



# Henkilöstökertomus 2022

KH 27.3.2023 § xx, YTNK 27.3.2023 § xx, KV 29.5.2023 § xx



Kotkan kaupungin henkilöstökertomus 2022 on julkaistu Microsoft Office Swaylla osoitteessa:  
<https://www.kotka.fi/henkilostokertomus2022>

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

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

Henkilöstökertomuksen koonnut: henkilöstösuunnittelija Anna Vanhala

## Sisällys

<b>Henkilöstöjohtajan mietteitä: Katse taaksepäin</b>	3
<b>Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä</b>	5
<b>Työnantajalupauksemme ja arvomme</b>	5
<b>Pojjumme</b>	6
<b>Kestävä talous, digitaalisuus sekä ilmasto ja luonnon monimuotoisuus</b>	6
Pääluottamusmiesten terveiset	7
<b>Henkilöstöpanokset</b>	8
Henkilöstö vastualueilla	8
HTV2: määräaikainen ja vakituinen henkilöstö	9
Maksetut palkat ja palkkiot	10
Lisä- ja ylityöt	10
Henkilökohtaiset lisät	11
Hyty-palkkiot	11
Palkattomat vapaat säästöyistä	12
Henkilöstön ikärakenne	12
<b>Töissä meillä Kotkassa</b>	13
Rekrytoinnit vastualueittain	13
Eläkeiän saavuttavat lähivuosina	15
Eläketapahtumat	15
<b>Työhyvinvointi</b>	17
Sairauspoissaolot	17
Esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot	21
Työterveyshuollon toiminta	22
Työtapaturmat	24
Työhyvinvointia tukevaa toimintaa	25
Tyhy-iltapäivä	26
Henkilöstön tuettu virkistystoiminta	27
Vuoden 2022 parhaat työntekijät ja esihenkilöt	27
Kestävää liikkumista	28
<b>Osaamisen kehittäminen ja johtaminen</b>	29
Osaava ja uudistuva työura - hanke	29
Henkilöstöstä valtaosa tyytyväisiä	29
Esihenkilöiden infot ja koulutukset	30
Henkilöstökoulutukset ja -valmennukset	31
Liite: henkilöstötuloslaskelma 2019-2022	32

## Henkilöstöjohtajan mietteitä: Katse taaksepäin



Yhtiöpositiiviseksi Kotkan kaupungin työyhteisöjä ei voi väittää, mutta suurimmalla osalla yksiköistä menee hyvin. Tämän johtopäätöksen voi tehdä syksyllä 2022 tehdystä työhyvinvointikyselystä. Kehitystä on tapahtunut ja suunta on oikea. Kyselyn hyvä tulos ei sinällään yllättänyt. Tulos ennemminkin tuki sitä käsitystä, mikä monen meistä kokemus on.

Kyselyssä myönteisiä arvioita löytyi erityisesti työn imun ja työstä innostumisen alueella. Pitkäjänteinen esihenkilötyön kehittäminen on myös tuottanut tulosta, sillä esihenkilötyötä arvioitiin myönteisesti. Merkittävin tulos oli mielestäni se, että 80 % vastaajista suosittelisi nykyistä työpaikkaa myös tuttavalleen. Tämä oli erittäin vahva tulos.

Kaupungin yksiköissä tehtiin vuonna 2022 edelleen työtä pienillä resursseilla. Myös kiire työssä näkyi työhyvinvointikyselyn tuloksissa. Työntekijöillä ei ole tarpeeksi aikaa saada töitään tehdyksi. Resurssipula, sijaispula ja rekrytointien haasteet olivat arkipäivää vuonna 2022. On hyvä, että tämä nousi esille myös työhyvinvointikyselyssä. Koko organisaation tulee kiinnittää asiaan huomiota tulevina vuosina - talouden tasapainottamisen haasteesta huolimatta.

Henkilöstöjohtajana näen merkittäväksi kyselyn tuloksen siitä, että yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti toimimisessa olisi vielä kehitettävää. Yhdenmukaiset toimintatavat ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta ja luovat henkilöstöpolitiikkaan oikeudenmukaisuutta. Yhdenmukaistamista on tehty pitkään. Helmerissä on mittava määrä yhteisiä ohjeita. Olennaista on, miten yhteisiin ohjeisiin ja linjauksiin sitoudutaan. Se vaatii esihenkilöiltä vaivaa, vahvuutta ja osaamista.

Vuosi 2022 osoitti jälleen, että maailman mullistukset voivat muuttaa meidän jokaisen tavallista arkea. Epävarmuus kalvaa varmasti jokaisen mieltä. Ukrainan sota toi valmiusasiat jälleen osaksi ainakin valmiusryhmän viikko-ohjelmaa. Sodan vaikutuksia on pohdittu ja ratkottu monesta näkökulmasta eri vastuualueilla. Vaikutukset ulottuvat arkeen asioihin, joiden olemassaoloa ei normaalitilanteissa edes tunnisteta. Nyt ne on ollut pakko tunnistaa ja varmistaa.

Hyvinvointialueen valmistelu ei Kymsoten johdosta enää työllistänyt Kymenlaakson kuntia yhtä paljon kuin muualla Suomessa, mutta Kotkan kaupungistakin siirtyi noin reilu 300 työntekijää hyvinvointialueelle (ml. Kymenlaakson pelastuslaitos). Siirto sujui hyvin. Siirtyvän henkilöstön pienestä lukumäärästä huolimatta muutos oli suuri niille yksiköille ja työntekijöille, joita siirto koski.

Hyvinvointialueen perustamisen jälkeenkin kuntakentälle on tulossa isoja muutoksia. Yksi isoimmista on suunnitelma siitä, että vuoden 2025 alussa TE-palvelut siirtyvät valtiolta kuntien toiminnaksi.

Siirtymisen valmistelut ovat jo käynnissä, ja Etelä-Kymenlaakson kunnat tekevät tiivistä yhteistyötä asiassa. Myös hyvinvoinnin ja terveyden vastualueella maahanmuuttajapalvelut ovat isojen muutosten alla. Vuoden 2022 aikana on käyty laajoja yhteistoimintaneuvotteluja vastaanottokeskuksen, hybridiyksikön, tulkikeskuksen ja kotouttamispalveluiden osalta.

Keväällä 2022 käytiin myös valtakunnalliset virka- ja työehtosopimusneuvottelut. Neuvottelut osoittautuivat vaikeiksi ja pitkittyivät. Työtaisteluiltaakaan ei välttytty. Työtaisteluiden vaikutukset kohdentuivat myös osaan Kotkan kaupungin yksiköitä.

Kuntakentän muutokset ovat viime vuosina olleet mittavia ja laajoja. Toimintoja kehitetään, uusia rakenteita ja organisoitumistapoja luodaan. Jos joku vielä tokaisee, että kunta on työpaikkana jäməhtänyt ja stabiili, hän ei tiedä mistä puhuu.

Kuntakenttään kohdentuu odotuksia monelta taholta. Esimerkiksi valtio luo uusia odotuksia lainsäädännön kautta, paikallinen päätöksentekopolitiikka luo paikallisen tason vaateet ja muun muassa ammattiliitot luovat odotuksia työnantajapolitiikkaan valtakunnallisesti ja ne heijastuvat myös paikalliseen toimintaan. Nämä muutamat esimerkit kertovat siitä, että kunnissa palveluja ja toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. Muutos on todellakin tullut jäädäkseen.

Muutoksista huolimatta työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat, että ainakin Kotkan kaupungissa työntekijät ovat sopeutuneet ja työhyvinvointi on keskimääräistä parempaa. Meillä Kotkan kaupungin organisaatiossa menee hyvin! Ja pidetään hyvästä meiningistä kiinni myös jatkossa. Välitetään ja huolehditaan toisistamme edelleen; reilusti, rohkeasti ja rakkaudella.

Minna Uusitalo, henkilöstöjohtaja

## Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä

Kotkan kaupunkistrategia on päivitetty keväällä 2022. Kaupunkistrategian henkilöstöä tukevien asioiden toimeenpanoa tukemaan on laadittu erillinen henkilöstöohjelma. Alkuperäinen henkilöstöohjelma on ollut voimassa vuodesta 2019. Syksyllä 2022 ohjelma päivitettiin vastaamaan päivitettyä kaupunkistrategiaa.

## Työnantajalupauksemme ja arvomme



Kaupunkistrategiaan perustuva henkilöstöohjelma ohjaa kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Uudistuneeseen henkilöstöohjelmaan on kirjattu työnantajalupaus:

*Panostamme Kotkan kaupungilla monipuolisesti henkilöstön perehdyttämiseen, hyvinvointiin, työkyvyn edistämiseen sekä koulutukseen ja työssä kehittymiseen.*

*Työnantajana luomme olosuhteet, joissa on mahdollista työskennellä terveellisesti ja turvallisesti. Viemme työelämän muutokset läpi vastuullisesti yhdessä.*

*Vaalimme hyvántahtoisuutta ja myönteistä asennetta.*

*Teemme kaupunkistrategian ja henkilöstöohjelman hengessä rohkeita tekoja, huolehdimme toisistamme ja kaupungistamme reilusti ja rakkaudella.*

Työnantajalupaus ja kaupungin arvot; Reiluus, Rakkaus ja Rohkeus luovat henkilöstötoimintaan, esihenkilötyöhön ja työyhteisöjen kehittämiseen perustan kautta koko organisaation. Niistä muodostuu koko kaupungin sisäinen toimintakulttuuri. Henkilöstöohjelma näkyy meidän jokaisen toiminnassa.

Keskeisin lähtökohta kaupungin henkilöstötoiminnassa on oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja johdonmukaisuus toistemme kohtelussa, niin lähiesihenkilötyössä kuin kaupungin ylimmän johdon ja poliittisten päättäjien sekä työntekijöiden toiminnassa. Samalla korostamme vastuullisuutta, muiden auttamista ja vastavuoroisuutta. Tavoitteenamme on luoda yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille, erilaiset arkitodellisuudet huomioiden. Pyrimme luomaan edellytyksiä yksilöllisiin valintoihin työkyvyn ja elämäntilanteiden haasteissa. Hyvä henkilöstöpolitiikka sisältää varhaista välittämistä ja työkyvyn tukemista. Henkilöstöohjelma nostaa esille inhimillisen toiminnan ja aidon välittämisen.

Haluamme jakaa hyväntahtoisuutta ja myönteistä asennetta. Tämä tarkoittaa lähestymistä reilulla ja ystävällisellä asenteella joustavuutta, luottamusta ja yhteisöllisyyttä painottaen. Haluamme luoda kaupunkiin arvostavan kohtelun kulttuurin. Se on vastuunkantamista ilmapiiristä, läsnäoloa, huomiointia ja kunnioittamista.

Työyhteisöissä luottamus ja avoimuus luovat turvallisuudentunteen ja se syntyy paitsi välittämisestä, mutta myös johdonmukaisuudesta ja yhteisistä pelisäännöistä. Hyvä johtamiskulttuuri sisältää jäämäkkyuden ja tarvittaessa myös asioihin ja epäkohtiin puuttumisen.

## Pojjumme

### **Oppiva ja yrittävä Kotka; Upean työympäristön Kotka; yhteinen Kotka**

Vaalimme uudistamista ja luovuutta ja suhtaudumme myönteisellä uteliaisuudella tulevaisuuteen. Edistämme avointa vuorovaikutusta ja aitoa kohtaamista kaupungin työyhteisöissä. Se on käytännössä rohkeaa ja rakentavaa keskustelua. Osallistavien puitteiden rakentaminen edistää yhteisöllisyyttä, itseohjautuvuutta ja oma-aloitteisuutta. Keskeistä on myös henkilöstön sitouttaminen ja siten osaamisen säilyttäminen.

Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen edistää työn mielekkyyttä ja tämä on elementti, johon meidän tulee panostaa. Onnistunut asiakkaiden palveleminen on toiminnan ja työn keskiössä. Kotkan kaupunki panostaa toimivan, terveen ja turvallisen sekä viihtyisän työympäristön rakentamiseen. Hyödynnämme muutostilanteet kokonaisvaltaisesti työympäristön kehittämiseksi. Ongelmatilanteisiin luodaan avoimet prosessit ja niitä myös sovelletaan käytäntöön systemaattisesti.

Valmennamme ja koulutamme esihenkilöitä pitkäjänteisesti ja systemaattisesti. Esihenkilötaitojen ohella painotamme kaikkien työyhteisön jäsenten hyviä työyhteisötaitoja.

## **Kestävä talous, digitaalisuus sekä ilmasto ja luonnon monimuotoisuus**

Henkilöstöohjelman taloustavoitteet peilaavat kaupungin taloustilannetta. Kaupungin henkilöstöresursointia ja rekrytointeja ohjataan henkilöstösuunnitelman avulla. Tehokkaalla henkilöstösuunnittelulla pyrimme turvaamaan riittävät henkilöstöresurssit. Kehittämistoimia kohdennamme laadukkaaseen rekrytointiin ja myös uuden henkilöstön perehdyttämiseen. Huomiota kiinnitämme myös nykyisen henkilöstön sitouttamiseen ja pitovoiman vahvistamiseen. Isona haasteena näemme kilpailukykyisen palkkauksen.

Henkilöstöohjelman digitaalisuustavoitteet antavat kehittämistyöhömme mahdollisuuksia tehdä asioita uudella tavalla. Henkilöstöohjelmaan on nostettu myös kestävän kehityksen ja ilmaston suojeluun vaikuttavia tavoitteita.

Henkilöstökertomukseen on avattu tunnuslukuina henkilöstöohjelman seurantamittarit.



## Pääluottamusmiesten terveiset

### **Millainen oli vuosi 2022 Kotkan kaupungin pääluottamusmiestoiminnan näkökulmasta?**

Korona toi omat haasteet työskentelyyn vuosina 2020-2021 ja toivoimme, että paluu normaaliin tapahtuisi vuoden 2022 aikana. Vierailut työpaikoille helpottuikin, mutta varovaisuutta tarvittiin edelleen. Koronaa esiintyi kaupungin yksiköissä laajalti vuoden 2022 aikana ja tämän myötä monet työpaikka- ja tiimikokoukset jatkuivat edelleen sähköisinä. Huoli työntekijöiden todellisesta jaksamisesta sekä tiedonkulusta työpaikoilta pääluottamusmiehille oli edelleen olemassa, vaikka työpaikkakäyntejä jossain määrin voitiinkin toteuttaa. Tiedonkulku työnantajan ja pääluottamusmiesten välillä onkin ollut korostetussa asemassa. Epidemiatilanne ja etenkin henkilöstön riittävyys poikivat paljon kysymyksiä ja pohdintoja vuoden 2022 aikana. Sijaisten rekrytointivaikkeudet toivat esille huolen, kuinka pitkälle pitää jaksaa ja venyä. Esimiesten ja vastuualuejohtajien työmäärän lisääntyminen ääri rajoille aiheutti huolta heidän työhyvinvoinnistaan.

Hyvinvointialueen valmisteluun liittyviä yt-neuvotteluja käytiin useita vuoden 2022 aikana. Kotkan kaupungilta hyvinvointialueelle siirtyivät Kympen henkilöstö kokonaisuudessaan, oppilashuollon kuraattorit ja psykologit sekä maahanmuuttajapalveluiden hybridiyksikön perheryhmäkodin henkilöstö. Maahanmuuttajapalveluiden osalta yt-neuvottelut kohdentuivat hyvinvointialueiden aloitukseen sekä Migrin ilmoitukseen kilpailuttaa vastaanottokeskustoiminta. Valtakunnallisten sopimusten osalta paikallisesti jaettavia järjestelyeriä oli ainoastaan OVTES Osio G:ssä ja ja LS:n liitteessä 5. Vuotta 2022 haastoi kuntapuolen sopimusten päättymiset ja niiden neuvottelujen vauhdittamiseksi julistetut lukuisat ylityö- ja vuoronvaihtokiellot eri tahtiin järjestöjen toimista.

### **Miten pääluottamusmiestoiminta on kehittynyt ja mihin ollaan menossa?**

Osan pääluottamusmiesten vähentyneestä ajankäytöstä huolimatta yhteistyö henkilöstöasioiden yksikön ja esihenkilöiden kanssa on sujunut suhteellisen hyvin, kiitos osittain perustyötä tekevien pääluottamusmiesten lähiesihenkilöiden ymmärtäväisyydestä haasteellisen tehtävän suorittamiseen.

Tiivis yhteistyö kaupungin johdon ja viranhaltijoiden kanssa on ollut vahva tuki henkilöstöön liittyvien asioiden eteenpäin viemisessä. Yhteistyö poliittisten päätöksentekijöiden kanssa on korona-ajan jälkeen palaamassa normaaliksi ja tapaamisia kaupunginhallituksen ja valtuuston puheenjohtajien sekä valtuutettujen kanssa on järjestetty. Tiivistä ja saumatonta yhteistyötä henkilöstön edustajien ja johdon, viranhaltijoiden sekä poliittisen päätöksen teon kesken tarvitaan tulevana vuosina ennusteissa olevien talouden haasteiden ratkaisemisessa. Kotkassa pääluottamusmiehet otetaan pääsääntöisesti hyvissä ajoin mukaan asioiden valmisteluun.

Kysymyksiin vastasivat vuonna 2022 pääluottamusmiehinä toimineet: Minna Paavola JUKO/OAJ, Anna Pasanen SuPer, Marja-Riitta Mänttari Tehy, Jouni Tiilikainen JHL, Niina Harkko JUKO, Pirjo Mussalo JHL sekä Nina Rauhala Jyty.

## Henkilöstöpanokset



Keskimääräinen henkilöstömäärä Kotkan kaupungilla ja sen liikelaitoksessa						
	2018	2019	2020	2021	2022	2021-2022
Kotkan kaupunki	3031	1784	1757	1816	1883	67
Kymenlaakson pelastuslaitos	290	263	264	261	263	2
<b>Yhteensä</b>	<b>3321</b>	<b>2047</b>	<b>2021</b>	<b>2077</b>	<b>2146</b>	<b>69</b>

Vuonna 2022 Kotkan kaupungin keskimääräinen henkilöstömäärä oli 1883 henkilöä.

- Määräaikaisia 419 henkilöä (*vuonna 2021 määräaikaisia 370 henkilöä*).
- Vakituksia 1464 henkilöä (*vuonna 2021 vakituksia 1446 henkilöä*).

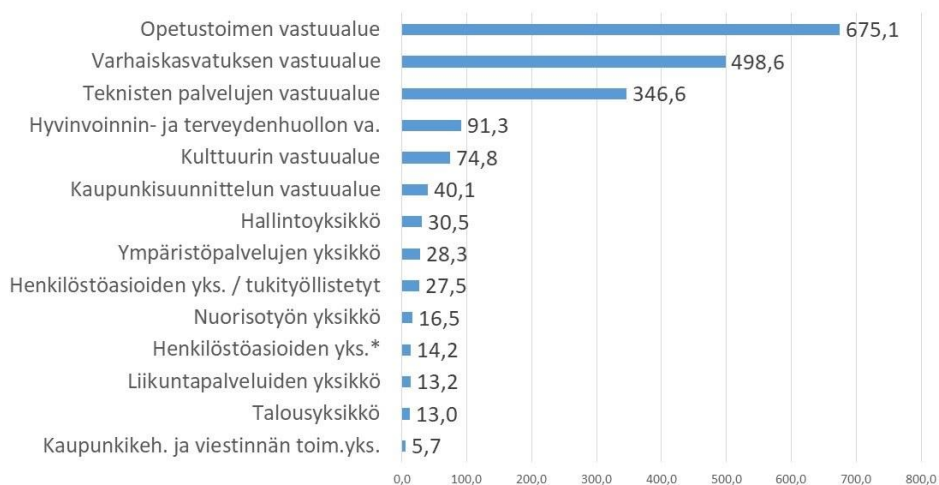
Kymenlaakson pelastuslaitoksella oli henkilöstöä keskimäärin 263 henkilöä.

- Määräaikaisia 80 henkilöä (*vuonna 2021 määräaikaisia 76 henkilöä*).
- Vakituksia 183 henkilöä (*vuonna 2021 vakituksia 185 henkilöä*).

Kotkan kaupungin henkilöstömäärä kasvoi edellisvuoteen 2021 verrattuna. Lisäystä tapahtui ennen kaikkea määräaikaisten työntekijöiden kohdalla.

## Henkilöstö vastuualueilla

### Keskimääräinen henkilöstömäärä vastuualueilla 2022



Vastuualuekohtaisissa luvuissa eivät ole mukana kesätyöntekijät ja lyhytaikaiset hanketyöntekijät.

\*Henkilöstöasioiden yksikkö mukaan lukien pääluottamusmiehet ja työsuojeluvalluutetut 5,6 henkilöä.



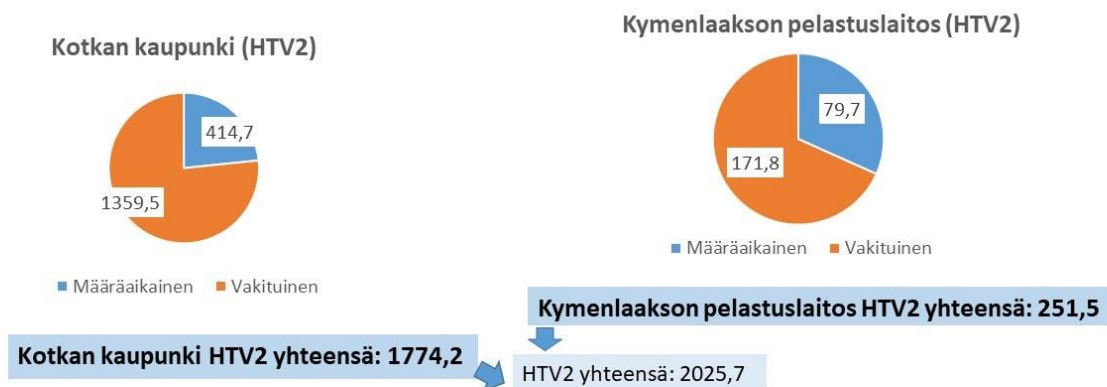
## Henkilöstön keski-ikä, keskimääräinen palvelusaika sekä henkilöstömäärät Kotkan kaupungin vastuualueilla (tilanne joulukuussa 2022)

	Määräaikainen		Vakituinen		Yhteensä	
	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika
Opetustoimen vastuualue	41	6,2	46	13,1	45	11,1
Varhaiskasvatuksen vastuualue	38	5,7	48	16,8	46	14,0
Teknisten palvelujen vastuualue	44	2,5	51	15,0	50	13,9
Hyvinvoinnin- ja terveydenhuollon va.	40	5,3	47	9,1	45	8,0
Kulttuurin vastuualue	44	3,3	51	15,8	50	14,1
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	54	11,6	52	15,3	52	15,0
Ympäristöpalvelujen yksikkö	30	2,0	49	13,0	48	12,6
Henkilöstöasioiden yks. / tukityöllistetyt	57	6,9			57	6,9
Nuorisotyön yksikkö	39	1,2	40	8,2	40	7,0
Henkilöstöasioiden yks. (ml. pääluott. ja työsuoj.)	38	13,9	53	17,7	52	17,5
Liikuntapalveluiden yksikkö	21	3,1	36	7,1	34	6,4
Talousyksikkö			52	13,7	52	13,7
Hallintoyksikkö	51	8,0	53	25,8	53	24,2
Kaupunkikeh. ja viestinnän toim.yks.	20	0,6	54	9	49	8

\*ml. pääluott. ja työsuoj.

## HTV2: määräaikainen ja vakituinen henkilöstö

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



Edellisvuoteen verraten Kotkan kaupungin HTV2-luvut olivat vuonna 2022 kasvaneet jonkin verran.

Vuonna 2021:

- määräaikaisen henkilöstön HTV2-luku oli 364,4
- vakituisen henkilöstön HTV2-luku oli 1349,4

Vuonna 2021 Kotkan kaupungilla henkilötyövuosiluku (HTV2) oli yhteensä 1713,8.

Kymenlaakson pelastuslaitoksen luvut olivat laskeneet hieman vakituisen henkilöstön osalta. Edellisvuonna 2021 HTV2-luvut olivat 76,1 (määräaikaiset); 170,9 (vakituiset) ja 247,0 (yhteensä).

## HTV2, kumulatiivinen, vuosi 2022

	Määräaikainen	Vakituinen	Yhteensä
Opetustoimen vastuualue	156,6	468,3	<b>624,9</b>
Varhaiskasvatuksen vastuualue	135,8	329,4	<b>465,2</b>
Teknisten palvelujen vastuualue	40,3	297,5	<b>337,8</b>
Hyvinvoinnin- ja terveydenhuollon va.	23,2	57,7	<b>80,9</b>
Kulttuurin vastuualue	9,6	62,1	<b>71,7</b>
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	2,1	36,7	<b>38,8</b>
Ympäristöpalvelujen yksikkö	3,0	26,1	<b>29,1</b>
Tukityöllistäminen	27,0	0,0	<b>27,0</b>
Hallintoyksikkö	1,0	25,9	<b>26,9</b>
Nuorisotyön yksikkö	2,3	13,2	<b>15,5</b>
Henkilöstöasioiden yksikkö*	0,3	13,5	<b>13,8</b>
Talousyksikkö	0,0	12,9	<b>12,9</b>
Liikuntapalveluiden yksikkö	2,3	10,4	<b>12,7</b>
Kaupunkikehityksen ja viestinnän. yks.	0,8	4,3	<b>5,1</b>

Vastuualuekohtaisissa luvuissa eivät ole mukana kesätyöntekijät ja lyhytaikaiset hanketyöntekijät.

\*Henkilöstöasioiden yksikkö mukaan lukien pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

## Maksetut palkat ja palkkiot

KOTKAN KAUPUNKI	2022	2021	2020	2019
PALKAT JA PALKKIOT (€)	70 294 920	66 966 367	62 429 199	62 961 416

KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS	2022	2021	2020	2019
PALKAT JA PALKKIOT (€)	9 502 994	9 094 058	9 083 389	9 372 304

## Lisä- ja ylityöt

Kotkan kaupunki, lisä- ja ylityökustannukset (€)			
	2020	2021	2022
Hallintoyksikkö	704,53 €	5 345,58 €	2 465,38 €
-Vaalit	0,00 €	5 894,77 €	1 943,46 €
Talousyksikkö	760,77 €	0,00 €	2 244,00 €
Henkilöstöasioiden yksikkö	0,00 €	123,29 €	411,56 €
Ympäristöpalveluiden yksikkö	555,72 €	621,29 €	134,75 €
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	0,00 €	59,75 €	2 919,10 €
Kulttuurin va	476,53 €	1 542,96 €	14 306,23 €
Kaupunkisuunnittelun va	467,25 €	3 056,79 €	0,00 €
Teknisten palveluiden va	82 032,62 €	185 580,04 €	136 927,14 €
Opetustoimen va	598,48 €	308,48 €	354,36 €
Varhaiskasvatuksen va	6 621,92 €	5 995,61 €	9 904,59 €
Nuorisotyön yksikkö	0,00 €	0,00 €	97,76 €
Liikuntapalveluiden yksikkö	2 506,13 €	2 857,14 €	4 102,91 €
Hyvinvoinnin ja terveyden va	5 945,54 €	10 533,52 €	24 084,98 €
	<b>100 669,49 €</b>	<b>221 919,22 €</b>	<b>199 896,22 €</b>

Kotkan kaupungin vuoden 2022 lisä- ja ylityökustannukset laskivat jonkin verran edellisvuodesta 2021 mutta pysyivät kuitenkin korkeammalla tasolla sitä edeltävään vuoteen 2020 verrattuna.

Vuoden 2020 osalta lisä- ja ylityökustannusta laski muun muassa vähäluminen talvi. Kahtena seuraavana vuonna on ollut enemmän lumenaurauksesta johtuvaa lisä- ja ylityötä sekä myös koronapoissaoloista johtuvia sijaiskuluja.

## Henkilökohtaiset lisät

VUODEN 2022 AIKANA MYÖNNETYJEN HENKILÖKOHTAISTEN LISIEN KUSTANNUSVAIKUTUS, €/VUOSI	
Sopimusala	Vuosikulu yhteensä (sis. lomarahan ja sivukulut) (€)
KVTES yhteensä	73 530,30 €
TS yhteensä	21 859,16 €
OVTES yhteensä	61 946,25 €
LS yhteensä	0,00 €
SOTE-sopimus yhteensä	3 651,35 €
TTES yhteensä	2 724,02 €
<b>Kaikki sopimusalat yhteensä:</b>	<b>163 711,09 €</b>

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

Esihenkilöt ovat Kotkan kaupungin ohjeistuksen mukaisesti ehdottaneet henkilökohtaisia lisiä työntekijöille. Niitä on jaettu sopimusaloittain yllä olevan taulukon mukaisesti.

VUODEN 2022 AIKANA MYÖNNETYJEN HENKILÖKOHTAISTEN LISIEN KUSTANNUSVAIKUTUS, €/VUOSI	
Vastuualue	Vuosikulu yhteensä (sis. lomarahan ja sivukulut) (€)
Hallintoyksikkö	7 849,40 €
Henkilöstöasioiden yksikkö	6 540,89 €
Talousyksikkö	2 799,61 €
Ympäristöpalveluiden yksikkö	0,00 €
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	0,00 €
Kulttuurin vastuualue	10 680,29 €
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	0,00 €
Teknisten palveluiden vastuualue	38 575,67 €
Opetustoimen vastuualue	44 966,99 €
Varhaiskasvatuksen vastuualue	35 702,14 €
Nuorisotyön yksikkö	2 869,88 €
Liikuntapalveluiden yksikkö	0,00 €
Hyvinvoinnin ja terveyden vastuualue	13 726,22 €
<b>Koko kaupunki yhteensä:</b>	<b>163 711,09 €</b>

## 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 2022 hyty-palkkio myönnettiin 135 henkilölle. Hyty-palkkioita maksettiin yhteensä 30 990 €. Palkitsemista käytettiin nyt ahkerammin kuin edellisvuonna 2021. Silloin hyty-palkkioita myönnettiin 102 henkilölle ja niitä maksettiin yhteensä 19 430 €.

## Palkattomat vapaat säästösyistä

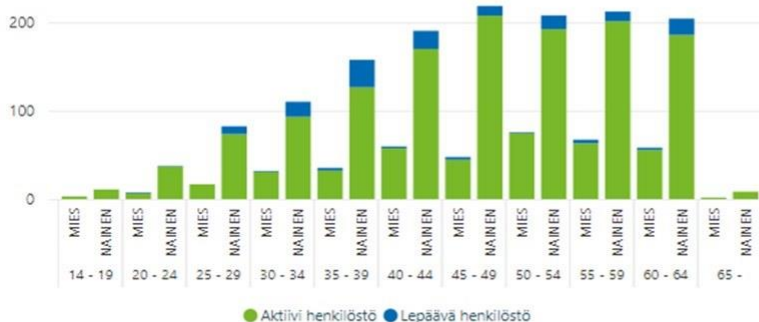
Palkaton vapaa säästösyistä	2019	2020	2021	2022
henkilöitä	325	358	321	335
päivät	1992	2411	2302	2388
säästövaikutus, euroa	155843	181066	184493	253 080

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

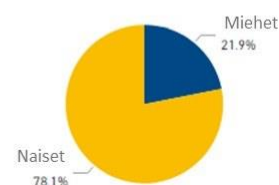
Vuonna 2022 palkatonta vapaata säästösyistä pidettiin hieman enemmän kuin edellisvuonna. Myös säästövaikutus kasvoi.

## Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain



Henkilöstö yhteensä



Kotkan kaupungin henkilöstö on naisvoittoista. Henkilöstöstä noin 78 prosenttia on naisia. Suurimmista vastuualueista varhaiskasvatus on erityisen naisvoittainen: joulukuun 2022 poikkileikkaustarkastelussa miehiä oli siellä henkilöstöstä vain 1,4 %. Sen sijaan toisella isolla vastuualueella, teknisissä palveluissa, miesten osuus oli 49 %.

Henkilöstö keski-ikä oli 47 vuotta. Naisten osalta 45-49-vuotiaat olivat suurin ikäryhmä. Aiemmin naisten suurin ikäryhmä oli 55-59 -vuotiaat eli siltä osin nuorenmista on hieman tapahtunut. Miesten osalta 50-54 -vuotiaat olivat edelleen suurin ikäryhmä.



## Töissä meillä Kotkassa

### Rekrytoinnit vastualueittain

Yksikkö	Työpaikat	Hakemuksia	Hakemuksia/ avoin tehtävä
Hallinto	4	49	12,3
Henkilöstöasioiden yksikkö	2	55	27,5
Hyvinvoinnin ja terveyden vastuualue	24	163	6,8
Kaupunkikehityksen ja viestinnän vastuualue	2	66	33,0
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	6	26	4,3
Kulttuurin vastuualue	14	173	12,4
Liikuntapalveluiden yksikkö	4	62	15,5
Nuorisotyön yksikkö	1	18	18,0
Opetustoimen vastuualue	204	1007	4,9
Talousyksikkö			
Tekniset palvelut	39	434	11,1
Varhaiskasvatuksen vastuualue	100	377	3,8
Ympäristöpalveluiden yksikkö	3	43	14,3
<b>Yhteensä</b>	<b>403</b>	<b>2473</b>	<b>6,1</b>

Edellisvuonna 2021 avoimia työpaikkoja oli kaiken kaikkiaan 322. Hakemuksia niihin tuli 2334.

Keskimäärin hakemuksia kohden jokaista tehtävää tuli vuonna 2022 jonkin verran vähemmän kuin edellisvuonna. Vuonna 2021 tuli 7,2 hakemusta / tehtävä ja vuotta myöhemmin 6,1 hakemusta / tehtävä.

Toisaalta tätä aiemmin, esimerkiksi vuonna 2019, sama luku oli 6,3 hakemusta / avoin tehtävä. Vuosittainen vaihtelu onkin tavanomaista, riippuen kulloinkin avoinna olevista tehtävistä sekä mahdollisesti alueen yleisestä työllisyystilanteesta.

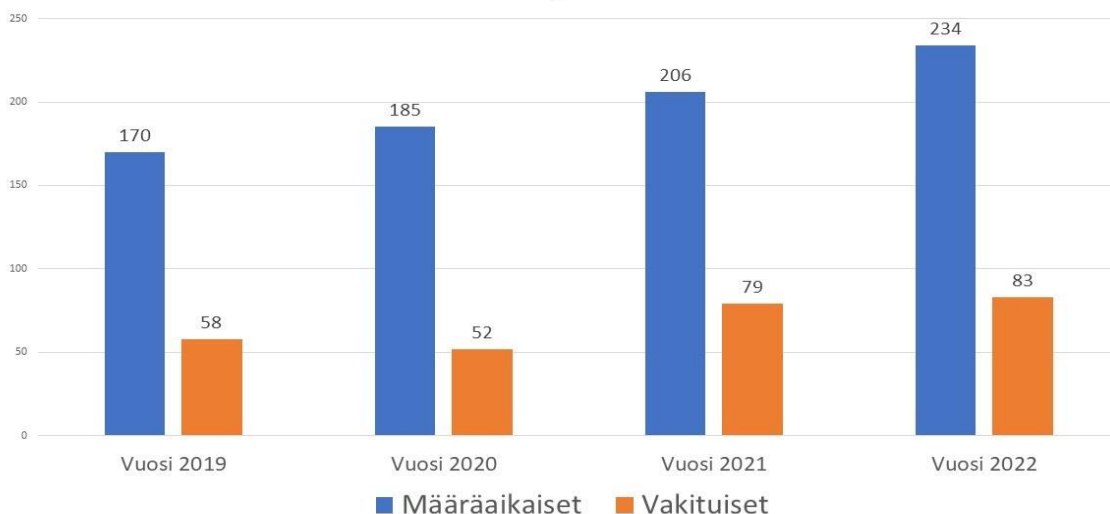
Kesätyöpaikkoihin hakijoita oli vuonna 412 ja heistä valittiin 134 kesätyöntekijää.

### Rekrytointiin panostamisen toimenpiteet 2022

Monilla aloilla ilmenee valtakunnallisesti haasteita osaavan työvoiman saatavuudessa. Vuonna 2022 Kotkan kaupungilla kiinnitettiin erityistä huomiota rekrytoinnin vahvistamiseen.

- Työnantajakuvasta ja rekrytointikokemuksesta kartoitus uusille työntekijöille, kevät 2022
- Koulutus tehokkaista työpaikkailmoituksista, kevät 2022
- Helmeriohje tehokkaista työpaikkailmoituksista, kesä 2022
- Rekrytointikoulutus esihenkilöinfossa, syksy 2022
- Rekrytyöpajat vastuualueille, 3 kpl, vuodenvaihde 2022-2023
- Opiskelijoille suunnattuihin tapahtumiin kuten koulutus- ja uramessuille ja sekä "Työnhaun pikatreffeille" osallistuminen, syksy 2022.
- Lisäksi sisäiset, säännölliset yhteistyötapaamiset rekrytointimarkkinointiin liittyen, Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikkö ja viestintä.

## Tehtävien täyttöluvat



### Työllistymistä tukemassa



Kotkan kaupunki oli vuonna 2022 vaikuttamassa työllistymiseen kaupungin alueella monin eri keinoin.

Nuorten työttömyyttä edistettiin kesätyöseteleillä, joita jaettiin vuonna 2022 50 kappaletta. Kotkan kaupunki palkkasi lisäksi 130 nuorta kesätöihin ja mahdollisti kolmelle nuorelle kesärittäjyyden.

Nuorten työllistämisen kuntalisää käytettiin 12 nuoren työllistämiseksi seitsemään eri yritykseen vuonna 2022.

Lakisääteisiä veloitetyöllistettyjä oli työssä Kotkan kaupungilla 45 henkilöä vuonna 2022. Lisäksi Kotkan kaupunki työllisti palkkatuella 35 henkilöä.

Palkkatuella työllistettävien kohderyhmässä vuonna 2022 olivat pitkäaikaistyöttömät, nuoret alle 30-vuotiaat ja maahanmuuttajat.

Vuonna 2022 Kotkan kaupunki panosti työllistämisen edistämiseen myös palkkaamalla työllisyyskoordinaattorin Hyvinvoinnin ja terveyden vastuualueelle.

## Eläkeiän saavuttavat lähivuosina



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

## Eläketapahtumat

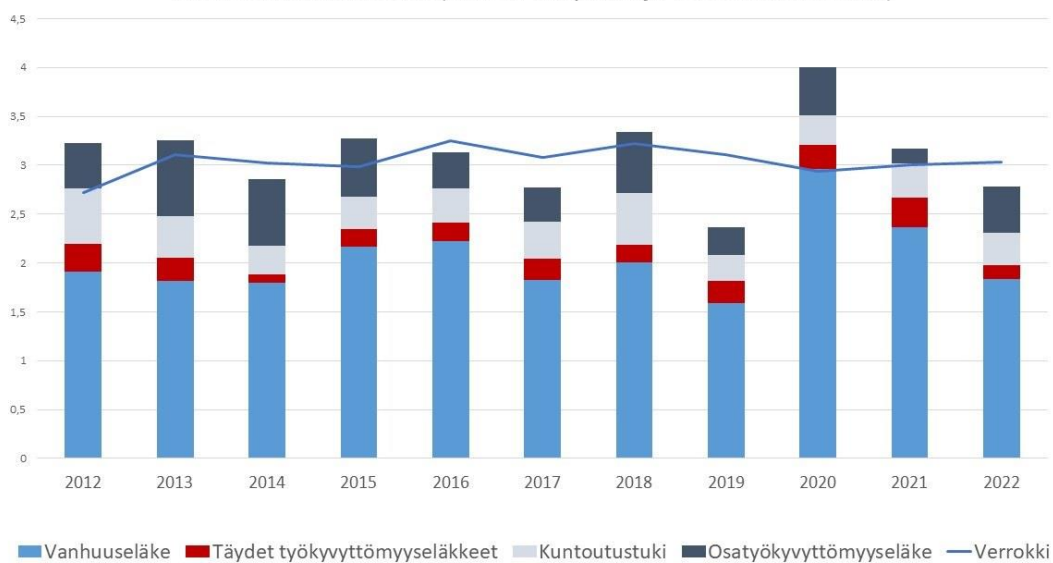
Kotkan kaupungin henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi vuonna 2022 yhteensä 59 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 64. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,3 vuotta eli 0,7 vuotta korkeampi kuin edellisenä vuonna. Verrokkina on suuret kunnat, joilla vastaava luku on 61,6 vuotta. Eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä väheni ja keski-ikä nousi kaikissa eläkelajeissa. Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisujen määrä nousi toivotusti.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 39 ja heidän keski-ikänsä oli 64,75 vuotta, kun vuonna 2021 vanhuuseläkkeille siirtyneitä oli 48 keski-ikä ollessa 64,38.

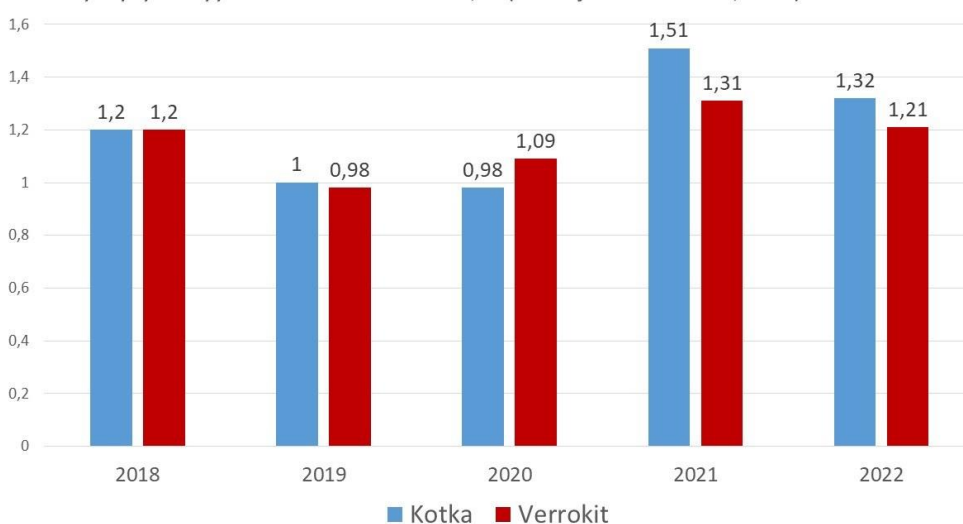
Työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) siirtyi yhteensä 10 henkilöä (13 henkilöä v. 2021). Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja oli 10. Määrä lisääntyi yli puolella edelliseen vuoteen verraten. Tavoitteena on edelleen osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työuran pidentäminen.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,3 % palkkasummasta (1,5 % v. 2021). Kunta -alan keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu on 1,2 % palkkasummasta. Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella, mihin voidaan vaikuttaa ennakoimalla sekä toimivalla työkykyjohtamisella.

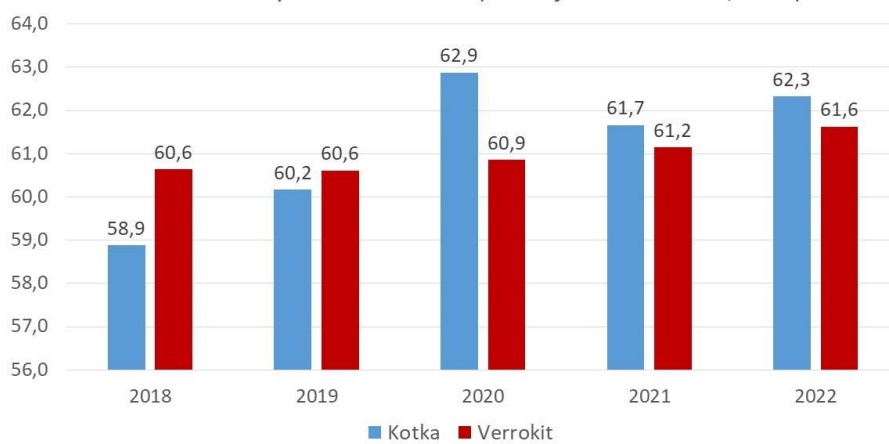
Eläkkeiden alkavuus, % (Kotkan kaupunki ja verrokkieto, Keva)



Työkyvyttömyyseläkemaksut vuosittain, % (Kotka ja verrokkieto, Keva)



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä (Kotka ja verrokkieto, Keva)







HR-sihtööri Teija Pukki teki pitkän ja monipuolisen työuran Kotkan kaupungin eri tehtävissä. Hän on jäämässä loman kautta eläkkeelle vuodenvaihteessa 2022-23.



Teijan ajatuksia seuraajan perehdyttämisestä:

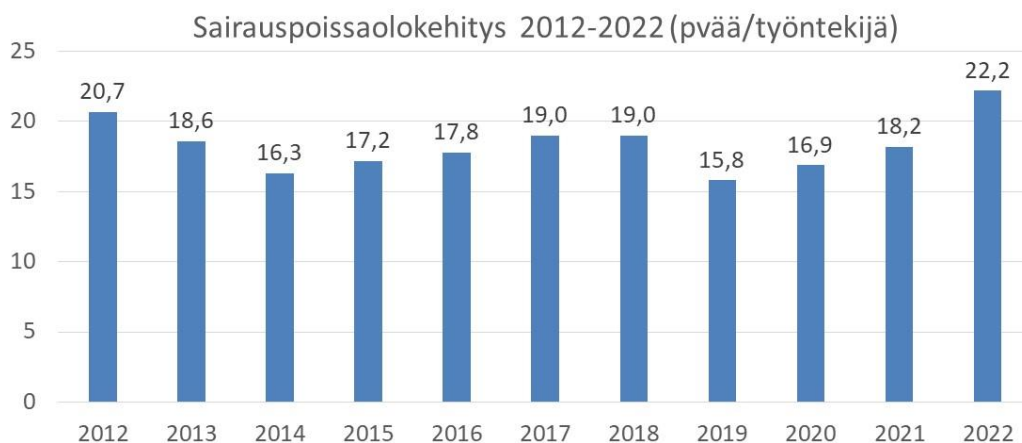
”Perehdytin uutta HR-sihtööriä Henna Asplundia noin kuukauden ajan. Aluksi kirjasin päivittaiset, viikoittaiset, kuukausittaiset ja vuosittaiset tehtävät ylös. Lähdimme melko lailla heti työskentelemään – sillä mentaliteetilla että ”työ opettaa”. Itse pyrin olemaan enemmän taustalla. Näin Henna sai itse heti rohkeutta käsitellä asioita itsenäisemmin.

Sen jälkeen kun päätehtävät on omaksuttu ja ovat hallinnassa, on helpompi itse muokata työjärjestystä.

Ajanjakso sattui todella kiireiseen hetkeen, henkilöstöasioiden yksikön asiakirjakirjojen arkistoinnin viimeistelyyn omalta osaltani. Kun sain sen valmiiksi toiseksi viimeisenä työpäivänäni, ja perehdytyksen olin saanut hyvään vaiheeseen, tuntui oikealta hetkeltä jäädä pois töistä.”

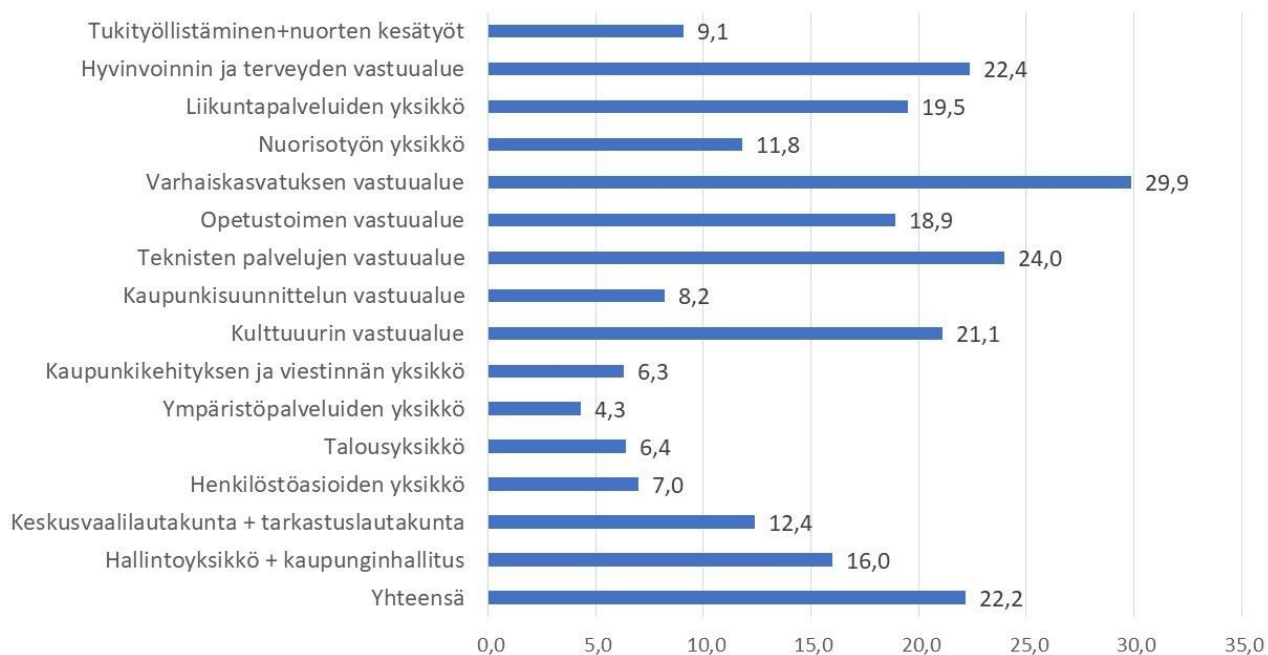
## Työhyvinvointi

### Sairauspoissaolot



Kotkan kaupungin vuoden 2022 sairauspoissaolot kasvoivat edellisvuodesta 4,0 päivää/hlö.

### Sairauspoissaolot 2022 (pää / hlö)



#### Sairauspoissaolojen kasvun taustoja I

Kotkan kaupungin vuoden 2022 sairauspoissaolot kasvoivat edellisvuodesta 4,0 päivää/hlö. Kasvu näkyi myös varhaiskasvatuksen ja opetustoimen isoilla vastuualueilla.



#### **Raili Liukkonen, varhaiskasvatusjohtaja**

”Nousun taustalla on vahvasti korona, enkä yhtään ihmettele sairauspäivien määrän kasvua. Korona aiheutti pitkäaikaisia poissaoloja monien kohdalla, vaikka tauti itsessään saattoi mennä muutamassa päivässä ohi. Ensimmäisten oireiden ilmaannuttua odotettiin, että henkilö saa testiajan, ja sitten odotettiin tuloksia. Tämän lisäksi oli tietty minimiaika, joka positiivisen testituloksen saaneiden piti olla pois töistä ennen kuin palasivat töihin.

Ehdoton ohjeemme oli, että töihin tullaan vain oireettomana. Aikaisemmin henkilöitä on ollut töissä vaikka on ollut lievää nuhaa tai yskää. Korona-aikana sekä henkilöstöltä että lapsilta on edellytetty oireettomuutta.

Lisäksi joillakin työntekijöillä koronasairaus oli pidempää muotoa ja poissaolo sen myötä kuukausien mittainen, kun tauti ei hellittänyt.”

....

## Sairauspoissaolojen kasvun taustoja II



**Jukka Tanska, opetustoimenjohtaja**

”Opetustoimessa on sekä aikuisten että lasten ja nuorten osalta noudatettu tarkasti ohjetta: flunssaoireisena ei tulla kouluun. Tämä näkyy vuoden 2022 luvuissa, jolloin opetus on toteutunut lähimuotoisena.

Lähiopetuksessa on korostunut myös se, että kouluilla satojen tai useiden satojen ihmisten kokoonpanoissa kaikki muukin herkästi tarttuva tautikanta on tarjolla.

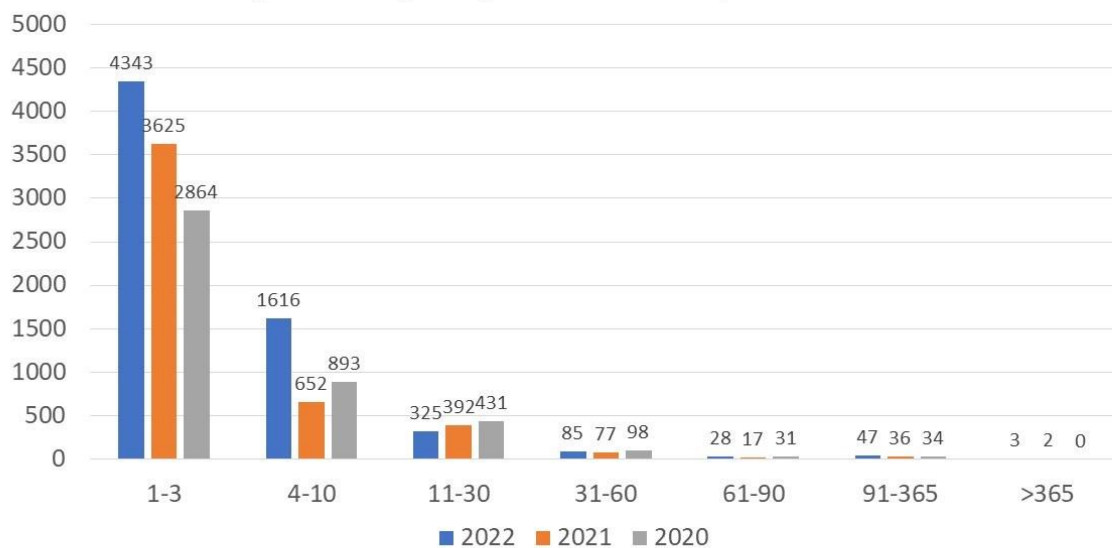
Korona-ajan kuormitus on tunnistettu lasten ja nuorten osalta. Olisi outoa, jos tämä ilmiö ei näkyisi työntekijöiden keskuudessa. On mahdollista, että kynnyks jääda pois töistä on alentunut.”

Iso osa sairauspoissaolojen kasvusta selittyy koronatartunnoilla, näkyi sairastavuudessa ja sairauspoissaolopäivien määrien nousussa v. 2022. Vuoden 2022 aikana koronatartuntoja oli kaupungin henkilökunnassa 1292. Koronan sairasti 60 -70 % kaupungin henkilökunnasta vuoden aikana. Koronaan sairastuneista lähes kaikki olivat tartunnan johdosta poissa työstä vähintään 5 – 10 päivää. Eniten sairauspoissaoloista on kertynyt lyhyistä 1–3- sekä 4–10 päivän jaksoista, jotka eivät ei ole merkittävä riski pitkittävän työkyvyttömyyden kannalta. Kunta -alalla poissaolojen määrä on tyyppillisesti suuri ja korona sekä muut infektiot nostivat poissaoloja.

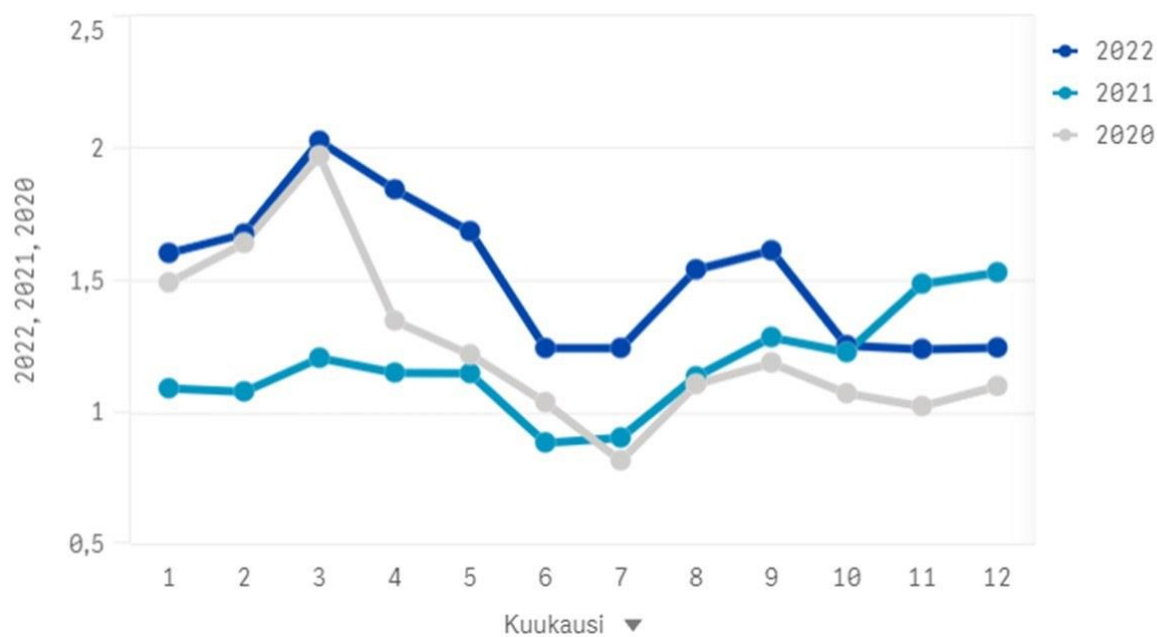
Työterveyden ilmoittamien sairauspoissaolopäivien suurimpien ryhmien osalta tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveyssyistä aiheutuneet poissaolot ovat vuoden 2021 tasolla. Tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen osalta pitkistä poissaoloista on kertynyt päiviä aiempaa enemmän. Mielenterveyspoissaolojen osalta henkilöiden lukumäärä on pysynyt samalla tasolla. Uupumistapauksissa työhön paluu saadaan onnistumaan noin kuukauden poissaolon jälkeen.

Muut poissaolot -luokassa on kasvua lähes 40 %. Nousun syynä ovat omailmoitteiset ja koronasta aiheutuneet poissaolot. Infektioista ja tapaturmista aiheutuvat poissaolot ovat myös lisääntyneet.

### Sairauspoissaolojaksojen lukumäärä piteuden mukaan



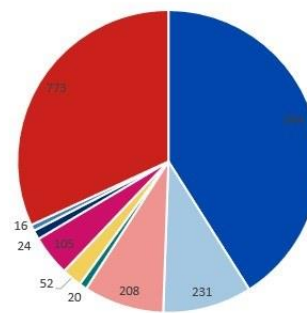
### Sairauspoissaolot (pv) per henkilöstö trendi vs. edelliset vuodet



## Havaittuja työkykyriskejä 24 kk ajalta

### Työkyvyttömyysriskiä ennakoivien ilmiöiden esiintyvyys henkilöstössä, viimeiset 24 kk

- Tausta-aineistona potilastietojärjestelmän dataa poissaoloista, vastaanottokäynneistä, vastaanottokäynneillä tehdyistä tutkimuksista (esim. AUDIT-päihdekyseily) ja Terveyskyselyn tuloksista. Sama henkilö voi olla useammassa eri kategoriassa
- 52 työntekijällä oma arvio työkyvystä heikko
- Ylipainoon vaikuttaminen mahdollisuus ennaltaehkäistä nivelrikkoa ja helpottaa oireita, sekä siirtää leikkaushoidon tarvetta
- Reportoinnissa 512 henkilöä viimeisin kir BMI ollut >30



### Osiot ovat järjestyksessä työkykyriskeihin vaikuttavan painoarvon mukaan:

- Tuki- ja liikuntaelindiagnoosi
- Mielenterveysdiagnoosi
- Uni- ja vireystilan häiriö
- Työuupumus
- Oma arvio työkyvystä heikko
- Ammattitauti tai työtapaturma
- Alkoholi
- Diabetes
- Lihavuus

Terveystalo

Työterveyden tausta-aineiston perusteella Kotkan kaupungin henkilöstön osalta ylipaino on huomioitava työkykyriskei. Ylipainoon vaikuttamisella on mahdollisuus ennaltaehkäistä nivelrikkoa sekä siirtää leikkaushoidon tarvetta. Ylipainolla on usein yhteys myös mielenterveysongelmiin. Työterveyden moniammatilliset yksilöpalvelut tarjoavat ylipaino-ongelmaan ohjausta ja tukea. Työnantajan järjestämässä painonhallintaryhmä sisältää aiheeseen liittyviä luentoja ja vuorovaikutteista toimintaa. Ryhmässä pohditaan, miten jokainen voi pienillä muutoksilla vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti.

## Esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot

Esimiehen myöntämät sairauspoissaolot	2019	2020	2021	2022
Hlömäärä, joilla esimiehen myönt. s-poissaoloja	1194	1133	1133	1367
Yhden päivän sairausloma, päivää	1 001	861	923	1084
Kahden päivän sairausloma, päivää	1786	1300	1596	2074
Kolmen päivän sairausloma, päivää	1371	1590	1569	3774
4 - 5 päivän sairausloma, päivää	932	1710	1808	1097
Yhteensä, päivää	5090	5461	5896	8031

Kaikista sairauspoissaolopäivistä karkeasti noin puolet kertyy lyhyemmistä, korkeintaan 10 päivän poissaoloista.

Kotkan kaupungilla esihenkilö voi myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi päivää.

Vuonna 2022 esihenkilön myöntämien sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi hieman edellisvuodesta. Muutosta tapahtui erityisesti 3 päivän mittaisissa poissaoloissa.

## Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon käyntimäärät	2020	2021	2022
työterveyslääkäri	3685	3587	4018
työterveyshoitaja	1236	1138	2876
työfysioterapeutti	858	956	1200
työterveyspsykologi	440	610	623

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 edelleen työterveyspalveluihin sekä niiden saatavuuteen. Sopimukseen lisätty korona testien ottaminen (COVID-19 testaus) työterveyden toimesta jatkui ajalla 7.3. -30.6.2022. Tilanteen jatkuminen vaikutti myös palvelujen saatavuuteen ajoittain ja niitä toteutettiin etäpalveluina.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet olivat työpaikkaselvitysten toteuttaminen, työkyvyn varhainen tukeminen, työkykytoiminnan johtamisen tukeminen ja työterveysyhteistyön vahvistaminen. Työterveyden ilmoittama terveysprosentti oli 11,5 % (henkilöt, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloa), kun se edellisenä vuonna oli 29 %. Tähän vaikutti se, että yhä useampi sairasti koronan.

Työterveysyhteistyötapaamiset toteutuivat vuosikellon suunnitelman mukaisesti. Säännöllisissä ohjausryhmätapaamisissa suunniteltiin ja seurattiin työterveystoimintaa avainmittareiden avulla. Tavoitteeksi asetettiin yhteistyön kehittäminen painotuksena työkykyriskien hallinta ja ennaltaehkäisy, missä edistytään.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminnan osalta työpaikkaselvitysten määrä oli edellisen vuoden tasolla. Työterveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 504 (587 tarkastusta v.2021). Työterveyshoitajien yhteydenotot työkykyriskien varhaiseen tunnistamiseen ja seurantaan liittyen lisääntyivät, mikä vähensi työterveysneuvottelujen määrää.

Työterveyshuollon toimenpiteet	2020	2021	2022
työyhteisökohtaiset terveystarkastukset	208	243	299
työpaikkaselvitykset ja -seurannat	21	23	26
työterveysneuvottelut	234	228	180
osatyökykyisten tarkastukset	269	217	205
erikoislääkärin konsultaatiokäynnit	322	344	270

*Kotkan kaupungin työterveyshuoltopalvelun tuottaa Terveystalo.*

Työterveyslääkärin ja -hoitajan vastaanottojen käyntimäärät lisääntyivät. Toiminnan painopiste oli ennaltaehkäisevässä työterveyshuoltopalveluissa. Työterveyspsykologien palvelujen tarve oli edellisen vuoden tasolla. Työfysioterapeutit siirtyivät ammattihenkilöiksi ja käyntimäärät lisääntyivät suoravastaanotto toiminnan myötä. Ravitsemusterapeutin ja sosiaalialan asiantuntijan palveluja käytettiin myös.

Sairaanhoitopalvelut painoutuivat lääkärin työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon ja akuutti sairaanhoito hoitajan toteuttamaan vastaanotto toimintaan. Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit vähenivät. Sopimuksen ja kriteerien mukaisia leikkauspalveluja ei toteutunut viime vuonna.

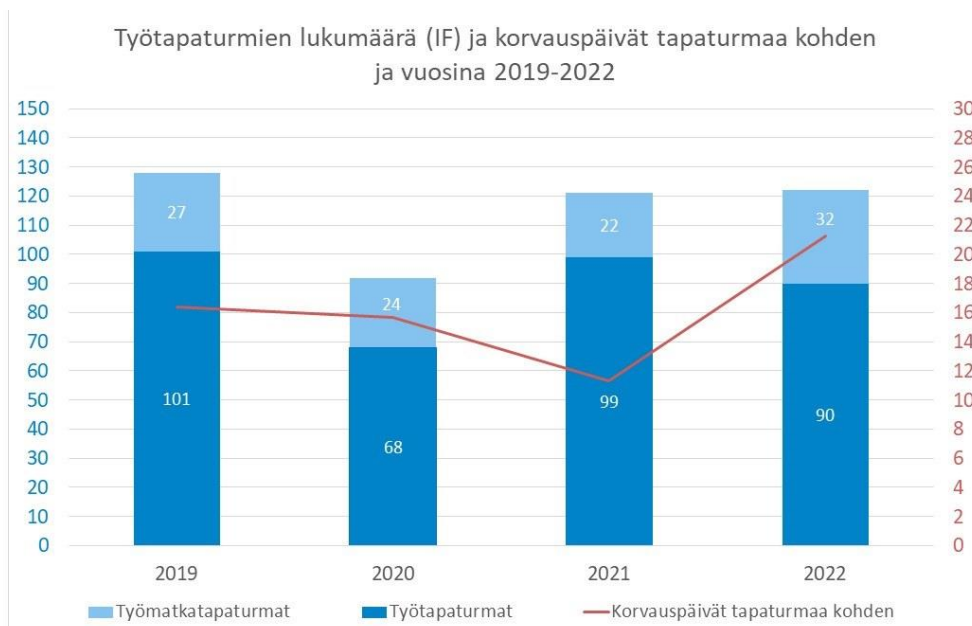
Työterveyshuolto toteutti kolme ryhmätoimintoa TULE-ryhmän sekä Minä jaksan -ryhmät varhaiskasvatuksen lastenhoitajille ja koulunkäynninohjaajille. Työterveys ohjasi osallistujia myös henkilöstöpalvelujen tarjoamiin työkuntoa edistäviin ja ylläpitäviin ryhmätoimintoihin. Ensiapukoulutukset järjestettiin etäpalveluina. Yhtään Savuttomuushoitoa ei toteutunut v.2022.

Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisia työntekijän, työterveyden, esihenkilöiden ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjä työterveysneuvotteluja toteutettiin 180 (228 neuvottelua v. 2021). Tavoitteena oli työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai työhön paluun tukeminen. Työkykyä tukevat ratkaisut suunniteltiin yhteistyössä neuvotteluun osallistuneiden kesken.

Korvaavan työn prosessi toteutui 25 henkilölle (17 hlöä v.2021). Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 23 henkilölle sisältäen 31 jaksoa (29 hlöä v.2021) joko itsenäisenä järjestelynä tai yhdessä korvaavan työn kanssa. Työkokeiluja järjestettiin edellisen vuoden tapaan 18. Näiden tukikeinojen myötä mahdollistui varhaisempi työkykyä tukeva ja kuntouttava työhön paluu. Varhaisen tukeen ja työhön paluuprosessien seurantaan liittyviä työhyvinvointikeskusteluja esihenkilön, työntekijän ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytiin 52 (42 keskustelua v.2021).

Työterveyskustannukset ylittyivät ollen 499 euroa/henkilö/vuosi (544 euroa v.2021). Sopimuksen mukainen kustannus on 480 euroa/henkilö/vuosi. Ylityksestä ei aiheudu lisäkustannuksia työnantajalle. Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan osuus kokonaiskustannuksista oli 49 %, kun se vuonna 2021 oli 52 %. Sairaanhoidon osuus oli 38 %, (44 % v. 2021). Muiden palvelujen osuus oli 13 %. Toiminnan painopiste oli ennaltaehkäisevässä toiminnassa tavoitteiden mukaisesti.

## Työtaturmat

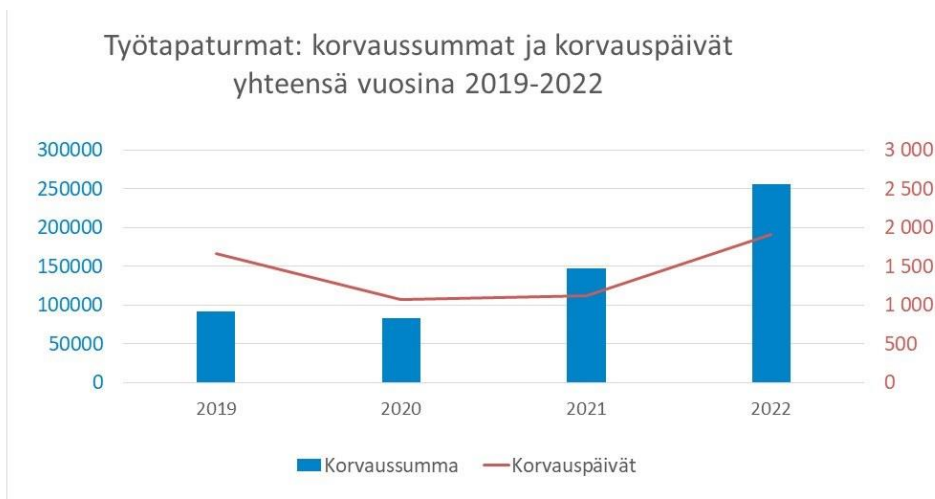


Työtaturmien lukumäärä on pysynyt likimain samalla tasolla viimeiset neljä vuotta, pois lukien koronavuosi 2020. Silloin tapaturmia sattui tavanomaista selvästi vähemmän. Tämän jälkeen tapaturmat ovat palautuneet takaisin aiempien vuosien tasolle. Vuosittain on havaittavissa hienoisia muutoksia työssä ja työmatkalla sattuneiden tapaturmien määrissä. Vuonna 2022 työmatkalla sattuneet tapaturmat lisääntyivät edellisiin vuosiin verrattuna.

Myös tapaturmien aiheuttamat korvauspäivät lisääntyivät vuonna 2022 selvästi. Eniten korvauspäivä kertyi erilaisista kompasteluista ja liukastumisista. Vuonna 2021 tapaturmat aiheuttivat keskimäärin reilut 11 korvauspäivää, kun taas vuonna 2022 ne lisääntyivät reilu 21 päivään (+88%). Tämä saattaa kertoa siitä, että tapaturmista aiheutuneet seuraukset olivat vakavampia.

- Erityisesti liukastumisista ja kompasteluista johtuviin tapaturmiin on pyritty vaikuttamaan tiedottamalla henkilöstöä tapaturmista ja kehittämällä esihenkilöiden vastuunottoa työturvallisuusjohtamiseen.
- Myös muuta henkilöstöä on perehdytetty tiedostamaan vaaran paikat.
- Aika ajoin henkilöstöä on tiedotettu haasteellisista keliolosuhteista ennakoivasti.





Vuoden 2020 jälkeen tapaturmista maksetut korvaussummat ja niistä aiheutuneet korvauspäivät ovat lisääntyneet huolestuttavasti. Vuoden 2022 aikana maksetut korvaussumma on yli kolminkertainen verrattuna vaikkapa vuoteen 2020.

Korvauspäivien lukumäärä ei ole kasvanut samassa suhteessa, mutta vuoden 2022 korvauspäivien kulumäärä on kuitenkin noin 1,8-kertainen suhteessa vuoteen 2020, joka oli poikkeuksellisen vähäluminen ja leuto. Vuonna 2022 keliolosuhteet olivat selvästi haastavampia.



## Työhyvinvointia tukevaa toimintaa

Työhyvinvointisuunnitelman vuoden 2022 teemana oli Uni ja palautuminen.

Tarkoituksena oli mahdollistaa uusia polkuja elämänmuutokseen. Tarjolla oli aiheeseen liittyviä luentoja sekä muuta kokonaisvaltaista hyvinvointia edistävää ja tukevaa toimintaa. Toiminnot toteutettiin paljolti etätoiminnoin, mutta vuonna 2022 oli myös mahdollisuus järjestää ryhmätoimintoja lähitapaamisina.

Liikunnallisia elämäntapoja tukivat tutut ohjatut kuntosaliryhmät sekä avoimet jumppa- ja vesiliikuntaryhmät. Tyhy -jumppa sai suuren suosion, ja lisäryhmän myötä kaikki halukkaat osallistujat pääsivät mukaan. Ensimmäistä kertaa toteutettiin miehille suunnattu kuntosaliryhmä ”Kundit kuntoilemaan”, joka keskittyi tuki- ja liikuntaelinten hyvinvointiin sekä elintapaohjaukseen.

Etätoiminnot ja jälkikäteen katsottavat nauhoitteet mahdollistivat liikuntatuntien tehokkaamman hyödyntämisen. Suosituimpia näistä olivat aiempien vuosien tapaan pilates-, Flow - ja mindfulness- ryhmät. Työnantajan tarjoamiin liikuntaryhmiin osallistui vuoden aikana yhteensä 433 henkilöä. Palautteiden mukaan toteutuneet toiminnot koettiin pääsääntöisesti hyvinä.

Liikuntaryhmistä toteutuivat:

- Kundit kuntoilemaan -ryhmä (9 osallistujaa)
- Kuntosaliryhmä (15 osallistujaa)
- Puistojumppa (16 osallistujaa)
- Sohvaperuna -ryhmä (10)
- Tyhy -jumppa (143 osallistujaa)
- Tanssi, Etälavis (50 osallistujaa)
- Pilates, etäalkeis- ja extraryhmä (65 osallistujaa?)
- Flow, etäryhmä (60 osallistujaa)
- Mindfulness (50)

Syksyn hyvinvointiviikot:

- Pippa Laukan luento; Fiksu ravinto ja liikunta (81 osallistujaa)
- Coronaria Uniklinikka: Uniluennot ja univalmennus pienryhmätapaamiset x 5

Muut työhyvinvointitoimet

- Teatteriesitykset, Addams Family, Teatteri Kimara, Kenttäpostirakkautta
- Vertaisryhmät: Lisää liikuntaa -ryhmä; Keho ja mieli -ryhmän yksi tapaaminen vuodelta 2021 ja seuranta
- Avoimet, ohjatut vesijumppat
- Uinnin tekniikkakurssi
- Break Pro
- In-house coaching -yksilövalmennus

## Tyhy-iltapäivä

Vuosittainen henkilöstön tyhy-iltapäivä vietettiin Kotkansaaren alueella 7.9.2022, kahden vuoden koronataujan jälkeen. Ohjelma oli runsaudessaan totutun monipuolinen. Tästä on kiittäminen erityisesti aktiivista tyhy-iltapäivän suunnitteluryhmää sekä henkilöstöltä tulleita toiveita tyhy-iltapäivän sisällöistä. Kaiken lisäksi erityisen kiitoksen sanan voi antaa myös Kotkan kaupungin aktiivisen henkilöstön, jotka toteuttivat osin oman työn ohella paljon kiitosta saaneita rasteja muulle henkilöstölle. Tyhy-iltapäivään ilmoittautui 542 henkilöä, mikä on non 30% koko henkilöstöstä.

Tyhy-iltapäivän aloitus tapahtui yhteisöotalo Messin sisäpihalla kaupunginjohtaja Esa Sirviön johdolla ja Langinkosken ladyjen flash mobin siivittämänä. Tämän jälkeen tapahtumia oli ripoteltuina pitkin Kotkansaaren aluetta. Tänä vuonna erityistä oli Ruotsinsalmen taistelupaikoille tutustuminen yhteysalus Otavan kyydissä. Kaikkiaan risteilyjä tehtiin kolme kappaletta, jotta kaikki innokkaat historiallisiin tapahtumiin tutustujat pääsivät mukaan. Paljon kiitosta saivat niin puisto- ja kaupunkikierrokset, pakuhuone, vesi- ja puistojumput sekä tutustuminen Merikeskus Vellamoon ja Kotkan kaupunginteatteriin.

## 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 pystyttiin vuonna 2022 osallistumaan jo varsin hyvin, vaikka koronatilanne on lisännyt varovaisuutta.

## Vuoden 2022 parhaat työntekijät ja esihenkilöt

Hyvät työkaverit ja esihenkilöt ovat työn keskeisimpiä voimavaroja. He ovat työhyvinvoinnin ja työn sujumuuden edistäjiä. Vuonna 2022 etsittiin ja palkittiin Kotkan kaupungin Vuoden työntekijöitä ja esihenkilöitä. Kriteerejä olivat mm. seuraavat:

- Hän tuo iloa ja avoimuutta työympäristöön sekä luo positiivista ilmapiiriä.
- Hänellä on rakentava asenne työhön, työyhteisön muihin jäseniin ja elämään ylipäätään.
- Hän toteuttaa periaatetta ”yhdessä olemme enemmän kuin yksin”.
- Hän toimii vastuullisesti ja häneen voi luottaa.
- Hänellä on rohkeutta kohdata ihmisiä ja tilanteita sekä jakaa asioita. Hän auttaa muita mielellään.
- Hän on ratkaisuhakuinen ja -kykyinen sekä suvaitsevainen: hän hyväksyy ihmisten erilaisuuden ja erilaiset toimintatavat.

- Hän toimii Kotkan kaupungin arvojen - reiluus, rohkeus, rakkaus - mukaisesti.

Vuoden työntekijöiksi valittiin Esa Haapasalo, Kirsi Rantarae, Maija Spännäri, Matti Kaakkurivaara sekä Marja Holopainen.

Vuoden esihenkilöiksi valittiin Tiina Ylönen ja Ville-Matti Hurskainen. Palkitut edustivat eri aloja, vastuualueita ja yksiköitä.

Valintaraatina toimi Kotkan kaupungin palkkatyöryhmä, jossa on mukana työntekijöitä, esimiehiä ja johtoa, pääluottamusmiesten sekä henkilöstöasioiden yksikön edustajat. Palkkiona maksettiin 200 €/hlö. Palkitut kutsuttiin myös Kotkan kaupungin ansiomerkkijuhlaan 20.5.2022.



## Kestävää liikkumista

Kotkan kaupunki osallistui vuonna 2020 kestävän liikkumisen ohjelmaan, jonka aikana testattiin ja kerättiin kokemuksia kestävän liikkumisen erilaisista tukimuodoista henkilöstölle. Hankkeella pyrittiin edistämään ilmasto-ohjelman mukaisia tavoitteita päästöjen vähentämiseksi sekä lihasvoimalla tapahtuvan liikkumisen kautta tulevia terveyshyötyjä. Kaupunki haki liikkumisen ohjauksen valtionavustusta ja tämän hankerahan avulla uusia kestävän liikkumisen kokeiluja pystyttiin toteuttamaan vuoden 2020 aikana Kotkan kaupungin organisaatiossa henkilöstölle. Vuoden 2020 tehtyjen kestävän liikkumisen kokeilujen sekä niihin liittyneiden henkilöstökyselyiden perusteella Kotkan kaupungin henkilöstölle tehtiin kestävän liikkumisen suunnitelma vuosille 2021-2022.

Kaikille tehdyille kokeiluille ja niihin liittyville suunnitelmille ei löytynyt kuitenkaan käytännössä toteutettavia ratkaisuja hankerahoituksen päätyttyä. Esimerkiksi verovapaa polkupyöräetu ja työsuhdematkalippu koettiin kaupungin talous huomioiden liian kalliiksi ja hankaliksi toteuttaa jatkuvana toimintana.

Sen sijaan pienempiä – joka pystyttiin toteuttamaan pääosin omana työnä – kestävän liikkumisen aktivointikeinoja pidettiin esillä. Kotkan kaupunki – valopilkut joukkue osallistui vuonna 2022 pyöräilyn kilometrikisaan ja talvikilometrikisaan sekä kävelyn kilometrikisaan. Joukkueisiin osallistuneiden kesken arvottiin pieniä liikunnallisia palkintoja. Mukavana havaintona on ollut, että nämä leikkimieliset kisat ovat saaneet vuosi vuodelta lisääntyneen määrän osallistujia henkilöstöstä.

Henkilöstön keskuudesta on valittu vuosittain vuoden kestävä liikkuja. Valinta tehdään henkilöstön ehdotuksien perusteella. Valintakriteereinä ovat mm. omassa arjessa kestävän liikkumisen periaatteiden noudattaminen, muiden työntekijöiden kannustaminen kestävän liikkumisen

valintoihin ja heille myönteisenä esimerkkinä toimiminen. Vuoden 2022 kestäväksi liikkujaksi valittiin Jenni Salmi.

Kestävän liikkumisen työnantajaverkosto kokoontui kahdesti vuoden 2022 aikana. Verkoston tarkoitus on jakaa hyviä kokemuksia ja soveltamismahdollisuuksia erilaisista kestävästä liikkumisesta ratkaisuista Kotkassa ja lähiseuduilla. Uudis- ja korjausrakentamisen osalta on pyritty vahvistamaan kestävästä liikkumisen periaatteita mm. kehittämällä pyöräpysäköintiä ja varmistamalla liikkumista tukevat sosiaalililat.

## Osaamisen kehittäminen ja johtaminen



### Osaava ja uudistuva työura - hanke

Kotkan kaupunki lähti vuonna 2022 mukaan Työterveyslaitoksen Osaava ja uudistuva työura - kehittämishankkeeseen. Hanke jatkuu vuodelle 2023. Kehittämishankkeen aikana tuotetaan materiaalia, joka jää hankkeen jälkeen Kotkan kaupungin henkilöstön hyödynnettäväksi. Materiaali tukee henkilöstön urasuunnittelua, osaamisen kehittämistä sekä auttaa etsimään oman työn merkitystä. Hankkeeseen sisältyy materiaalin kehittämisen lisäksi tutkimusosio, jolla selvitetään tuotetun materiaalin vaikuttavuus näihin kokonaisvaltaista työhyvinvointia tukeviin osa-alueisiin. Hankkeessa toteutetaan myös Työterveyslaitoksen materiaalin mukaan ohjattuja vertaisryhmiä henkilöstölle.

### Henkilöstöstä valtaosa tyytyväisiä

Kotkan kaupungilla toteutettiin alkusyksystä 2022 henkilöstön työhyvinvointikysely. Kysely lähetettiin henkilöstölle vastattavaksi sähköpostilla. Kyselylomakkeena käytettiin Kevan Avaintietopalvelun työhyvinvointikyselyä. Vastausprosentti oli 58,5. Vastaajia oli yhteensä 1102 henkilöä.

Kotkan kaupungin tuloksia verrattiin tulosraportissa muihin suuriin kuntiin, joita Kevalla on vertailuaineistossaan. Kokonaisuutena Kotkan tulokset ovat hyvää keskitasoa. Monien asioiden arvioissa ollaan keskimääräisessä tuloksessa.

Myönteisiä arvioita suhteessa muihin suuriin kuntiin oli erityisesti työn imun ja työstä innostumisen alueella. Noin 90 % henkilöstöstä kokee itsensä vahvaksi, tarmokkaaksi ja innostuneeksi työssään vähintään viikoittain. Samoin esihenkilötyötä arvioitiin myönteisesti. Erityisen myönteiseksi koettiin luottamuksellinen ilmapiiri oman esihenkilön kanssa (keskiarvo 4,2 asteikolla 1-5). Positiivinen tulos oli myös se, että 88 % vastaajista pystyi käyttämään tietojään ja taitojään monipuolisesti työssään.

Kriittisimpiä arvioita sai yhteistyö eri yksiköiden välillä (ka. 3,5). Myös kiire työssä näkyi tuloksissa: vain 56 % vastaajista arvioi, että heillä oli tarpeeksi aikaa saada työnsä tehdyksi. Myös yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti toimimisessa olisi kehitettävää (ka. 3,7). Koko organisaation johtamista koskevat keskiarvotulokset olivat paikon niin ikään melko matalia, mutta toisaalta muihin suuriin kuntiin verrattuna ne edustivat pikemminkin positiivista kärkeä.

80 % vastaajista suosittelisi Kotkan kaupunkia työntajana myös tuttavalleen. Tämä oli erittäin myönteinen ja vahva tulos.



## Esihenkilöiden infot ja koulutukset

Esihenkilöinfoja järjestettiin edelleen viisi kertaa vuodessa. Infot on järjestetty vuoden 2020 keväästä alkaen etäyhteyden välityksellä, pois lukien vuoden 2022 viimeinen esihenkilöinfo, joka pidettiin Vellamossa lähitilaisuutena. Etätalaisuuksien suosiminen on kasvattanut esihenkilöinfojen osallistumisprosenttia. Parhaimmillaan jopa 125 esihenkilöä osallistui esihenkilöinfoihin, ja tämä tarkoittaa käytännössä koko esihenkilöstöä. (Vähimmillään osallistujia oli noin 66 henkilöä, tämä oli vuoden ainoa lähitilaisuus.)

Tuoreita kotkalaisia esihenkilöitä perehdyttävä, kuuden koulutuspäivän pituinen valmennus (EVA) saatiin toteutettua hankalien koronavuosien jälkeen normaalisti. Osallistujamäärä olikin nyt hieman aiempia vuosia suurempi - ryhmän koko oli 26 esihenkilöä.

Esihenkilöille järjestettiin koulutuksia muun muassa seuraavista aiheista: monipaikkaisen työn johtaminen (12 osallistujaa); eväitä esihenkilötyöhön - johtamisfilosofioista käytäntöön) (14 osallistujaa; työkykyjohtaminen (25 osallistujaa) sekä viestintä - miten suhtautua ja toimia ”viestiviidakossa” (16 osallistujaa).

Vuoden 2022 keskeisenä teemana oli rekrytoinnin vahvistaminen Kotkan kaupungilla. Aiheen tiimoilta esihenkilöille järjestettiin koulutusta sekä pidettiin kaikille vastuualueille työpajat. Lisäksi esihenkilöille toteutettiin tietoisuus koeajan hyödyntämisestä.

## Henkilöstökoulutukset ja -valmennukset

Vuonna 2022 henkilöstökoulutuksia toteutettiin seuraavista aiheista: Kriisistä ulos - muutokset, epävarmuus ja uudet polut (55 osallistujaa); itsen johtaminen monipaikkaisessa työssä (28 osallistujaa); työn kuormitustekijät ja palautuminen - miten voi itse vaikuttaa (59 osallistujaa); aikuisten unikoulu (46 + 46 osallistujaa) sekä puhdas työympäristö - hygieniatietoisuuden lisääminen (30 osallistujaa).

Digitaalisten toimistotyökalujen tukeva Eduhouse Digitaidot (ent. Wistec) -osaamisportaali oli edelleen vuonna 2022 koko henkilöstön käytössä. Siihen perehdyttäviä lyhyitä infoja pidettiin alku- ja loppuvuodesta.

Kotkan kaupungin uuden henkilöstön perehdytyspäivät (HEVA) toteutettiin huhti- ja lokakuussa 2022. Lisäksi Kotkan kaupungin työyksiköillä oli mahdollisuus ulkopuolisen valmentajan vetämään työyhteisövalmennukseen. Valmennuksissa vahvistettiin työyhteisöä, sen toimivuutta, pelisääntöjä ja yhteistyötä. Puolen päivän mittaiset valmennukset tarjottiin viidelle työyhteisölle.

Työyhteisöille järjestettiin vuoden 2022 aikana myös kolme turvallisuuskoulutusta, joissa vahvistettiin henkilöstön valmiuksia toimia uhkaavissa tilanteissa. Hätäensiapukoulutuksia järjestettiin neljä.

Vuoden 2022 koulutusten osalta Kotkan kaupunki (ml. liikelaitos Kymenlaakson pelastuslaitos) haki koulutuskorvauksen Työllisyysrahastolta. Tukea saadaan 31 167 euroa.

Kehityskeskustelun oman lähiesihenkilön kanssa kävi yli 60 % henkilöstöstä.

## Liite: henkilöstötuloslaskelma 2019-2022

KOTKAN KAUPUNKI	2022	2021	2020	2019
<b>PALKAT JA PALKKIOT</b>	<b>70 294 920</b>	<b>66 966 367</b>	<b>62 429 199</b>	<b>62 961 416</b>
<b>ELÄKEKULUT</b>	<b>18 326 381</b>	<b>18 374 087</b>	<b>17 412 108</b>	<b>17 604 727</b>
<b>MUUT HENKILÖSIVUKULUT</b>	<b>2 687 273</b>	<b>2 762 940</b>	<b>2 430 649</b>	<b>2 014 376</b>
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 388 827	-934 192	-794 024	-795 765
Tapaturmakorvaukset	-132 991	-123 745	-121 457	-81 239
Muut henk. menojen korjaukset	-44 381	-23 692	0	-51 902
<b>HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERAT</b>	<b>-1 566 199</b>	<b>-1 081 629</b>	<b>-915 482</b>	<b>-928 906</b>
Kulukorvaukset	38 901	49 338	46 700	57 300
Virka-, virantoimitus- ja päivystysmatkat	178 767	126 963	144 003	282 610
Varahenk. vuokraus/käyttö	19 925	1 979	60	206
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	287 116	239 579	213 589	242 237
Henkilökunnan ruokailu	7 656	6 372	8 257	12 182
Henkilökunnan terveydenhoito	917 296	976 053	891 704	829 972
Henkilökunnan virkistys	2 210	61 568	52 631	99 424
Tapaturma/muut vah.aih.palv	-1 581	11 162	9 295	-519
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	93 786	84 332	81 777	75 189
<b>PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA</b>	<b>1 544 077</b>	<b>1 557 346</b>	<b>1 448 016</b>	<b>1 598 602</b>
<b>HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ</b>	<b>91 286 452</b>	<b>88 579 111</b>	<b>82 804 491</b>	<b>83 250 215</b>
<b>KYMENLAAKSON PELASTUSLAITOS</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>PALKAT JA PALKKIOT</b>	<b>9 502 994</b>	<b>9 094 058</b>	<b>9 083 389</b>	<b>9 372 304</b>
<b>ELÄKEKULUT</b>	<b>1 644 969</b>	<b>1 598 607</b>	<b>1 559 546</b>	<b>1 482 571</b>
<b>MUUT HENKILÖSIVUKULUT</b>	<b>351 190</b>	<b>348 754</b>	<b>310 113</b>	<b>270 839</b>
<b>HENK.KULUJEN JA PALKK.OIK.ERAT</b>	<b>-171 776</b>	<b>-90 004</b>	<b>-135 134</b>	<b>-100 717</b>
Kulukorvaukset	0	0		
Virka-, virantoimitus- ja päivystysmatkat	11 909	7 669	0	0
Varahenk. vuokraus/käyttö	0	0	0	0
Koulutuspalvelut (henkilökunta)	91 468	65 032	78 340	137 971
Henkilökunnan ruokailu	0	0	0	0
Henkilökunnan terveydenhoito	178 286	169 652	203 338	207 690
Henkilökunnan virkistys	22 245	7 418	10 150	9 117
Tapaturma/muut vah.aih.palv	0	0	0	0
Muut vapaaeht. henkilösivukulut	6 168	11 136	3 958	6 854
<b>PALV.OSTOT -HENKILÖKUNTA</b>	<b>310 075</b>	<b>260 906</b>	<b>295 786</b>	<b>361 633</b>
<b>HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ</b>	<b>11 637 453</b>	<b>11 212 322</b>	<b>11 113 699</b>	<b>11 386 628</b>
<b>HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ</b>	<b>102 923 905</b>	<b>99 791 433</b>	<b>93 918 190</b>	<b>94 636 843</b>