

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



Henkilöstökertomus: sisältö



2



Henkilöstökertomuksessa esitellään tunnuslukujen ja toimenpiteiden avulla kaupungin hr-toimintaa, työhyvinvointitoimintaa, henkilöstön ja esihenkilötyön kehittämistä sekä koulutusasioita. Henkilöstökertomuksessa esitellään ne keskeiset toimenpiteet, joilla olemme edistäneet kaupungin yhteisöllisyyttä ja henkilöstön työhyvinvointia reilusti, rohkeasti ja rakkaudella.

Koonnut:
Henkilöstöasioiden yksikkö,
henkilöstösuunnittelija Anna Vanhala

• Mahdollisuuksia, unohtumattomia hetkiä - ja muutama kivi kengässä	3	• Lisä- ja ylityökustannukset (€)	18
• Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä	4	• Maksetut palkat ja hyty-palkkiot	19
• Pääluottamusmiesten vuosi 2024	5	• Palkattomat vapaat säästösyistä	20
• Työelämäpalvelut siirtyivät kuntiin	6	• Sairauspoissaolot	21
• Keskimääräinen henkilöstömäärä	7	• Työterveyshuolto	23
• Henkilötyövuodet (HTV2)	8	• Eläketapahtumat	25
• Henkilöstö vastuualueilla (tilanne joulukuussa 2024)	9	• Työtapaturmat	26
• Henkilöstörakenne	10	• Varhaiskasvatuksen turvakummit	27
• Rekrytoinnit	11	• Työhyvinvointikysely	28
• Rekrytointimarkkinointi	12	• Pulssikysely	29
• Kysely Kotkan kaupungin työnhakijoille	13	• Työhyvinvointia tukevat toiminnot	30
• Täyttöluvut	14	• Henkilöstön tuettu virkistystoiminta	31
• Lähtövaihtuvuus	15	• Megabilet Satama Areenalla	32
• Sijaiskyselyssä myönteisiä kokemuksia	16	• Tyhy-iltapäivä Käpylän koululla	33
• Henkilökohtaiset lisät	17	• Esihenkilöiden infot ja koulutukset	34
		• Henkilöstökoulutuksia ja perehdytystä	35



Mahdollisuuksia, unohtumattomia hetkiä - ja muutama kivi kengässä

Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2024



3

Vuosi 2024 oli täynnä mahdollisuuksia ja unohtumattomia hetkiä – ja tietenkin, saattoi kiviäkin kengässä välillä olla ja muutama kuppikin kenties meni nurin. Pääpiirteissään vuosi kuitenkin meni tasaisesti ja hyvin. Monessa yksikössä vallitseva vahva yhteishenki kannatteli eteenpäin.

Iso valmistettava asia viime vuoden aikana oli työelämäpalveluiden siirron valmistelu. Sitä tehtiin tiiviissä yhteistyössä erityisesti siirtyvän henkilöstön sekä hyvinvoinnin ja työllisyyden vastualueen kanssa. Mukana oli myös iso joukko osajia koko Etelä-Kymenlaaksosta. Valmistelua tehtiin hyvässä hengessä ja kohti vuodenvaihdetta edettiin luottavaisin mielin.

Työterveyden palvelutuottaja vaihtui vuoden 2024 alussa. Uudeksi yhteistyökumppaniksi saimme Pihlajalinnan. Yhteistyön rakentaminen käynnistyi hyvin ja yhteydenpito oli tiivistä. Tukea työterveysyhteistyön kehittämiseen ja johtamiseen haettiin Kevan Kestävää työelämää -hankkeesta. Työterveyden sopimuksen mukaan palvelun tuottaminen painottuu ensisijaisesti lakisääteiseen ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Työterveyspalvelun käyttö, erityisesti sairausvastaanoton osalta, oli vuoden aikana aktiivista ja määräraha uhkasi ylittyä. Tästä johtuen työterveyspalveluun ja työterveyden toimintasuunnitelmaan jouduttiin tekemään tarkennuksia ja rajauksia syksyn aikana. Rajaukset kohdentuivat vapaaehtoiseen, sairauspainotteiseen työterveyshuoltoon. Samalla tehostettiin lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluita. Rajausten tavoitteena ei ollut työterveyskustannuksista säästäminen vaan työterveyden kustannusten kehityksen hallinta. Kaupunki panosti henkilökunnan työterveyspalveluihin vuonna 2024 lähes miljoona euroa.

Työhyvinvoinnin edistämisen ja sairauspoissaolojen hallinnan osalta jatkettiin intensiivistä toimintaa. Tarjolla oli mm. työkykyä edistävää liikuntaa ja kulttuuritarjontaa sekä työyhteisöjen yhteisöllisyyttä tukevaa toimintaa. Pitkäjänteinen työ tuottaa tulosta hitaasti, mutta vakaasti. Siitä osoituksen se, että sairauspoissaolojen laskusuunta jatkui. Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli 16,6 päivää/työntekijä, mikä oli 2,1 päivää vähemmän kuin vuonna 2023.

Loppusyksystä toteutettiin henkilöstölle työhyvinvointikysely. Kokonaisuutena tulokset olivat varsin hyvällä tasolla. Lähes 90 % kaupungin henkilöstöstä kokee itsensä vahvaksi, tarmokkaaksi ja innostuneeksi työssään vähintään viikoittain. Myös esihenkilötyötä arvioitiin myönteisesti. Positiivinen tulos oli myös se, että 87 % vastaajista pystyi käyttämään tietojään ja taitojaan monipuolisesti työssään. Kriittisimpiä arvioita sai yhteistyö eri yksiköiden välillä. Myös kiire työssä näkyi tuloksissa: vain 55 % vastaajista arvioi, että heillä oli tarpeeksi aikaa saada työnsä tehdyksi. 80 % vastaajista suosittelee Kotkan kaupunkia työnantajana myös tuttavalleen. Tämä oli erittäin vahva tulos ja oli säilynyt samalla tasolla kuin edellisessä kyselyssä vuonna 2022.

Kesäkuussa oli jaossa iso summa paikallisia järjestelyeriä ja myös kaupungin oma, vuosille 2023, 2024 ja 2025 osoitettu, palkankorotuksiin kohdennettu, palkkaohjelmaerä. Erien korotukset kohdennettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja korotuksia saatiinkin varsin laajalle joukolle. Neuvottelut erien jakamisesta olivat yksimielisiä ja yhteistoimintaa toteutettiin hyvässä hengessä. Tavoitteena oli ja on edelleen kehittää kaupungin palkkausjärjestelmää kohti kilpailukykyisempää tasoa.

Vuoden aikana rekrytointien haasteellisuus kääntyi, kun hakijamäärät alkoivat kasvaa. Muutamiin haastaviinkin rekrytointeihin saatiin vuoden aikana kelpoisia hakijoita. Kaupungin vakaa työnantajakuva on yksi keskeinen tekijä, jolla voimme houkutella hakijoita ja uusia työntekijöitä. Vuonna 2024 laadittiin kaupungin ensimmäinen rekrytointimarkkinointisuunnitelma, jonka puitteissa luotiin toimenpiteitä entistä paremman rekrymarkkinoinnin ja työnantajakuvan kehittämiseen yhteistyössä kaupunkikehityksen ja viestintä yksikön ammattilaisten kanssa.

Vuosi 2024 oli hyvä. Matka jatkuu kuitenkin jo eteenpäin, kohti uuden vuoden haasteita ja mahdollisuuksia. Otetaan uusi vuosi vastaan avoimesti ja hyvillä mielin -reilusti, rohkeasti ja rakkaudella!

Minna Uusitalo, henkilöstöjohtaja



Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä

Kaupunkistrategiaan perustuva henkilöstöohjelma ohjaa kaupungin henkilöstöpolitiikkaa

Kotkan kaupungin työnantajalupaus ja arvot tuovat henkilöstöohjelmaa kohti käytännön tasoa. Näillä kerromme, minkälaista toimintakulttuuria ja työnantajakuvaamme haluamme kaupunkiin luoda.

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

Työyhteisöissä 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.



4

Oppiva ja yrittävä Kotka; Upean työympäristön Kotka; Yhteinen Kotka

Vaalimme uudistamista ja luovuutta ja suhtaudumme myönteisellä uteliaisuudella tulevaisuuteen. Edistämme avointa vuorovaikutusta ja aitoa kohtaamista 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

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 vuosi 2024

Työelämäpalvelut siirtyivät vuodenvaihteessa 2024-2025 valtiolta kunnille. Muutokseen liittyen käytiin YT-lain mukaisia neuvotteluja ja pidettiin infotilaisuuksia sekä pääluottamusmiehille että siirtyvälle henkilöstölle. Neuvottelut käytiin hyvässä hengessä. Kaupunki toimi esimerkkinä muille kaupungeille siirtoprosessin toteuttamisesta kokonaisuudessaan. Pääluottamusmiehet pidettiin koko ajan hyvin ajan tasalla.

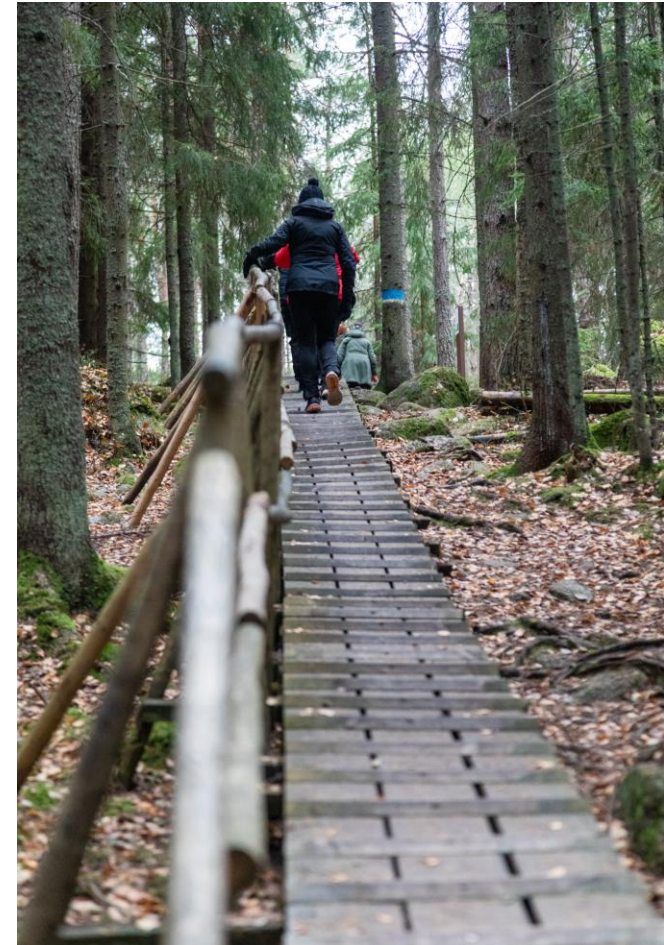
Kevään 2024 aikana käytiin useita paikallisia järjestelyeräneuvotteluja työnantajan ja järjestöjen kesken. Kotkan omaa palkkaohjelmaa käytettiin palkkauksen kehittämiseen. Myös Kotkan kaupunkistrategian päivitystyötä tehtiin vuonna 2024. Pääluottamusmiehet olivat aktiivisesti mukana.

Talouden tasapainottamisohjelma aiheutti vastuualuejohtajille ja yksikköjen esihenkilöille paljon pohdittavaa: miten säästöjä saataisiin aikaan? Henkilöstönedustajien näkökulmasta säästöjä on lähes mahdoton löytää ilman, että palveluiden laatu heikkenee ja henkilöstö uupuu. Henkilöstön vankka sitoutuminen ja osallistuminen palkittiin yhteisellä juhlalla Satama Areenalla toukokuussa.

Tiivis yhteistyö kaupungin johdon ja viranhaltijoiden kanssa on ollut välttämätöntä henkilöstöön liittyvien asioiden eteenpäin viemisessä. Yhteistyötä poliittisten päätöksentekijöiden kanssa on tehty tarvittaessa, ja tapaamisia kaupunginhallituksen ja valtuuston puheenjohtajien sekä valtuutettujen kanssa on järjestetty. Yhteistyö henkilöstöasioiden yksikön ja esihenkilöiden kanssa on sujunut suhteellisen hyvin. Pääluottamusmiehet ovat osallistuneet johtoryhmätyöskentelyyn ja tavanneet jäsenistöä työpaikkakäynneillä ja omissa tilaisuuksissaan.

Yhteistyö pääluottamusmiesten, johdon, viranhaltijoiden sekä poliittisten päättäjien kesken on tärkeää jatkossakin. Kotkassa pääluottamusmiehet otetaan pääsääntöisesti hyvissä ajoin mukaan asioiden valmisteluun. Tämä lisää työrauhaa ja luottamusta päätöksentekoon. Kotkassa pääluottamusmiehillä on läsnäolo- ja puheoikeus lautakunnan kokouksissa henkilöstöön liittyvissä asioissa. He saavat myös kutsun valtuuston talousarvioseminaareihin.

Pääluottamusmiehinä toimivat vuonna 2024: Minna Paavola JUKO/OAJ; Anna Pasanen SuPer; Marja-Riitta Mänttari Tehy; Camilla Rockas, JHL; Nina Rauhala Jyty; Tarja Renlund JUKO



Työelämäpalvelut siirtyivät kuntiin

TE2024 uudistus astui voimaan 1.1.2025. Vuoden 2024 aikana valmistelun tavoitteena oli, että Kotkan kaupunki on valmis ottamaan siirtyvän tehtävän ja henkilöstön vastaan.

Valmisteluvastuu oli hyvinvoinnin ja työllisyyden vastuualueella. Valmistelusta vastasi TE2024-projektipäällikkö. Tukena toimi Kotkan kaupungin sisäinen työllisyydenhoidon ohjausryhmä, jossa valmistelijoiden lisäksi olivat kaupungin ylin ja poliittinen johto.

Valmisteluun saatiin lisäresurssia keväällä 2024, kun viestintäasiantuntija, määräaikainen controller ja kesän alussa palkattu työllisyyspäällikkö aloittivat työskentelynsä.

Kaupungin tukipalveluiden (henkilöstö, ICT, viestintä, toimitilat, hankinnat, talous) valmistelu eteni suunnitelmallisesti ja itsenäisesti vastuualueilla. TE-toimiston ja ELY-keskuksen työntekijöitä osallistui syksyllä myös tiiviisti valmisteluun monin eri tavoin.

Osa siirtyvästä henkilöstöstä oli loppuvuoden aikana osa-aikaisesti hoitamassa virkatehtäväänsä kaupungin organisaatiossa. Kaupunki järjesti siirtyville henkilöstölle loppuvuodesta perehdytyspäivät.

Kati Homanen, hyvinvointijohtaja



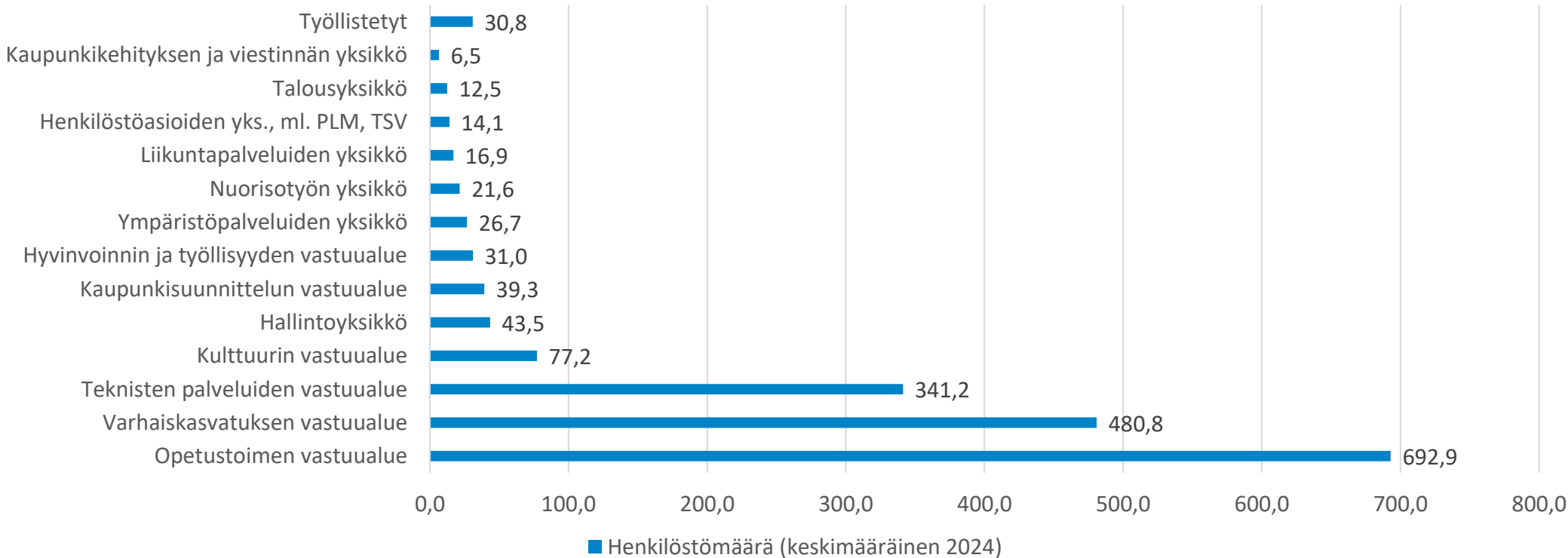
Keskimääräinen henkilöstömäärä



Kotkan kaupunki							
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2023-2024
3031	1784	1757	1816	1883	1845	1835	-10

- Määräaikaisia 432 henkilöä (edellisvuona 418).
- Vakituksia 1403 henkilöä (edellisvuonna 1427).

7



Henkilötyövuodet (HTV2)

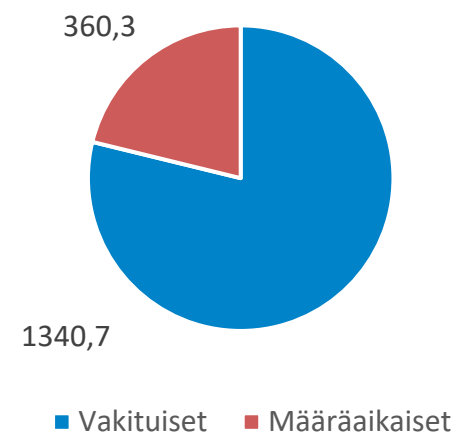
HTV2= yhdelle kokoaikaiselle henkilölle maksettu työpanos vuodessa pois lukien vain palkattomat poissaolot.



8

Vastuualue tai toimintayksikkö	Määräaikaiset	Vakituiset	Yhteensä
Opetustoimen vastuualue	136,6	466,5	603,1
Varhaiskasvatuksen vastuualue	122,1	319,2	441,3
Teknisten palveluiden vastuualue	30,6	296,3	326,9
Kulttuurin vastuualue	8,9	64,4	73,4
Hyvinvoinnin- ja työllisyyden vastuualue	11,1	44,9	56,0
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	2,6	35,4	38,0
Ympäristöpalveluiden yksikkö	1,6	23,9	25,5
Hallintoyksikkö	6,8	35,8	42,6
Nuorisotyön yksikkö	3,7	16,6	20,3
Henkilöstöasioiden yks. (5,2 HTV2 PLM ja TSV)	1,0	13,3	14,3
Liikuntapalveluiden yksikkö	5,9	7,7	13,6
Talousyksikkö	0,7	10,6	11,3
Kaupunkikeh. ja viestinnän yksikkö	0,5	6,1	6,6
Työllistetyt	28,2	0,0	28,2

Henkilötyövuodet (HTV2), yhteensä: 1701



Henkilöstö vastuualueilla (tilanne joulukuussa 2024)

Kotkan kaupungilla palvelussuhteet ovat tyypillisimmin vakituksia ja keskimäärin melko pitkiä. Henkilöstön keski-ikä on koko Kotkan kaupungilla 47,5 vuotta, mutta tässä on vaihtelua vastuualueittain.



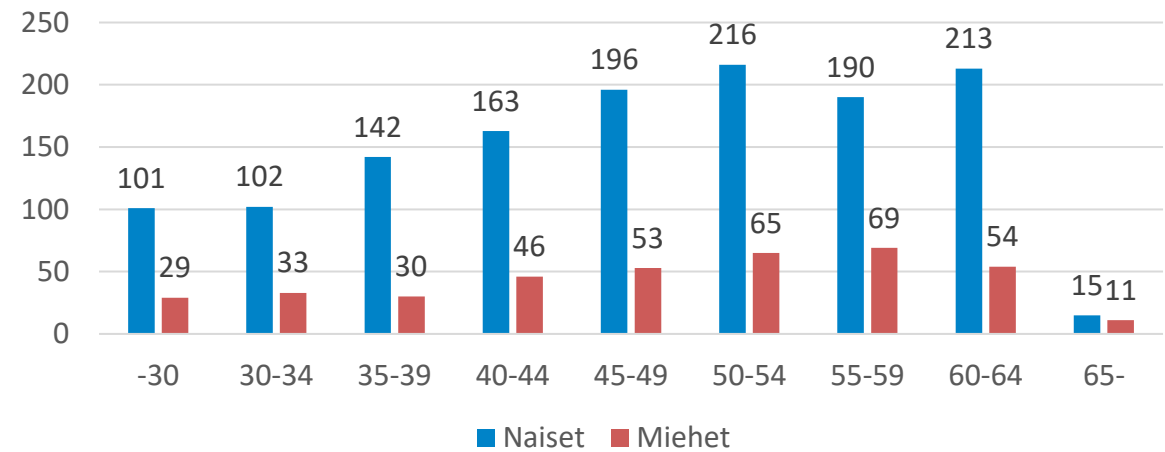
Vastuualue	Määräaikainen		Vakituinen		Yhteensä	
	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika	Keski-ikä	Keskimäär. palvelusaika
Kulttuurin vastuualue	46	7,2	50	14,0	50	13,4
Liikuntapalveluiden yksikkö	21	2,1	41	8,0	33	5,8
Nuorisotyön yksikkö	33	1,3	41	9,8	40	8,8
Hyvinvoinnin ja työllisyyden vastuualue	47	3,8	49	10,2	48	7,1
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	34	0,8	50	12,1	49	11,5
Teknisten palvelujen vastuualue	42	4,9	51	14,3	50	14,0
Opetustoimen vastuualue	43	7,9	47	14,0	46	12,5
Varhaiskasvatuksen vastuualue	40	6,4	49	17,5	47	15,3
Henkilöstöasioiden yksikkö	47	0,5	53	18,5	52	17,6
Talousyksikkö	68	43,6	48	9,0	50	11,6
Ympäristöpalvelujen yksikkö	32	0,8	50	12,4	49	12,0
Hallintoyksikkö	30	0,3	46	8,5	45	8,1
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yks.			56	10,9	56	10,9



Henkilöstörakenne

Vuonna 2024 Kotkan kaupungin henkilöstöstä 77 % oli naisia. Keski-ikä henkilöstön keskuudessa oli 47,5 vuotta.

Ikäryhmät, hlöä (joulukuu 2024)



Eläköitymistä voidaan ennustaa alla olevan taulukon lukujen valossa. Edelleen lähivuosina eläkkeelle jää kymmeniä Kotkan kaupungin työntekijöitä. Sukupolvenvaihdos on ja tulee jatkossakin olemaan käynnissä useassa kaupungin työyksikössä.

Ikä vuonna 2024	58 v.	59 v.	60 v.	61 v.	62 v.
Henkilömäärä	46	47	64	46	58



Rekrytoinnit

Yksikkö / vastuualue	Työpaikat	Hakemuksia	Vakinainen	Määräaikainen	Hakemuksia per avoin tehtävä
Hallintoyksikkö	4	223	3	1	55,8
Henkilöstöasioiden yksikkö	0	0	0	0	0,0
Hyvinvoinnin ja työllisyyden va.	8	216	4	4	27,0
Kaupunkikeh. ja viestinnän yksikkö	0	0	0	0	0,0
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	10	174	10	0	17,4
Kulttuurin vastuualue	10	221	8	2	22,1
Liikuntapalvelujen yksikkö	2	63	2	0	31,5
Nuorisotyön yksikkö	3	65	2	1	21,7
Opetustoimen vastuualue	126	1 298	48	78	10,3
Talousyksikkö	1	38	1	0	38,0
Teknisten palveluiden vastuualue	14	412	14	0	29,4
Varhaiskasvatuksen vastuualue	61	439	42	19	7,2
Ympäristöpalveluiden yksikkö	2	32	1	1	16,0
Yhteensä	241	3181	135	106	13,2
Vuonna 2023	333	2481	159	174	7,5

Keskimääräinen hakemusten määrä avoiimiin tehtäviin kasvoi vuonna 2024. Hakemuksia tuli keskimäärin 13,2 kappaletta yhtä avointa tehtävää kohti.

Vuotta aiemmin eli vuonna 2023 avoimia työpaikkoja oli kaiken kaikkiaan 333. Hakemuksia niihin tuli 2481.

Siten hakemuksia tuli vuonna 2023 keskimäärin hakemuksia tuli silloin 7,5 hakemusta /tehtävä. Sitä edeltävänä vuonna 2022 saatiin vain 6,1 hakemusta / tehtävä.

Vuosittainen vaihtelu on tavanomaista, riippuen kulloinkin avoinna olevista tehtävistä sekä mahdollisesti alueen yleisestä työllisyystilanteesta.

Vuonna 2024 nuorten kesätöihin oli paikkoja tarjolla 105. Hakijoita oli 419. Edellisvuonna 2023 hakijoita oli 470 ja kesätyöpaikkoja tarjottiin 124.



Rekrytointimarkkinointi



Vuonna 2024 Kotkan kaupungilla vahvistettiin rekrytointia seuraavin toimenpitein:

- Tietoiskut esihenkilöille Kuntarekrystä (rekrytointi & sijaisrekrytointi)
- Osallistuminen seuraaviin rekrymarkkinointitapahtumiin:
 - TE-toimiston järjestämä kesätyötapahtuma ja työnhaun pikatreffit nuorille työnhakijoille.
 - XAMK työelämäpäivät sekä XAMK sosionomiopiskelijoiden tapaamiset.
 - Sunilan työntekijöiden rekrytointitapahtuma sekä lähihoitaja- ja puhtauspalvelualan opiskelijoiden tapaamiset Ekamilla ja Edukolla.
- Teknisten palveluiden sekä kaupunkisuunnittelun vastuualueille hankittiin apua rekrytointiin ulkopuoliselta rekrytointiyritykseltä.
- Työntajasivuja (kotka.fi) päivitettiin mm. tuomalla uusia työntekijöiden uratarinoita.
- Kaupunkisuunnittelun työnantajavideot ja toimialasivun pilotointi.
- Arkeologin rekrytinnissa pilotoitiin Sanoman somekampanjaa marras-joulukuussa. Ilmoitus sai Sanoman somealustoilla 104 725 näyttökertaa, klikkauksia 293 kpl ja hakemuksia tehtävään 12 kpl.
- Hakijakokemuskysely Grade Oy:n toimesta sekä oma kysely sijaisille.
- Säännölliset yhteistyötapaamiset rekrytointimarkkinointiin liittyen: Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikkö ja kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö.



Kysely Kotkan kaupungin työnhakijoille

Henkilöstöasioiden yksikön tilaama Kotkan kaupungin hakijakokemuskysely tehtiin loppukeväällä 2024. Kyselyn toteutti Kuntarekry / Grade Solutions.

Kysely lähetettiin yhteensä 875 työnhakijalle, joista 31 % vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli kyselyn luonne huomioiden hyvä. Kyselyn vastaukset analysoitiin kokonaisuutena sekä toimialakohtaisesti (isoimmat toimialat erikseen).

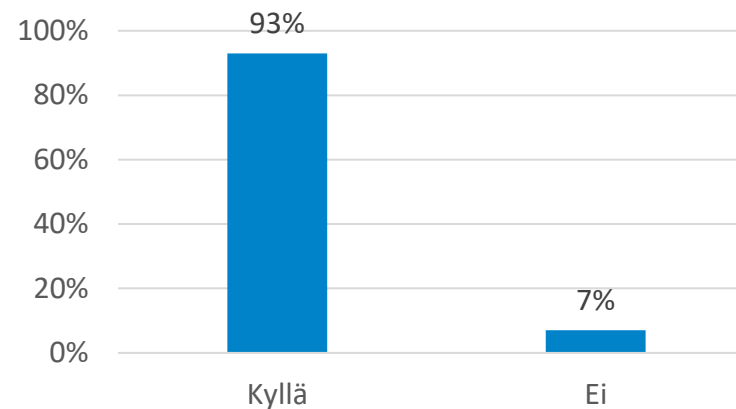
Vastaajien mukaan Kotkan kaupungin rekrytointiprosessissa kehittämistä kaivattiin seuraavilla osa-alueilla:

- Viestintä ja selkeys
- Hakuprosessi ja sen nopeus
- Haastattelu

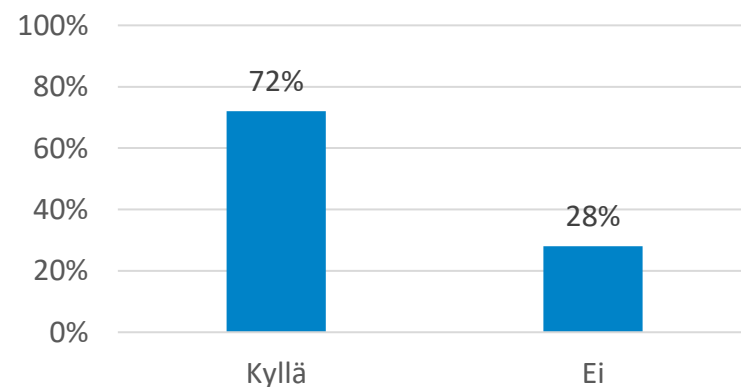
Kuitenkin suurin osa hakijoista (93 %) oli sitä mieltä, että työpaikkailmoitus oli selkeä. Niin ikään suurimman osan mielestä (90 %) siinä oli tarpeeksi tietoa haettavana olevasta tehtävästä. Hakijoista 80 % oli sitä mieltä, että hakuprosessi eteni riittävän nopeasti ja 72 % hakijoista sai myös tarpeeksi tietoa hakuprosessin etenemisestä. Kokonaisuudessaan hakuprosessi sai hakijoilta keskiarvo arvosanan 7,2 (asteikko 1-10). Tuloksia käsiteltiin johdon ja esihenkilöiden tilaisuuksissa. Kyselyn myötä rekrytointiprosessia on kehitetty:

- Tehostettu hakuprosessia.
- Lisätty viestintää rekrytinnin aikana.
- Kiinnitetty huomiota työhaastattelujen onnistumiseen.

Oliko työpaikkailmoitus mielestäsi riittävän selkeä?



Saitko riittävästi tietoa hakuprosessin etenemisestä?



13



Täyttöluvut

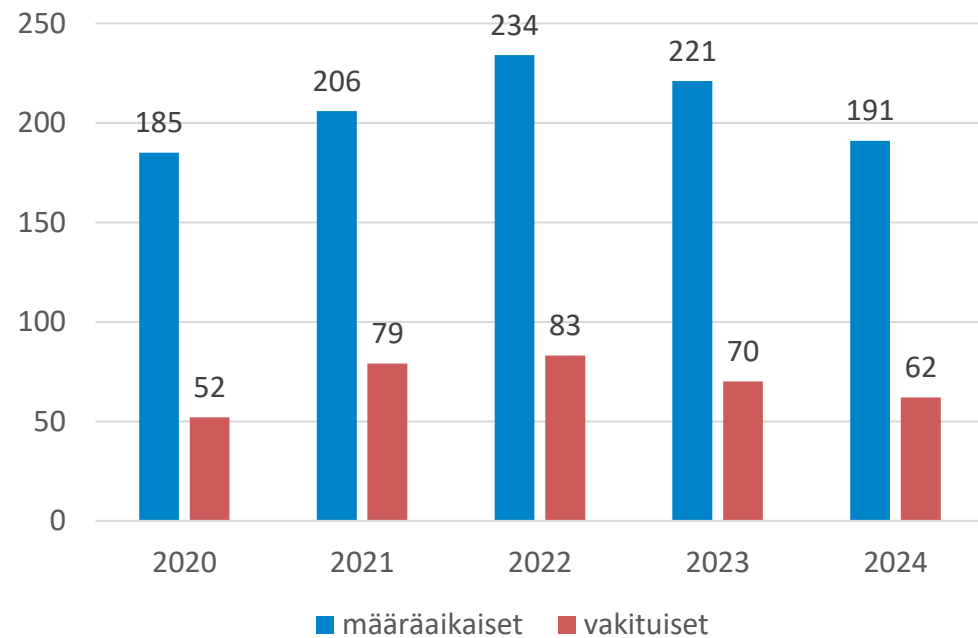
Kaikissa vakinaisissa ja määräaikaissa rekrytoinneissa tulee pyytää täyttölupa ennen rekrytointiprosessin aloittamista.

Täyttölupamenettelyn tarkoituksena on rekrytointien keskitetympi hallinta. Käytäntö on ollut voimassa jo yli kymmenen vuotta.

Vakinaisesti täytettävien palvelussuhteiden täyttölupahakemukset viedään kaupunginhallituksen päätettäväksi. Määräaikaisten palvelussuhteiden täyttöluvut myöntää henkilöstöjohtaja. Täyttölupa myönnetään perustellusta syystä.

Täyttölupakäytännön mukaisesti avoimeksi tuleva virka tai tehtävä täytetään vain välttämättömissä tilanteissa, tehtävät organisoidaan ensisijaisesti muilla tavoin. Samalla arvioidaan, mitä toimintoja tai tehtäviä voi jättää tekemättä ja mitä toimintoja lopetetaan kokonaan.

Tehtävien täyttöluvut 2020-2024



Lähtövaihtuvuus

Henkilöstövaihtuvuuden syitä seurataan, arvioidaan ja analysoidaan operatiivisen esihenkilötyön tasolla henkilöstöasioiden yksikön, vastuualuejohtajien ja esihenkilöiden toimesta.

Palvelussuhteen päättymisen syitä tilastoidaan palkkajärjestelmään irtisanoutumisen yhteydessä. Tämän tilaston mukaan pääasiallisia lähdön syitä ovat eläkkeelle siirtyminen ja irtisanoutuminen siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen.

Vakituisten palvelussuhteiden päättymissyöt 2024 (kpl)	
Irtisanoutunut	44
Eläke	40
Yhteensä	84

Kotkan kaupungilla on käytössä lähtökeskustelukäytäntö, jossa henkilöstövaihtuvuuden syitä kartoitetaan. Lähtökeskustelu toivotaan toteutettavan ainakin vakituista tehtävistä ja pitkistä määräaikaisista tehtävistä poislähtijöiden kohdalla. Työntekijä joko käy lähtökeskustelun esihenkilönsä kanssa tai täyttää lähtökeskustelulomakkeen itsenäisesti. Lähtökeskustelulomakkeet palautuvat henkilöstöasioiden yksikköön ja kaikki lähtökeskustelujen vastaukset käydään läpi henkilöstöasioiden yksikössä. Tarvittaessa lähtökeskustelujen esiin nostamista asioista keskustellaan myös vastuualuejohdon ja esihenkilöiden kanssa.

Vuoden 2024 aikana lähtökeskusteluja raportoitiin 36 kappaletta. Näissä poislähdön syiksi oli mainittu seuraavia:

- Toisen työnantajan palvelukseen
- Vanhuuseläkkeelle
- Irtisanoutuminen / Muu syy
- Kotkan kaupungille toiseen tehtävään
- Opiskelu

Suurin osa lähtökyselyyn vastanneista kokee, että työhön on ollut vaikutusmahdollisuuksia ja että yhteistyö esihenkilön ja muun työyhteisön kanssa on ollut hyvää. Yksittäisiä poikkeamia tulee toisinaan esiin, ja näissä tapauksissa tilanteet on yleensä tunnistettu jo aikaisemmin palvelussuhteen aikana ja toimenpiteisiin on useimmiten jo ryhdytty ennen työntekijän poislähtöä ja lähtökeskustelua.



Sijaiskyselyssä myönteisiä kokemuksia

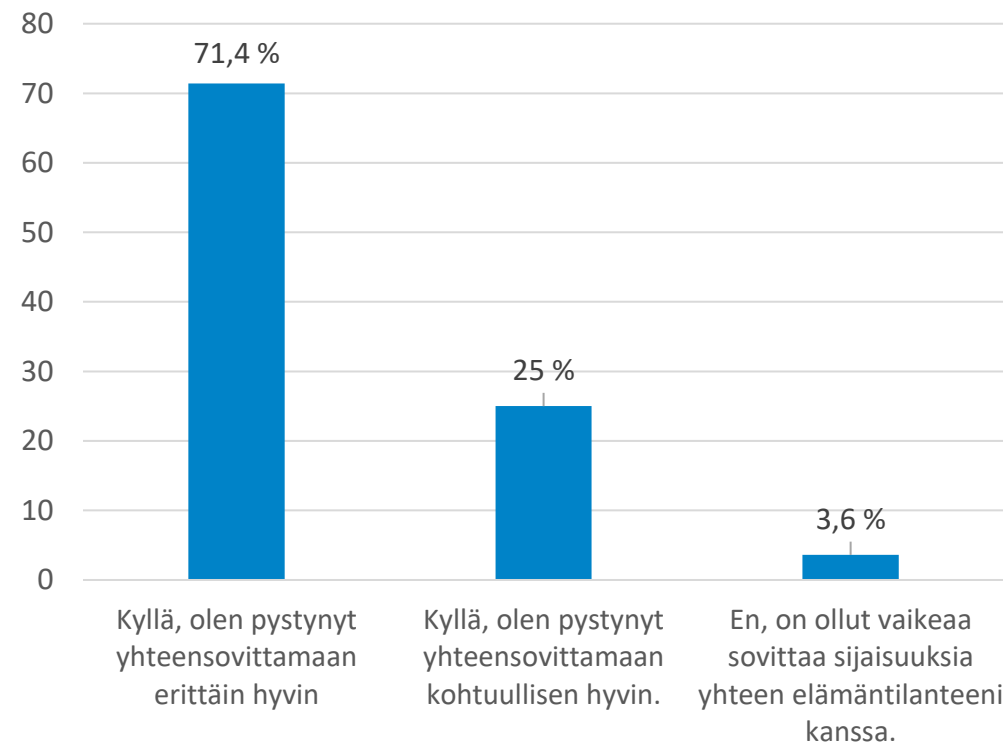
Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikkö toteutti syksyllä 2024 kyselyn sijaisuuksia tekeville työntekijöille. Kysely lähetettiin noin 300 sijaiselle ja vastaajia oli 84. Sijaisuuksia tehtiin pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen vastuualueella sekä lisäksi teknisten palvelujen vastuualueella puhtauspalveluissa ja opetustoimen vastuualueella.

Monille sijaisuudet ovat olleet loistava tapa työskennellä elämän eri vaiheissa. Esimerkiksi opiskelijat, eläkeläiset ja osa-aikatyötä tekevät ovat kokeneet sijaisuudet hyvinä vaihtoehtoina. Sijaisuudet tarjoavat joustavuutta, mahdollisuuden työskennellä eri paikoissa ja tavata uusia ihmisiä. Ne tuovat myös vaihtelua arkeen ilman pitkää sitoutumista. Mahdollisuus valita omat työajat koetaan suurena etuna. Osalle sijaisuuksien tekemisessä on myös haasteita. Erityisesti lyhyet sijaisuudet, joissa työpaikka voi vaihtua usein, voivat olla stressaavia ja yksinäisiä. Työn epävarmuus voi myös aiheuttaa huolta.

Sijaisena työskentelevät kokevat pääsääntöisesti, että heidät on otettu vastaan hyvin eri työyksiköissä. Suurin osa on saanut ystävällisen ja lämpimän vastaanoton sekä hyvän perehdytyksen. Työntekijöiden suhtautuminen sijaisiin vaihtelee kuitenkin paikkakohtaisesti. Useimmiten kollegat ovat olleet avoimia ja valmiita auttamaan, mutta toisaalta on myös tullut esiin kokemuksia ulkopuolisuudesta tai epäluottamuksesta, erityisesti silloin, kun perehdytys on ollut puutteellista. Sijaiset ovat pääsääntöisesti kokeneet, että heille tarjotaan riittävästi tukea ja monilla on ollut mahdollisuus antaa ja saada positiivista palautetta työpaikoillaan. Heidän kokemuksensa mukaan aktiivinen ja reipas asenne on avainasemassa työyhteisöön ja -tehtäviin sopeutumisessa.

Työskentely eri yksiköissä on antanut mahdollisuuden kehittää vuorovaikutustaitoja, oppia uusia menetelmiä ja löytää parhaat toimintatavat kullekin ryhmälle ja ympäristölle. Kokemukset eri paikoista rikastuttavat ammatillista osaamista ja auttavat vahvistamaan itseluottamusta, kun on mahdollisuus antaa ja saada palautetta.

Oletko pystynyt yhteensovittamaan sijaisuuksien tekemisen helposti muuhun elämäntilanteeseesi esim. opintoihin? n=84



Henkilökohtaiset lisät

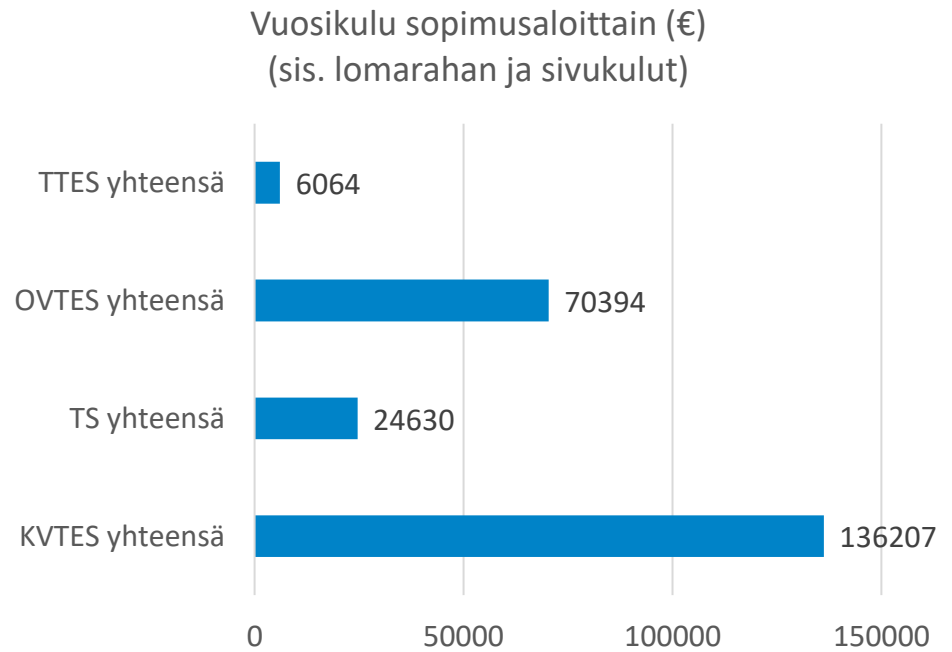


Vuoden 2024 aikana myönnettyjen henkilökohtaisten lisien kustannusvaikutus, €/vuosi

Vastuualue	Vuosikulu yhteensä (sis. lomarahan ja sivukulut) (€)
Hallintoyksikkö	3 306
Henkilöstöasioiden yksikkö	10 848
Talousyksikkö	8 948
Ympäristöpalveluiden yksikkö	9 657
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	3 664
Kulttuurin vastuualue	25 243
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	11 227
Teknisten palveluiden vastuualue	39 754
Opetustoimen vastuualue	64 604
Varhaiskasvatuksen vastuualue	49 424
Nuorisotyön yksikkö	0
Liikuntapalveluiden yksikkö	0
Hyvinvoinnin ja työllisyyden vastuualue	10 619
Koko kaupunki yhteensä:	237 295

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 oheisten kuvien mukaisesti.



Lisä- ja ylityökustannukset (€)

	2021	2022	2023	2024
Hallintoyksikkö	5 346 €	2 465 €	5 349 €	13 141 €
-Vaalit	5 895 €	1 943 €	3 068 €	11 609 €
Talousyksikkö	0 €	2 244 €	6 466 €	6 177 €
Henkilöstöasioiden yksikkö	123 €	412 €	0 €	0 €
Ympäristöpalveluiden yksikkö	621 €	135 €	156 €	209 €
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yks.	60 €	2 919 €	3 089 €	3 349 €
Kulttuurin va	1 543 €	14 306 €	31 592 €	13 119 €
Kaupunkisuunnittelun va	3 057 €	0 €	2 618 €	4 957 €
Teknisten palveluiden va	185 580 €	136 927 €	83 769 €	137 269 €
Opetustoimen va	308 €	354 €	564 €	143 €
Varhaiskasvatuksen va	5 996 €	9 905 €	8 366 €	7 141 €
Nuorisotyön yksikkö	0 €	98 €	400 €	0 €
Liikuntapalveluiden yksikkö	2 857 €	4 103 €	5 883 €	1 297 €
Hyvinvoinnin ja työllisyyden va	10 534 €	24 085 €	12 753 €	242 €
Yhteensä	221 919 €	199 896 €	164 074 €	198 654 €



18

Vuonna 2024 ylitöitä muodostui oheisen taulukon mukaisesti eri vastuualueilla.

Suurin yksittäinen tekijä teknisten palveluiden vastualueen ylityökertymästä johtui infran ylläpidon talvihoidosta.

Monissa työyksiköissä ylityöt johtuvat sairaspöissaolojen tuurauksista.

Myös presidentinvaalit 2024 aiheuttivat lisä- ja ylityötä.



Maksetut palkat

KOTKAN KAUPUNKI, t eur	2020	2021	2022	2023	2024
PALKAT JA PALKKIOT	63 148	67 561	70 753	73 706	73 488

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 2024 hyty-palkkio myönnettiin 59 henkilölle. Hyty-palkkioita maksettiin yhteensä 15 601 €. Palkitsemista käytettiin vähemmän kuin edellisvuonna 2023. Silloin hyty-palkkioita myönnettiin 72 henkilölle ja niitä maksettiin yhteensä 15 377 €. Vuonna 2022 hyty-palkkioita jaettiin selvästi enemmän, 30 990 €



Palkattomat vapaat säästösyistä

Palkaton vapaa säästösyistä	2020	2021	2022	2023	2024
Henkilöitä	358	321	335	303	253
Päivät	2 411	2 302	2 388	2 426	2 025
Säästövaikutus, (€)	181 066	184 493	253 080	249 957	208 641

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 2024 palkatonta vapaata säästösyistä pidettiin vähemmän kuin aiempina vuosina. Myös säästövaikutus väheni edellisvuodesta.



Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot	2023		2024		Muutos 2023-2024	
Kotkan kaupunki	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €
	18,7	2 913 209	16,6	2 884 500	-2,1	-28 709

Kotkan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot laskivat edellisvuodesta 2,1 päivää/ hlö.

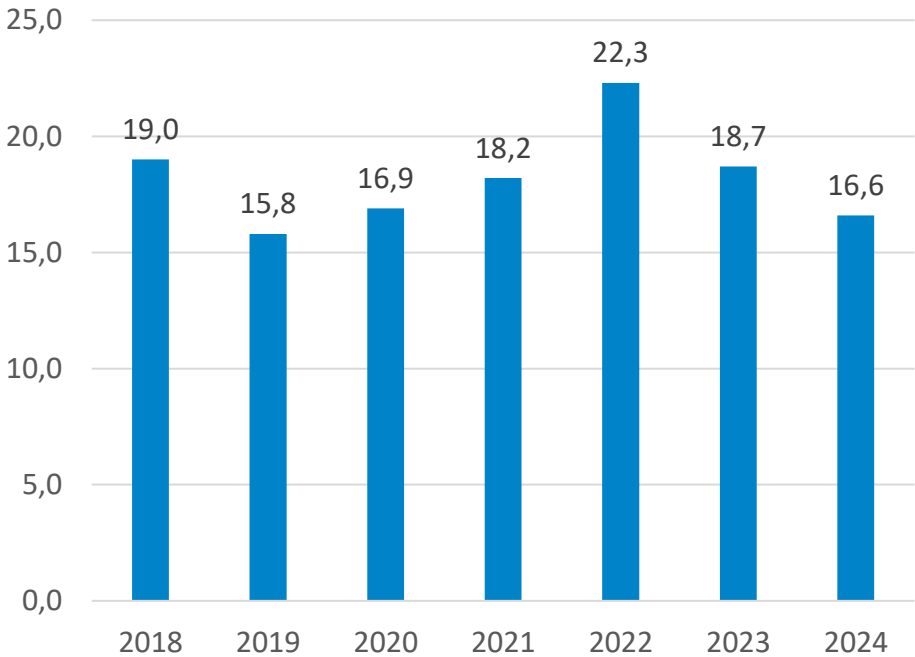
Kotkan kaupungilla esihenkilö voi myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi päivää. Vuonna 2024 esihenkilön myöntämien sairauspoissaolopäivien määrä laski hieman edellisvuodesta.

Esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot	2020	2021	2022	2023	2024
Henkilöiden lukumäärä	1133	1133	1367	1440	1268
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	5461	5896	8031	8925	7239

Vuonna 2024 Kotkan kaupungin henkilöstöllä oli sairauspoissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 32 758.

Edellisvuonna 2023 vastaava luku oli suurempi: 36 880 kalenteripäivää sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolokehitys 2018-2024
(pvää/työntekijä)

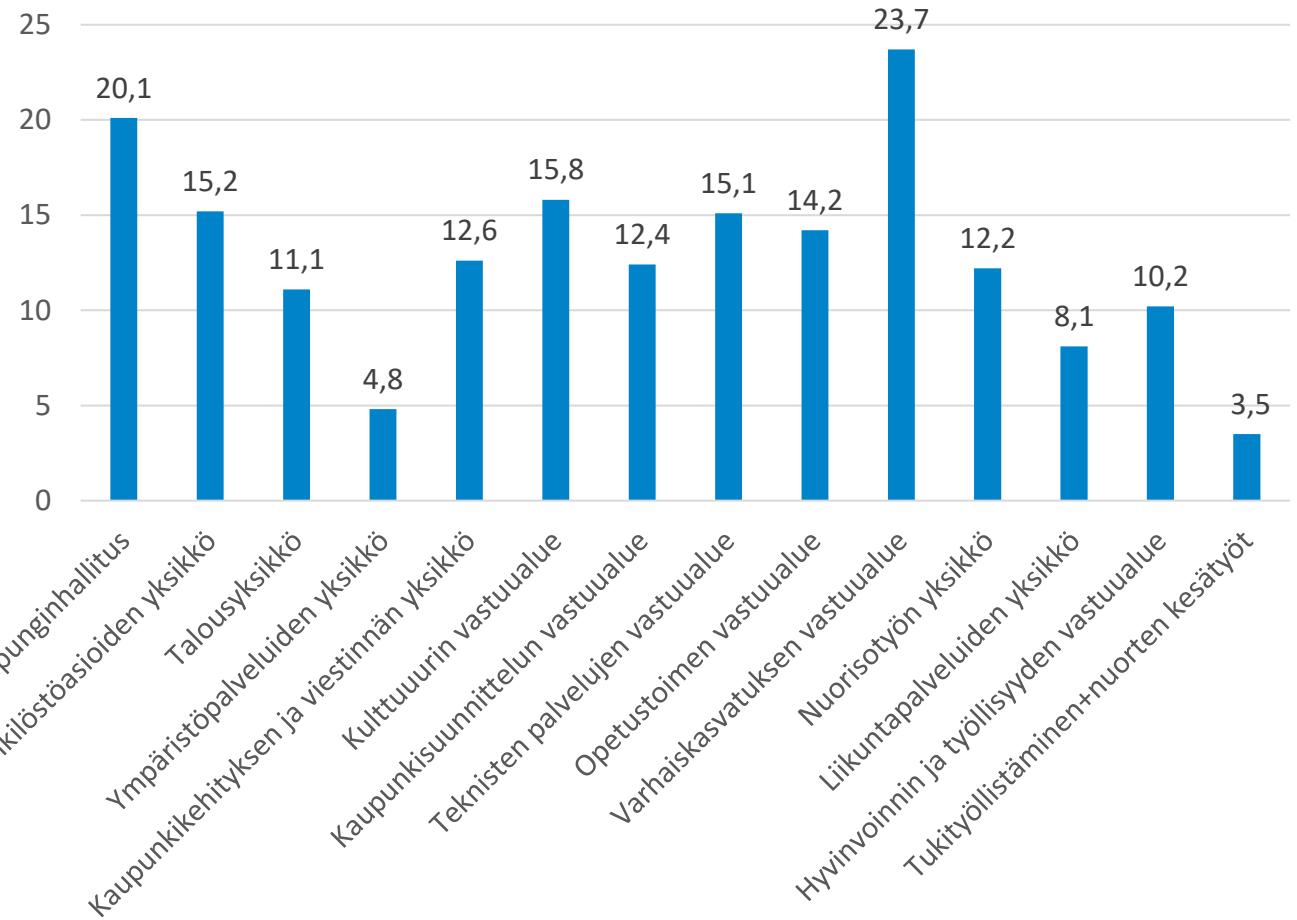


Sairauspoissaolot

- Sairastaneita yhteensä 1554 henkilöä.
- Terveysprosentti (ei lainkaan sairauspoissaoloja): 38 %
 - edellisvuonna terveysprosentti: 13 %
- Pelkkä yhden päivän sairauspoissaolo oli 119 työntekijällä.

Poissaolon pituus	Poissaolopäivien lukumäärä
1-7 pv	12 674
8-29 pv	7 694
30-59 pv	6 886
60-89 pv	2 970
90-179 pv	2 167
Yli 180 pv	367
Yhteensä:	32 758

Sairauspoissaolot 2024 (pvää / hlö)



Työterveyshuolto

Toimenpiteet	2023	2024
Työpaikkaselvitykset ja -seurannat	14	17
Työterveysneuvottelut	201	153
Osatyökykyisten tarkastukset	195	160
Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit	204	57
Käyntimäärät		
Työterveyslääkäri	2042	3874
Työterveyshoitaja	2411	1636
Työfysioterapeutti	1123	672
Työterveyspsykologi	644	373

Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajana aloitti 2.1.2024 Pihlajalinna Terveys. Työterveyspalvelujen sisältö on kattava sisältäen ennaltaehkäisevän toiminnan (Kela I) sekä työnantajan tarjoaman vapaaehtoisen sairaanhoitopalvelun (Kela II). Sopimus kattaa myös muita tarpeisiin perustuvia palveluja (Kela 0), joita Kela ei korvaa. Näihin kuuluvat mielen hyvinvointia tukevat matalan kynnyksen palvelut, joita lisättiin.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet perustuvat todettuihin tarpeisiin. Pää tavoitteina olivat sairauspoissaolojen vähentäminen, erityisesti mielenterveyssyistä aiheutuvien poissaolojen osalta sekä työterveysyhteistyön ja työkykyjohtamisen tukeminen. Tavoitteena oli myös, että sairaanhoidon kustannukset ovat enintään 40 % Kelan korvausluokan I (ehkäisevä työterveyshuolto) ja korvausluokan II (sairaanhoito) yhteiskustannuksista. Työterveystoiminnan toteutumista seurattiin ja arvioitiin kvartaaleittain ohjausryhmätapaamisissa. Kustannusseuranta toteutui kuukausittain. Toimintaa ohjattiin yhteistyössä tavoitteiden suuntaisesti toimintakauden aikana.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminnan osalta työpaikkaselvityksiä tehtiin 17 (14 kpl vuonna 2023), joista kaikki perusselvityksiä. Työterveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 404 (424 tarkastusta vuonna 2023). Terveystarkastusten sisältö painottui neuvontaan ja ohjaukseen (1160 kpl). Työpaikkaselvitysprosessissa keskityttiin altisteisen työn selvitysten ja tarkastusten toimintamallin sekä riskinarvioinnin kehittämiseen. Tavoitteena oli työolojen terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen. Työhöntulotarkastukset kohdennettiin lakisääteisiin tarkastuksiin. Altisteisen työn terveystarkastuksista järjestettiin Kotkan kaupungin esihenkilöille koulutusta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.



Työterveyshuolto

Työterveyden käyntimäärät painottuivat lääkäreiden etä- ja vastaanottokäynteihin, jotka lisääntyivät erityisesti alkuvuoden aikana. Työterveyspalveluiden painopisteen suuntautuessa lääkärien toteuttamaan sairaanhoitopalveluun lisääntyivät myös kustannukset. Hoitajien, työfysioterapeuttien ja -psykologien vastaanottojen käyntimäärät vähenivät vuoteen 2023 verraten. Ravitsemusterapeutin ja sosiaalialan asiantuntijan palveluja käytettiin myös työterveyslääkärin läheteellä. Mielen hyvinvointipalveluihin kuuluvia Mielen huoli -linjaa, lyhytterapiaa ja depressiohoitajan käyntejä hyödynnettiin myös. Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit vähenivät.

Kuntoutustoiminnot aktivoituvat työterveyden toimesta. Kaksi kuntoremonttia toteutettiin ja yksi KIILA-kuntoutus aloitettiin yhteistyössä työnantajan kanssa. KELA-yksilökuntoutukseen ohjattiin lääkärin läheteellä. Työterveys ohjasi osallistujia myös henkilöstöasioiden yksikön tarjoamiin työkuntoa edistäviin ja ylläpitäviin ryhmätoimintoihin. Yhtään savuttomuushoitoa ei toteutunut vuonna 2024.

Sairaanhoitopalvelut kohdennettiin työterveyspainotteisesti tilanteisiin, joissa on sairaudesta johtuvaa työkyvyn menetyksen uhkaa. Akuutin sairaanhoitopalvelun ohjausta ja rajoituksia selkeytettiin. Tämä vaikutti merkittävästi loppuvuonna ennaltaehkäisevän toiminnan lisääntymiseen ja kustannusten vähenemiseen.

Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisia työntekijän, työterveyden, esihenkilöiden ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjä työterveysneuvotteluja toteutettiin 153 (201 neuvottelua vuonna 2023). Tavoitteena oli työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai työhön paluun tukeminen. Työkykyä tukevat ratkaisut suunniteltiin yhteistyössä neuvotteluun osallistuneiden kesken.

Korvaavan työn prosessi toteutui 10 henkilölle (36 hlöä vuonna 2023), 18 jaksoa. Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 36 henkilölle sisältäen 79 jaksoa (48 hlöä, 88 jaksoa vuonna 2023) joko itsenäisenä järjestelynä tai yhdessä korvaavan työn kanssa. Työkokeiluja järjestettiin yhteensä 9 (12 työkokeilua vuonna 2023). Varhaiseen tukeen ja työhön paluuprosessien seurantaan liittyviä työhyvinvointikeskusteluja esihenkilön ja työntekijän sekä tarvittaessa työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytiin 145 (91 keskustelua vuonna 2023). Tavoitteena oli ennakoida varhaisen tuen keinoin työkykyriskejä sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät vuonna 2024 olivat 16,6 pv/henkilö (18,7 pv/henkilö vuonna 2023).

Työterveyden ilmoittamien sairauspoissaolopäivien osalta enin osa poissaoloista on lyhyitä poissaoloja. Pitkien poissaolojen osuus on vähentynyt. Suurimpien poissaoloryhmien osalta päivät ovat myös vähentyneet. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta poissaolopäiviä oli 3,19 pv/hlö (5,1 pv/hlö vuonna 2023) ja mielenterveyssyistä 2,8 pv/hlö (4,2 pv/hlö vuonna 2023). Työkykyjohtamista tuettiin varhaisen tuen keinoin sekä työkykyriskejä ennakoiden. Työterveys on tehnyt aktiivista työkykyriskiseurantaa ja ratkaisuja on haettu yhteistyössä.

Työterveyskustannukset olivat 507 euroa/henkilö/vuosi (490 euroa vuonna 2023). Sopimuksen mukainen budjetti (937 5000 euroa) ei ylittynyt. Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan osuus kokonaiskustannuksista oli 55 %, kun se vuonna 2023 oli 46 %. Sairaanhoidon osuus oli 36 %, (38 % vuonna 2023). Muiden palvelujen osuus oli 9 % (15 % vuonna 2023).

Toiminnan painopiste oli tavoitteiden mukaisesti ennaltaehkäisevässä toiminnassa vuoden lopussa toteutetun palvelujen kohdentamisen ja rajausten myötä.



Eläketapahtumat

Kotkan kaupungin henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi yhteensä 45 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 51. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,7 vuotta eli 1,2 vuotta alempi kuin edellisenä vuonna (62,9 vuonna 2023).

Vuonna 2024 muissa suurissa kunnissa vastaava luku oli 61,7 vuotta (61,1 vuotta vuonna 2023). Eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä väheni vuonna 2024.

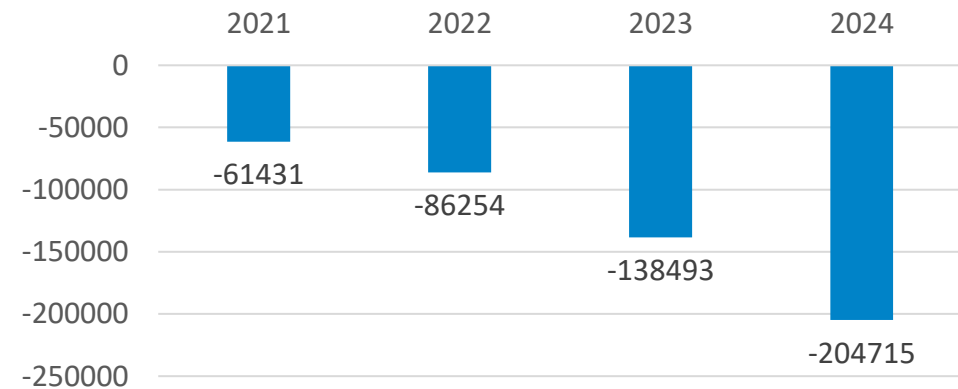
Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 29 ja heidän keski-ikänsä oli 64,8 vuotta. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeille siirtyneitä oli 37 keski-ikänsä ollessa 64,6.

Työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) siirtyi yhteensä 8 henkilöä (7 henkilöä vuonna 2023). Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja oli 8 (7 kpl vuonna 2023). Tavoitteena on edelleen osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työuran pidentäminen.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,4 % palkkasummasta (1,2 % vuonna 2023). Verrokkina suuret kunnat, joilla vastaava luku vuonna 2024 oli 0,8 %. Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Tähän voidaan vaikuttaa ennakoivalla ja toimivalla työkykyjohtamisella sekä aktiivisella yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa.

Täyttä työkyvyttömyyseläkettä / kuntoutustukea edeltäneiden osatyökyvyttömyyseläkkeiden säästövaikutus Kotkan työkyvyttömyyseläkemaksuun oli -204 715 €.

Osatyökyvyttömyyshyvityksen säästövaikutus (€)



Työtapaturmat

Työtapaturmien lukumäärä näyttää kasvaneen hieman vuosittain vuodesta 2020 alkaen (ylempi kuva). Vuonna 2024 työtapaturmia sattui yhteensä 134 kappaletta, mikä on seurantajakson 2019-2024 ennätys. Ennätystä selittänevät erityisesti työpaikalla tapahtuneet tapaturmat, joita oli vuonna 2024 kokonaisuudessaan 108 kappaletta. Työmatkatapaturmat sen sijaan ovat tarkasti aiempien vuosien keskiarvossa (26 kpl).

Vuonna 2024 työtapaturmaa kohden maksetut korvauspäivät ovat kuitenkin edellisen vuoden 2023 tavoin maltillisella tasolla: keskiarvo 6,8 päivää/ työtapaturma (2024). Tämä saattaisi kertoa siitä, että vuosina 2023 ja 2024 tapahtuneet työtapaturmat eivät ole olleet niin vakavia verrattuna aiempiin vuosiin 2019-2022. Toki vakavia tapaturmia on sattunut myös vuonna 2024 (mm. luunmurtumia), joista on ollut seurauksena pitkät sairauspoissaolot.

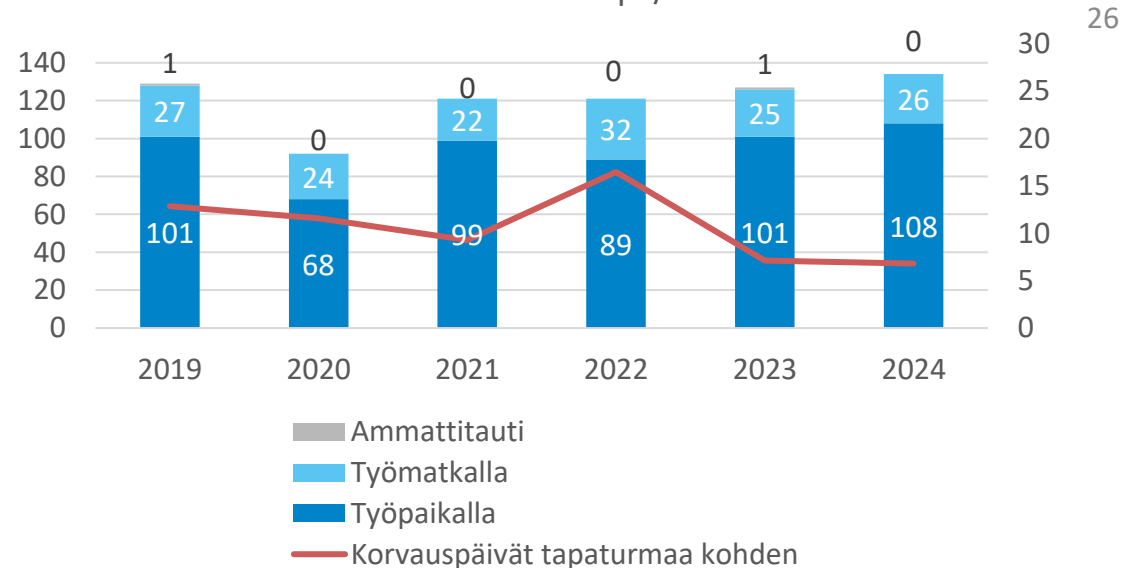
Työsuojelutoiminnan yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut tapaturmien vähentäminen ja kaikista tehdyistä toimenpiteistä huolimatta tapaturmien lukumäärään ei ole edelleenkään juurikaan pystytty vaikuttamaan. Ilahduttavaa on kuitenkin huomata, että seurantajaksolla 2019-2024 korvauspäivien määrä työtapaturmaa kohden näyttäisi vuosittain vähentyneen.

Vuosittain suurin korvausluokka tapaturmissa on erilaisesti liukastumiset, kompastumiset, putoamiset, törmäämiset ja horjahtamiset. Vuoden 2024 osalta nämä tapaturmat aiheuttivat yhteensä yli kaksi kolmasosaa (70%) kaikista korvauspäivistä. Näitä tapaturmia on pyritty ehkäisemään mm. tiedottamalla henkilöstä ennakoivasti haasteellisista keliolosuhteista, kouluttamalla esihenkilöitä vastuulliseen työturvallisuusjohtamiseen, tiedottamalla muutenkin koko organisaatiota tapaturmista.

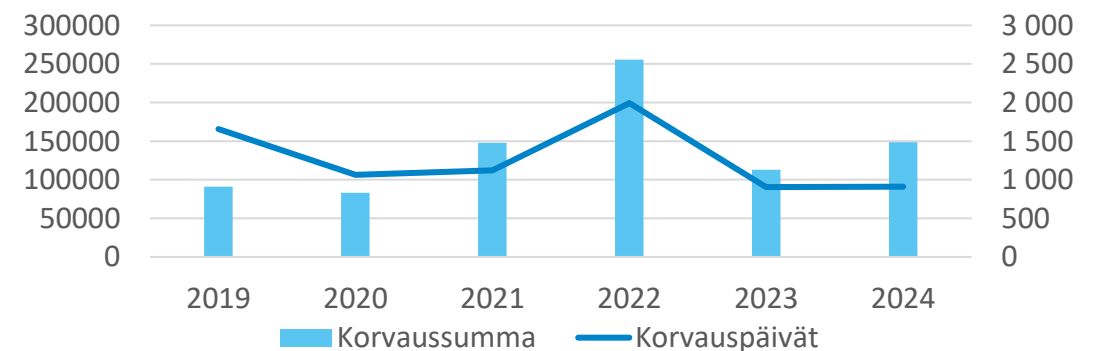
Vuosi 2024 näyttäyty myönteisenä korvauspäivien lukumäärän osalta (alempi kuva), kuten edellinenkin vuosi 2023. Sen sijaan korvaussummat ovat kasvaneet vuoteen 2023 verrattuna lähes 32% (n. 36 t€). Tämä saattaisi kertoa siitä, että työtapaturmat ovat aiheuttaneet enemmän maksullisia terveydellisiä operaatioita, mutta niistä parantuminen on ollut kuitenkin seurausten vakavuuteen nähden nopeaa. Työsuojelutoiminnassa tullaan jatkamaan edelleen sinnikästä työtä tapaturmien vähentämisen suhteen.



Työtapaturmien lukumäärä ja korvauspäivät
tapaturmaa kohden 2019-2024
sekä ammattitaudit 0-1 kpl / vuosi



Työtapaturmien korvaussummat ja korvauspäivät
2019-2024



Varhaiskasvatuksen turvakummit

Varhaiskasvatuksen vastuualueella on toiminut vuoden 2023 alusta alkaen turvakummi -hanke. Sen tarkoituksena on kehittää turvallisuusajattelua, ehkäistä työpaikkatapaturmia ja lisätä jokaisen yksittäisen työntekijän vastuunottoa omasta työturvallisuudesta.

Tällä hetkellä turvakummeja on yhteensä 16 henkilöä eri päiväkodeista. Heidän tehtävä on toimia oman työn ohella esihenkilön tukena turvallisuusasioissa, ylimääräisenä silmäparina ja turvallisuusasioiden edistäjinä päiväkotien hektisessä arjessa.

Vuonna 2024 varhaiskasvatuksen vastuualueella tapahtui vuoteen 2023 verrattuna 8 % vähemmän työtapaturmia.



Työhyvinvointikysely

Kotkan kaupungilla toteutettiin loppusyksystä 2024 henkilöstön työhyvinvointikysely. Kyselylomakkeena käytettiin Kevan Avaintietopalvelun työhyvinvointikyselyä. Vastausprosentti oli 66. Vastaajia oli yhteensä 1166 henkilöä.

Kokonaisuutena Kotkan tulokset olivat melko hyvällä tasolla. Useiden aihealueiden keskiarvot lähestyivät neljää (asteikolla 1-5). Suurin osa arvioinneista oli koko kaupungin tuloksissa pysynyt samalla hyvällä tasolla. Muutamissa kohdissa arvioissa oli silti hienoista negatiivista kehitystä verrattuna edelliseen kyselyyn. Myös muutoksia positiiviseen suuntaan oli, esimerkiksi perehdyttämisessä ja työkyvyn tuen tunnettuudessa.

Lähes 90 % henkilöstöstä kokee itsensä vahvaksi, tarmokkaaksi ja innostuneeksi työssään vähintään viikoittain. Myös esihenkilötyötä arvioitiin myönteisesti. Erityisen myönteiseksi koettiin luottamuksellinen ilmapiiri oman esihenkilön kanssa (keskiarvo 4,2). Positiivinen tulos oli myös se, että 87 % vastaajista pystyi käyttämään tietojään ja taitojaan monipuolisesti työssään. Vastaajat olivat myös hyvin selvillä työyksikön tavoitteista, tehtävistä ja toimintatavoista.

Vuoden 2024 aikana muutamissa Kotkan kaupungin työyksiköissä pilotoitiin Kevan Pulssi-kyselyä. Pulssin käyttöä laajennetaan vuonna 2025.

Kriittisimpiä arvioita sai yhteistyö eri yksiköiden välillä (ka. 3,5). Myös kiire työssä näkyi tuloksissa: vain 55 % 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 muihin suuriin kuntiin verrattuna ne edustivat keskimääräistä tasoa.

Vastausten perusteella tietoisuus oman organisaation toimintatavasta työntekijän työkyvyn heikentyessä on parantunut. Tähän tiedotukseen on myös panostettu edellisen kyselyn jälkeen.

Edelleenkin 80 % vastaajista suosittelisi Kotkan kaupunkia työntantajana myös tuttavalleen. Tämä oli erittäin vahva tulos ja oli myös hieman vertailuaineistoa myönteisempi tulos.



Pulssikysely

Vuoden 2024 aikana muutamissa Kotkan kaupungin työyksiköissä pilotoitiin Kevan Pulssikyselyä.

Pulssi on lyhyt ja nopea kysely, joka tuottaa reaaliaikaista tietoa työyhteisön vireestä. Sen tavoitteena on kannustaa koko henkilöstöä osallistumaan työkyvyn kehittämiseen. Pulssi tarjoaa esihenkilöille ajantasaista tietoa työntekijäkokemuksesta sekä tärkeitä aiheita työyksikön keskusteluihin. Lisäksi Pulssissa on tarjolla sisältöjä arjen työkykyjohtamisen itseopiskeluun. Henkilöstölle taas tarjoutuu Pulssin kautta matalan kynnyksen kanava vaikuttaa työhyvinvointiin omalla työpaikallaan.

Työntekijät ja esihenkilöt vastaavat Pulssiin kuukausittain. Vastaaminen on anonymiä. Kysymykset koskevat sekä omaa työhyvinvointia että työyhteisön tilannetta. Vastaajat voivat antaa myös vapaata palautetta ja esittää kehitysideoitu.

Tulokset rakentuvat ja päivittyvät automaattisesti tulostilantilaan – heti kun vastaajia omassa työyksikössä on vähintään 5. Pulssin avulla esihenkilöt voivat ennakoita tilanteita työyhteisöissä: reagoida varhaisiin merkkeihin ja suunnata tukea oikeisiin kohteisiin.

Pulssin tuottamat vastaukset auttavat huomaamaan mahdolliset paikalliset ongelmat työyhteisössä, samoin kuin onnistumiset ja vahvuudet.

Pulssin käyttöä laajennetaan Kotkan kaupungilla vuonna 2025.



Työhyvinvointia tukevat toiminnot

Työhyvinvointisuunnitelman toimenpiteiden teemana oli vuonna 2024 Mielen hyvinvointi. Tarjolla oli aiheeseen liittyviä luentoja, muuta kokonaisvaltaista omaa työkuntoa edistävää ja tukevaa toimintaa sekä palautumiseen liittyviä vinkkejä.

Liikuntaryhmistä työkuntoa tukivat ohjatut avoimet jumppa- ja vesiliikuntaryhmät. Kuntosaliharjoittelua oli tarjolla alkeis- ja jatkoryhmässä lihaskunnon vahvistamiseksi. Uutena toteutettiin myös juoksusta haaveileville ja harrastaville oma ryhmänsä sekä kiinnostuneille virkistystä melomalla.

Henkilöstön toiveet ja kehitysehdotukset huomioitiin toiminnan suunnittelussa. Toteutuksen jälkeen kerättyjen palautteiden mukaan toteutuneet toiminnot koettiin pääsääntöisesti hyvinä ja niillä oli nähty olleen myönteinen vaikutus työkykyyn.

Lähitapaamisten lisäksi tarjotut etätoiminnot ja jälkikäteen katsottavat nauhoitteet olivat suosittuja ja mahdollistivat osallistumisen itselle sopivana ajankohtana.

Työnantajan tarjoamissa liikuntaryhmissä oli vuoden aikana yhteensä 507 osallistujaa. Kuntoremontteihin osallistui 18 henkilöä.

Liikuntaryhmien ja kuntoremonttien lisäksi järjestettiin ohjattua harrastustoimintaa muun muassa luontoon, kädentaitoihin ja kulttuuriin liittyen.

Työhyvinvointisuunnitelman 2024 mukaisesti toteutuivat alla olevat toiminnot ja ryhmät. Näiden toimintojen kustannus oli yhteensä 42 000 euroa.

Liikuntaryhmiä:

- Kuntonyrkkeily- ja kahvakuulakurssit
- Tennis
- Kuntosaliharjoittelua, alkeis- ja jatkoryhmät
- Vesiliikunta
- Tyhy-jumpat
- Kantritanssiryhmä
- Etäjooga
- Flow -(etä)valmennus
- Juoksukoulu ja melontakurssi

Muut työhyvinvointitoimet:

- Kuntoremontit (Tules- ja esihenkilöryhmät)
- Vuoden työntekijä ja Vuoden esihenkilö 2024 -kilpailut
- HeiaHeia -kampanjan palkintona Myrskyluodon Maija -elokuva
- Keho ja mieli -vertaisryhmä
- Improvisaatiokurssi
- Break Pro -taukoliikuntaohjelma
- In-house coaching -yksilövalmennus

Syksyn hyvinvointiviikoilla:

- Ravitsemus- ja elämäntapaluennot
- Neulekurssi, kirjallisuuspiiri ja keramiikkakurssi
- Opastettu luontoretkeä
- Sovelletun rentoutuksen kurssi



Henkilöstön tuettu virkistystoiminta

Kotkan kaupunki tukee henkilöstön virkistystoimintaa kulttuurin ja liikunnan saralla. Henkilöstön lippuhinnat ovat edullisemmat esimerkiksi Kotkan kaupunginteatterissa ja merikeskus Vellamossa. Henkilöstö pääsee Kotkan kaupungin uimahalleihin ja kuntosaleille yhden euron sisäänpääsymaksulla. Tämä on runsaasti käytetty ja arvostettu etu. Lisäksi tuetaan säännöllisesti kylmävesiuintia.

Kulttuuri- ja liikuntaharrastuksiin osallistuttiin vuonna 2024 varsin hyvin. Koronatilanne oli osaltaan vaikuttamassa 2020-luvun alkupuolen alhaisempiin lukuihin.

Henkilökunnan virkistykseen kirjatut kulut (€)	
2020	8 609
2021	8 303
2022	9 911
2023	11 457
2024	12 578



Megabileet Satama Areenalla

Kotkan kaupungin henkilöstöjuhla vietettiin keskiviikkona 8.5.2024 Satama Areenalla. "Megabileiden" pääesiintyjä oli Elastinen.

Tilaisuuteen osallistui lähes 1400 juhlijaa – Kotkan kaupungin työntekijöitä ja valtuutettuja seuralaisineen. Juhlijoiden tunnelmia kuvailee hallintojohtaja Sanna Koskimies:

Minkälaiset juhlat olivat? Millaisissa tunnelmissa juhlit?

Juhlat olivat tosi onnistuneet! Lämminhenkinen ja rento tilaisuus. Ihmisten iloisuus oli näkyvää.

Koin juhlan tosi yhteisöllisenä tapahtumana. Kotkan asukkaana ja kaupungin työntekijänä tapahtumassa oli tosi paljon tuttuja. Se loi juhlaan spesiaalin tunnelman.

Millaisia kohtaamisia sinulla oli?

Tapasin työkavereita sekä omasta yksiköstä että muilta vastuualueilta. Tämän lisäksi törmäsin mm. lasteni päiväkodin ja koulun ammattilaisiin, vanhoihin naapureihin, sukulaisiin ja harrastuskavereihin. Muutamankin kerran illan aikana kävin keskusteluja siitä, että "oletko sinäkin töissä kaupungilla".

Kohtaamiset olivat kaikki iloisia. Juhlassa vallitsi mukavan yhteisöllinen henki, kun ihmiset eri puolilta tulivat yhteen.



Elastisen sanoin: "Katse eteen ja suupielet ylöspäin!"



Tyhy-iltapäivä Käpylän koululla

Työhyvinvointi-iltapäivä järjestettiin syyskuussa 2024 Käpylän uudella koululla Karhulassa sekä koulun lähialueilla. Tarjolla oli jälleen runsas kattaus erilaisia harrastuskokeiluja, liikuntaa sekä luentoja ja opastuksia. Tyhy-iltapäivään osallistui noin 400 Kotkan kaupungin työntekijää.

Kaupunginjohtaja lausui tilaisuuden tervetuliaissanat ja alkujumppa lämmitteli osallistujat upean kesäisessä säässä. Ruokaa ja yhteislaulua oli tarjolla upouuden koulun ruokatiloissa – ja herkutteluun possokahvit. Koulun tutustumiskierroksista vastasi koulun henkilökunta ja ne olivat hyvin suosittuja.

Äänimaljarentoutus oli yksi vuoden 2024 tyhy-iltapäivän kiinnostavimpia lajikokeiluja. Edellisvuoden tapaan myös kehonkoostumusmittaus oli hyvin suosittu toiminto. Mittauksen ohjaajaresurssia oli lisätty, joten suuremmilta jononmuodostuksilta vältyttiin. Kehonkoostumusmittauksesta sai myös lyhyen palautteen Kymenlaakson liikunnan asiantuntijoilta.

Muutakin viihdykettä ja harrastuskokeiluja oli tarjolla: luisteluesitys sekä vapaata luistelua jäähallilla; rastiseikkailu kuntoradalla; jousiammuntaa; Kotkan historiaa – luennot; Aallon Sunila –opaskierrokset sekä tanssi-, karate- ja itsepuolustusharjoituksia.



Esihenkilöiden infot ja koulutukset

Koulutuksia järjestettiin koulutussuunnitelman mukaisesti vuonna 2024 sekä esihenkilöille että henkilöstölle.

Esihenkilöinfoja järjestettiin vuonna 2024 edelleen viisi kertaa vuodessa, etäyhteyden välityksellä. Esihenkilöinfoihin osallistui 80-99 esihenkilöä. Osallistumisaktiivisuus oli hyvällä tasolla huomioiden, että esihenkilöitä on kaiken kaikkiaan noin 100.

Henkilöstöasioiden yksikkö järjesti vuoden 2024 aikana useita tietoiskuja ja käyttäjäkoulutuksia henkilöstöhallintoon liittyvistä eri järjestelmistä (Timecon, Populus, Titania, Helmerin poissaololomakkeet, Kuntarekry jne.). Nämä oli suunnattu ensisijaisesti esihenkilöille mutta osa myös henkilöstölle.

Esihenkilöille järjestettiin koulutuksia muun muassa seuraavista aiheista: Houkutteleva työpaikka! Rekrytointityöpaja vastuualueille (27 osallistujaa); Tehoa rekrytointiin (5 osallistujaa) sekä Hybridityön yhteisöllinen johtaminen (7 osallistujaa). Näiden lisäksi järjestettiin henkilöstökoulutuksia, joista kerrotaan henkilöstökertomuksessa toisaalla.

Kotkan kaupunki on mukana Kevan Kestävää työelämää -hankkeessa. Hankkeessa toteutettiin vuoden 2024 aikana kolme esihenkilöiden itseopiskelupolkua, jossa aiheena oli henkilöstön työkyvyn tukeminen. Kokonaisuuteen kuului työkykyä koskevia videoita ja tehtäviä sekä yhteisiä keskustelutilaisuuksia.

Tuoreita kotkalaisia esihenkilöitä perehdyttävä, kuuden koulutuspäivän pituinen valmennus (EVA) toteutettiin vajaan vuoden kestoisena maaliskuusta marraskuuhun. Osallistujina oli 16 uutta esihenkilöä.

Koulutusten osallistujilta kerättiin myös palautetta koulutuksista. Pääosin palaute oli myönteistä ja koulutuksissa saadut tiedot hyödynnettävissä arkeen.



Henkilöstökoulutuksia ja perehdytystä

Vuonna 2024 henkilöstökoulutuksia toteutettiin seuraavista aiheista: Neuvottelu- ja vuorovaikutustaidot (26 osallistujaa); Työyhteisötaidot ja sosiaalinen rohkeus työpaikalla (23 osallistujaa); Ratkaisukeskeisyys ja näkökulman vaihtamisen taito (24 osallistujaa); Saavutettava kuntaviestintä (61 osallistujaa); Tunteiden, ajatusmallien ja tapojen merkitys painonhallinnassa – tunnista tunnesyöminen (29 osallistujaa); Virtaa lautaselta - energiaa työhön ja vapaa-ajalle (35 osallistujaa).

Henkilöstökoulutukset toteutettiin etäyhteyden välityksellä pois lukien koulutus neuvottelu- ja vuorovaikutustaidoista. Osasta tehtiin tallenne, joka oli katsottavissa myös myöhemmin. Lisäksi digitaalisten toimistotyökalujen käyttöä ja osaamista tukeva Eduhouse Digitaidot -osaamisportaali oli edelleen vuonna 2024 koko henkilöstön käytössä.

Kotkan kaupungin uuden henkilöstön perehdytyspäivät (HEVA) toteutettiin huhti- ja lokakuussa 2024. Niihin osallistui molemmilla kerroilla 30 työntekijää. Kotkan kaupungille vuodenvaihteessa 2024-25 siirtyville työelämäpalveluiden työntekijöille järjestettiin niin ikään kaksi perehdytyspäivää, joihin osallistui noin 80 työntekijää.

Lisäksi Kotkan kaupungin työyksiköillä oli mahdollisuus ulkopuolisen valmentajan vetämään työyhteisövalmennukseen. Valmennuksissa vahvistettiin työyhteisöä: aiheena oli kannustava ja myönteinen vuorovaikutus työpaikalla. Puolen päivän mittaiset valmennukset tarjottiin kolmelle työyhteisölle hakemusten perusteella. Työyhteisöille järjestettiin vuoden 2024 aikana kolme turvallisuuskoulutusta, joissa vahvistettiin henkilöstön valmiuksia toimia uhkaavissa tilanteissa (osallistujia yhteensä 44) . Hätäensiapukoulutuksia järjestettiin kolme

Vuoden 2024 koulutusten osalta Kotkan kaupunki on hakenut koulutuskorvauksen Työllisyysrahastolta. Tukea saadaan noin 23 500 euroa. Edellisvuonna 2023 korvaus oli 22 800 euroa.

Kehityskeskustelun oman lähiesihenkilön kanssa kävi 60-70 % henkilöstöstä.

