkakimppujen sidontaan.

Ohjelmassa oli myös yhteistä ruokailua sekä itse toteutetut ja ideoidut ”Elämäni biisi” ja ”Kuutamolla” -visailut.

Osaamisen kehittäminen ja johtaminen



Esihenkilöillä vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia

Kotkan kaupungin esimiehistä merkittävä enemmistö, lähemmäs 90 %, on valmis suosittelemaan työpaikkaansa tuttavilleen ja on sitä mieltä, että omassa organisaatiossa on hyvät edellytykset tehdä esihenkilötyötä. Tieto selviää hyvinvointikyselystä, joka tehtiin Kotkan kaupungin esihenkilöille syksyllä 2021. Sähköiseen kyselyyn vastasi marras-joulukuussa 99 esihenkilöä, mikä on 79 % kaikista kaupungin esihenkilöistä.

Esihenkilötyö ja esihenkilöiden oma hyvinvointi ovat olleet paljon esillä koronapandemian aikana. Esihenkilöiden tilanteen kartoittamiseksi ja kehittämisen apuvälineeksi Kotkan kaupungilla toteutettiin Kuntien eläkevakuutusyhtiö Kevan tähän tarkoitukseen kehittämä kysely.

Kyselyn tulokset antavat varsin positiivisen yleiskuvan esihenkilöiden tilanteesta. Esihenkilöiden näkemykset monista asioista ovat myönteisiä. Kotkan kaupungin esihenkilötoiminnan vahvuuksia ovat kyselyn perusteella vahva sitoutuneisuus, esihenkilötaitojen osaaminen ja työhyvinvointijohtamisen taidot. Myös esihenkilöille suunnattu viestintä koetaan toimivaksi, ja esihenkilötyölle on luotu hyvät edellytykset. Esihenkilöiden sitoutuneisuutta vahvistaa tunne oikeudenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta. Esihenkilöiden tehtävät ja vastuut ovat selkeitä ja esihenkilöt tietävät, mitä heiltä odotetaan. Esihenkilöillä on annettu vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön.

Myös kollegoilta saatu vertaistuki nähdään esihenkilöiden työhyvinvointia tukevana asiana. Esihenkilötyötä arvostetaan. Työnantaja kannustaa osaamisen kehittämiseen - tosin haasteena on, ettei siihen tahdo löytyä aikaa. Kaupungin organisaatio kuitenkin tarjoaa vastausten mukaan monipuolisesti osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia.

Huolta herättää esihenkilöiden kokemus työn liiasta kuormittavuudesta, tehtävien suuresta määrästä ja laaja-alaisuudesta, erityisesti joillakin vastuualueilla. Myös koronapandemian tuoma

tilanne on vaikuttanut työyksiköiden arkeen ja esihenkilötyöhön usein kuormitusta lisäten. Esihenkilöiden työmäärä on suuri, mutta silti työssä tunnetaan myös innostusta ja iloa.

Kyselyn tulokset kertovat yleiskuvan Kotkan kaupungin esihenkilötehtävissä olevien työhyvinvoinnin tilanteesta. Kotkassa on tehty pitkäjänteisesti työtä esihenkilötyön kehittämisessä ja tukemissa sekä työhyvinvointijohtamisen rakenteiden luomisessa.

Kyselyn tulokset kertovat, että kehittämistyön suunta on oikea. Esihenkilön hyvinvointi on keskeinen tekijä työyksikön toimivuuden ja myös henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta.

Kyselyä ja sen tuloksia on käsitelty ja käsitellään alkukevään aikana esihenkilöinfossa, kaupunginjohtajan johtoryhmässä sekä yhteistoimintaneuvottelukunnan, kaupunginhallituksen ja vastuualueiden sisäisissä kokouksissa. Kyselytuloksia myös hyödynnetään henkilöstöasioiden yksikön järjestämässä ja toteuttamassa koulutus- ja työhyvinvointitoiminnassa sekä muissa työkyvyn tukitoimissa.



Esihenkilöiden infot ja koulutukset

Esihenkilöinfoja järjestettiin edelleen viisi kertaa vuodessa. Infot on järjestetty vuoden 2020 keväästä alkaen etäyhteyden välityksellä, mikä on kasvattanut osallistumisprosenttia. Parhaimmillaan jopa 99 esihenkilöä osallistui esihenkilöinfoihin (vähimmillään noin 74 esimestä). Kotkan kaupungilla työskentelee karkeasti arvioiden 110 esimestä.

Esihenkilöille järjestettiin koulutuksia muun muassa kriisiviestinnästä; positiivisesta johtamisesta; hankinnoista; päihdeasioista; työhyvinvointia ja työkykyä tukevista Kotkan kaupungin toimintatavoista sekä HRM-työhyvinvointilomakkeista. Lisäksi järjestettiin koulutus sovittelevasta otteesta osana esihenkilötyötä. Hyvinvoiva esihenkilö -vertaisryhmä järjestettiin syksyllä 2021.

Vuoden 2021 keskeisenä teemana oli perehdytyksen vahvistaminen Kotkan kaupungilla. Aiheen tiimoilta esihenkilöille toteutettiin kysely, järjestettiin koulutusta sekä pidettiin kaikille vastuualueille työpajat.

Henkilöstökoulutukset ja -valmennukset

Vuonna 2021 henkilöstökoulutuksia toteutettiin seuraavista paineensietokyvyn vahvistamisesta ja asiakaspalvelusta. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin Mielen hyvinvoinnin polku -oppimiskokonaisuus, jossa osallistujilla oli käytössään Academy of Brainin laaja, työhyvinvointiin liittyvä videomateriaali. Videoiden antia käsiteltiin vertaisryhmän kesken säännöllisissä, asiantuntijan ohjaamissa etätapaamisissa.

Digitaalisisten toimistotyökalujen tukeva Wistec-osaamisportaali oli edelleen vuonna 2021 koko henkilöstön käytössä. Siihen perehdyttäviä lyhyitä infoja pidettiin alku- ja loppuvuodesta.

Kotkan kaupungin uuden henkilöstön perehdytyspäivät (HEVA) toteutettiin etäyhteydellä huhti- ja lokakuussa 2021. Lisäksi Kotkan kaupungin työyksiköillä oli mahdollisuus hyvä työyhteisöä vahvistavaan, ulkopuolisen valmentajan vetämään työyhteisövalmennukseen. Puolen päivän mittaiset valmennukset tarjottiin kuudelle työyhteisölle.

Työyhteisöille järjestettiin vuoden 2021 aikana myös kolme turvallisuuskoulutusta, joissa vahvistettiin henkilöstön valmiuksia toimia uhkaavissa tilanteissa.

Vuoden 2021 koulutusten osalta Kotkan kaupunki (ml. liikelaitos Kymenlaakson pelastuslaitos) haki koulutuskorvauksen Työllisyysrahastolta. Tukea saadaan noin 30 000 euroa.

Rohkeutta Ruuhkaelämään



Rohkeutta ruuhkaelämään –hankkeessa kaupungin henkilöstölle ja heidän läheisilleen järjestettiin perhepäivä merikeskus Vellamossa marraskuussa 2021. Kani Ketteräkoipi viihdytti lapsia ja lapsenmielisiä.

Kotkan kaupungilla toteutettiin vuosina 2019-2021 Kevan tukema hanke Rohkeutta Ruuhkaelämään. Kaupungilla haluttiin vahvistaa henkilöstön henkistä hyvinvointia ja mielenterveyttä. Viime vuosien kehitys muun muassa mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen osalta on ollut huolestuttavaa.

Mikä oli hankkeen keskeinen tavoite?

Hanke tähtäsi moninaisin keinoin mielenterveyden vahvistamiseen Kotkan kaupungin henkilöstön keskuudessa. Hanke oli useita toimintoja pilotoiva kokonaisuus, josta on ammennettu myös tuleviin vuosiin: osa hankkeessa kehiteltävistä toiminnoista oli tarkoitettu tulevinakin vuosina jatkuviksi ja vuotuisiin työhyvinvointitoimiin integroitaviksi. Hanke kohdistui erityisesti hoivaruuhkassa eläville työntekijöille, oli kyse sitten lapsiperhe- tai esimerkiksi omaishoivatilanteesta.

Miten hanke toteutettiin?

Hankkeen toteutuksen elementit olivat: Keho ja mieli -vertaisryhmä; ruuhkavuosivertaisryhmä; mindfulness-kurssi; esimieskoulutus henkilöstön mielenterveyden tukemisesta; luentoja henkilöstölle; perinteisten kuntoremonttien korvaaminen uudella ”Mielen hyvinvoinnin polulla”; psykologikäyntien tarjoaminen kohdennetusti haastavissa tilanteissa oleville; ”Mitä tehdä jos huolestaa” -lista; in-house coaching -yksilövalmennuspalvelu; perhepäivä työntekijöille ja heidän läheisilleen; ruuhkavuosiin soveltuvaa liikuntavalmennusta etäyhteyden välityksellä.

Liite: henkilöstöuloslaskelma 2021-2017

KOTKAN KAUPUNKI	2021	2020	2019	2018	2017
Kokouspalkkiot	533 720	367 685	563 913	546 348	484 157
Vakinaiset viranhaltijat	48 530 570	49 268 433	48 611 932	82 758 302	79 098 005
Määräaikaiset työsuhteiset	9 908 892	1 449 795	1 486 431	2 707 961	2 202 379
Päätoimiset tuntiopettajat	74 238	2 192 415	2 053 848	1 849 110	1 696 356
Loma-ajan palkat ja korvaukset	16 473	0	0	0	0
Erilliskorvaukset	3 599 663	3 152 183	3 594 007	10 008 118	9 470 839
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	41 906	1 521 215	1 530 852	3 070 383	2 896 725
Vuositilomajasijaiset	6 999	421 730	483 042	2 284 849	2 020 635
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	18 061	15 052	43 963	48 146	50 898
Tunti- ja urakkapalkat	4 017 647	3 772 856	4 212 293	4 104 811	3 983 248
Tevin sosiaalipalkat	0	0	0	0	1 189
Muun henkilöstön palkat	8 267	193 765	237 493	1 012 439	842 009
Muu henkilöstö/työllistetyt	531 019	626 669	633 454	1 353 760	1 142 187
Kulukorvaukset	49 338	46 700	57 300	890 024	776 896
Muut verolliset korvaukset	0	0	6 213	1 000	200
Virka-, virantoimitus- ja päivystysmatkat	126 963	144 003	282 610	523 096	464 826
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0	-810	-283 394	284 204	0
Jaksotetut lomarahat	273 717	166 995	535 878	406 459	207 971
Aktivoidut palkat	-594 805	-718 783	-748 510	-738 460	-695 038
PALKAT JA PALKKIOT	67 142 668	62 619 902	63 301 326	111 110 549	104 643 481
Eläkevakuutusmaksut KUEL	10 189 284	9 221 008	9 521 087	17 447 703	16 653 765
Eläkevakuutusmaksut VAEL	1 277 239	1 328 421	1 388 662	1 395 941	1 500 610
Eläkemenoperusteinen maksu	6 984 271	6 952 973	6 663 255	6 247 088	6 497 358
Muut eläkevak.maksut	0	0	0	0	0
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	138 803	0	-772 391
Varhaiseläkkeet	0	0	-7 447	1 298 687	1 335 691
Eläkekulujen aktivointi	-76 708	-90 294	-99 634	-98 197	-86 050
ELÄKEKULUT	18 374 087	17 412 108	17 604 727	26 291 222	25 128 984
Sosiaaliturvamaksut	1 012 372	830 686	483 133	922 548	1 097 828
Työttömyysvakuutusmaksut	1 239 300	1 038 009	1 259 860	2 844 658	3 101 630
Tapaturmavakuutusmaksut	476 724	447 052	206 283	316 477	200 644
Sos.vak.maksut, jaksotetut	21 795	22 033	41 667	23 336	89 632
Muut henkilöstösivumenot	958	5 987	0	0	0
Jaksotetut sos. vak. maksut	29 428	106 184	40 789	124 131	-100 455
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut/ jaks.	-17 637	-19 302	-17 357	-21 679	-23 353
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	2 762 940	2 430 649	2 014 376	4 209 471	4 365 926
Sairausvakuutuskorvaukset	-934 192	-794 024	-795 765	-1 771 591	-1 603 801
Tapaturmakorvaukset	-123 745	-121 457	-81 239	-117 882	-175 295
Muut henk. menojen korjaukset	-23 692	0	-51 902	-96 604	-73 553
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-1 081 629	-915 482	-928 906	-1 986 077	-1 852 649
Varahenk. vuokraus/käyttö	1 979	60	206	1 516	1 345
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	239 579	213 589	242 237	537 496	594 723
Henkilökunnan ruokailu	6 372	8 257	12 182	67 448	65 951
Henkilökunnan terveydenhoito	976 053	891 704	829 972	1 369 133	1 410 952

Henkilökunnan virkistys	61 568	52 631	99 424	206 500	161 052
Tapaturma/muut vah.aih.palv	11 162	9 295	-519	8 484	6 751
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	84 332	81 777	75 189	112 206	117 968
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA	1 381 045	1 257 313	1 258 692	2 302 782	2 358 741
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	88 579 111	82 804 491	83 250 215	141 927 948	134 644 482
KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS	2021	2020	2019	2018	2017
Kokouspalkkiot	8 864	8 400	5 970	7 520	5 463
Vakinaiset viranhaltijat	6 314 194	6 023 300	6 003 849	6 980 323	6 571 323
Määräaikaiset työsuhteiset	0	0	0	0	0
Päätoimiset tuntiopettajat	0	0	0	0	0
Loma-ajan palkat ja korvaukset	806	0	0	0	0
Erilliskorvaukset	2 444 662	2 431 147	2 829 678	2 944 994	2 762 840
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	39 212	142 057	98 755	133 743	68 912
Vuositilomajasijaiset	231 309	328 991	364 252	181 359	284 893
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	0	0	0	0	0
Tunti- ja urakkapalkat	0	0	0	0	0
Tevin sosiaalipalkat	0	0	0	0	0
Muun henkilöstön palkat	92 506	149 494	189 995	211 997	199 368
Muu henkilöstö/työllistetyt	0	0	0	0	0
Kulukorvaukset	0				
Muut verolliset korvaukset	0	0	0	0	0
Virka-, virantoimitus- ja päivystysmatkat	7 669	0	0	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0	0	0	0	45 771
Jaksotetut lomarahat	-37 493	0	-120 195	1 528	0
Aktivoidut palkat	0	0	0	0	0
PALKAT JA PALKKIOT	9 101 727	9 083 389	9 372 304	10 461 464	9 938 570
Eläkevakuutusmaksut KUEL	1 569 289	1 518 215	1 633 823	1 740 046	1 675 215
Eläkevakuutusmaksut VAEL	0	0	0	0	0
Eläkemenoperusteinen maksu	31 355	30 437	-161 270	0	16 805
Muut eläkevakuutusmaksut	-2 037	10 894	10 018	8 952	9 477
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	0	0	0
Varhaiseläkkeet	0	0	0	0	149 572
Eläkekulujen aktivointi	0	0	0	0	0
ELÄKEKULUT	1 598 607	1 559 546	1 482 571	1 748 999	1 851 069
Sosiaaliturvamaksut	138 011	119 860	72 581	88 824	105 964
Työttömyysvakuutusmaksut	166 977	146 150	185 679	265 491	320 049
Tapaturmavakuutusmaksut	51 880	62 878	39 596	-123 673	11 939
Sos.vak.maksut, jaksotetut	0	0	0	0	0
Muut henkilöstösivumenot	0	0	0	0	0
Jaksotetut sos. vak. maksut	-8 113	-18 775	-27 016	-1 710	-10 280
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut/ jaks.	0	0	0	0	0
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	348 754	310 113	270 839	228 931	427 672
Sairausvakuutuskorvaukset	-76 840	-127 983	-91 205	-81 664	-65 518
Tapaturmakorvaukset	-13 164	-7 152	-9 512	-31 274	-8 107

Muut henk. menojen korjaukset	0	0	0	0	0
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-90 004	-135 134	-100 717	-112 938	-73 624
Varahenk. vuokraus/käyttö	0	0	0	0	0
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	65 032	78 340	137 971	102 658	189 176
Henkilökunnan ruokailu	0	0	0	0	0
Henkilökunnan terveydenhoito	169 652	203 338	207 690	171 527	176 152
Henkilökunnan virkistys	7 418	10 150	9 117	9 883	11 103
Tapaturma/muut vah.aih.palv	0	0	0	0	0
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	11 136	3 958	6 854	7 974	12 194
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA	253 237	295 786	361 633	292 041	388 626
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	11 212 322	11 113 699	11 386 628	12 618 497	12 532 312
KOTKA+LIIKELAITOKSET	2021	2020	2019	2018	2017
Kokouspalkkiot	542 584	376 085	569 883	553 868	492 365
Vakinaiset viranhaltijat	54 844 764	55 291 733	54 615 781	89 738 626	86 474 605
Määräaikaiset työsuhteiset	9 908 892	1 449 795	1 486 431	2 707 961	2 261 178
Päätoimiset tuntiopettajat	74 238	2 192 415	2 053 848	1 849 110	1 696 356
Loma-ajan palkat ja korvaukset	17 279	0	0	0	0
Erilliskorvaukset	6 044 324	5 583 330	6 423 684	12 953 112	12 244 970
Sairas- ja äitiyslomasijaiset	81 118	1 663 272	1 629 607	3 204 126	2 965 636
Vuositilomasijaiset	238 308	750 721	847 294	2 466 207	2 305 528
Luento- ja asiantuntijapalkkiot	18 061	15 052	43 963	48 146	50 898
Tunti- ja urakkapalkat	4 017 647	3 772 856	4 212 293	4 104 811	3 983 248
Tevin sosiaalipalkat	0	0	0	0	1 189
Muun henkilöstön palkat	100 772	343 259	427 488	1 224 435	1 041 377
Muu henkilöstö/työllistetyt	531 019	626 669	633 454	1 353 760	1 142 187
Kulukorvaukset	49 338	46 700	57 300	890 024	776 896
Muut verolliset korvaukset	0	0	6 213	1 000	200
Virka-, virantoimitus- ja päivystysmatkat	134 632	144 003	282 610	523 096	464 826
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0	-810	-283 394	284 204	39 131
Jaksotetut lomarahat	236 224	166 995	415 683	407 987	207 971
Aktivoidut palkat	-594 805	-718 783	-748 510	-738 460	-695 038
PALKAT JA PALKKIOT	76 244 395	71 703 291	72 673 630	121 572 013	115 453 524
Eläkevakuutusmaksut KUEL	11 758 572	10 739 223	11 154 911	19 187 749	18 328 980
Eläkevakuutusmaksut VAEL	1 277 239	1 328 421	1 388 662	1 395 941	1 500 610
Eläkemenoperusteinen maksu	7 015 626	6 983 410	6 501 985	6 247 088	6 514 163
Muut eläkevak.maksut	-2 037	10 894	10 018	8 952	9 477
Kunnan maksamat eläkkeet	0	0	138 803	0	-772 391
Varhaiseläkkeet	0	0	-7 447	1 298 687	1 488 286
Eläkekulujen aktivointi	-76 708	-90 294	-99 634	-98 197	-86 050
ELÄKEKULUT	19 972 694	18 971 654	19 087 297	28 040 221	26 983 075
Sosiaaliturvamaksut	1 150 383	950 546	555 714	1 011 372	1 203 792
Työttömyysvakuutusmaksut	1 406 277	1 184 160	1 445 539	3 110 149	3 450 129
Tapaturmavakuutusmaksut	528 603	509 930	245 879	192 804	212 582
Sos.vak.maksut, jaksotetut	21 795	22 033	41 667	23 336	88 194
Muut henkilöstösivumenot	958	5 987	0	0	0

Jaksotetut sos. vak. maksut	21 315	87 409	13 773	122 421	-110 735
Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut/ jaks.	-17 637	-19 302	-17 357	-21 679	-23 353
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	3 111 694	2 740 762	2 285 215	4 438 402	4 820 609
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 011 031	-922 007	-886 970	-1 853 256	-1 674 634
Tapaturmakorvaukset	-136 910	-128 609	-90 752	-149 156	-183 402
Muut henk. menojen korjaukset	-23 692	0	-51 902	-96 604	-73 553
HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERÄT	-1 171 633	-1 050 616	-1 029 624	-2 099 015	-1 931 589
Varahenk. vuokraus/käyttö	1 979	60	206	1 516	1 345
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	304 611	291 929	380 208	640 154	796 184
Henkilökunnan ruokailu	6 372	8 257	12 182	67 448	65 951
Henkilökunnan terveydenhoito	1 145 705	1 095 042	1 037 663	1 540 659	1 589 012
Henkilökunnan virkistys	68 986	62 781	108 541	216 382	181 480
Tapaturma/muut vah.aih.palv	11 162	9 295	-519	8 484	6 751
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	95 468	85 735	82 043	120 180	131 999
PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA	1 634 282	1 553 100	1 620 324	2 594 823	2 772 722
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	99 791 433	93 918 190	94 636 843	154 546 444	148 098 340

5 873 242	-718 653	-59 909 601	6 448 104	
------------------	-----------------	------------------------	------------------	--