Henkilöstökertomus

Kotkan kaupunki

2025

YTNK 30.3.2026 § 23
KH 30.3.2026 § 75
KV 18.5.2026 § 50

1 Sisällysluettelo

2 Alkusanat: Työhyvinvointi on yhteispeliä....2
3 Tiivistelmä vuoden 2025 keskeisistä kehittämistoimista....3
4 Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä....4
5 Uuden henkilöstöohjelman 2035 laadinta....6
6 Pääluottamusedustajien vuosi 2025....7
7 Keskimääräinen henkilöstömäärä....8
8 Henkilötyövuodet (HTV2) ja henkilöstörakenne....9
9 Rekrytoinnit....10
10 Kysely Kotkan kaupungin työnhakijoille....11
11 Rekrytointimarkkinointi....12
12 Täyttöluvat....13
13 Lähtövaihtuvuus....14
14 Palkkaus....15
15 Palkattomat vapaat säästösyistä....19
16 Sairauspoissaolot ja työterveyshuolto....20
17 Eläketapahtumat....23
18 Työtapaturmat ja turvakummit....24
19 Vähemmän väkivaltaa koulu- ja esiopetusarjessa -hanke (VäVä)....26
20 Epassi käyttöön....27
21 Esihenkilötyön WOPI360-arviointi....28
22 Pulssikysely....30
23 Työhyvinvointia tukevat toiminnot....31
24 Esihenkilöiden kuntoremontti uudella konseptilla....32
25 Henkilöstön tuettu virkistystoiminta....33
26 Tyhy-iltapäivä Ruonalan hallilla....34
27 Koulutuksia ja perehdytystä....35

Henkilöstökertomuksen 2025 koostamisesta on vastannut henkilöstösuunnittelija Anna Vanhala, henkilöstöasioiden yksikkö, Kotkan kaupunki.

2 Alkusanat: Työhyvinvointi on yhteispeliä

Vuosi 2025 oli jälleen oppimisen, muutoksen ja kehittymisen vuosi. Kuluneen vuoden aikana olemme panostaneet työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen, toimivaan yhteistyöhön ja hyvään esihenkilötoimintaan.

Viime vuoden aikana puhuimme paljon työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Toimintaympäristön muutokset ja lisääntyneet vaatimukset asettavat henkilöstön hyvinvoinnilla haasteita. Työkuorman kasvu, muutostilanteet ja epävarmuus heijastuvat jaksamiseen. Monet työtehtävät ovat viime vuosina muuttuneet ja monimutkaistuneet. Muutokset vaikuttavat väistämättä henkilöstön työhyvinvointiin ja kuormitukseen. Hyvinvoinnin kokonaistilannetta haastaa myös maaliman poliittinen tilanne. Moni todennäköisesti miettii, mihin maailman suunta on kääntymässä.

Osa muutoksista on toivottuja ja hyvin suunniteltuja. Ne lokeroituvat positiiviseen kehittämistyöhön, jota jokainen haluaa omassa työssään tehdä. Osa muutoksista on kuitenkin niitä ei-toivottuja, ulkopuolelta annettuja, jotka lisäävät epävarmuutta ja kuormitusta sekä pelkoa tulevasta. Jokainen meistä kuitenkin tietää, että muutoksia tulee joka vuosi ja jatkuvasti. Niitä ei pääse pakoon. Nykytilanteeseen ei voi tyytyä, on oltava kehityksessä mukana. Miten kasvatamme omaa resilienssiämme, että pysymme koossa jatkuvien muutosten myllerlyksessä? Miten luomme työyhteisöt niin vahvaksi, että se tukisi työntekijää heikolla hetkellä? Miten saamme esihenkilöiden ”tuntosarvet” niin pitkiksi, että ne tunnistavat uupuneet heikot signaalit riittävän ajoissa?

Viime aikoina on puhuttu paljon resilienssin merkitystä työhyvinvointiin. Hyvä resilienssi ei tarkoita, ettei ihminen tuntisi stressiä, vaikeuksia, surua tai murheita. Jokaisen elämässä ja työelämässä on aallon pohjia ja hyvä hetkiä. Hyvän resilienssin avulla pystymme kuitenkin käsittelemään negatiivisia asioita tai tunteita tehokkaammin ja jatkamaan eteenpäin. Hyvän resilienssin kasvaminen vaatii aikaa ja kokemusta sekä henkilökohtaista kehittymistä. Pysähtymistä siihen, että uskomme itseemme ja luotamme selviytymiseen. Hyvä resilienssi antaa vahvuutta ja tasapainoa muutostilanteisiin. Uskoa ja varmuutta siihen, että muutos vie eteenpäin ja olemme siinä mukana aktiivisena toimijana. Emme ajelehdi, vaan toimimme. Resilienssi on yksilön sisäinen voimavara, mutta näen myös, että hyvällä työyhteisön ilmapiirillä ja toimivalla esihenkilötyöllä on keskeinen osa yksilön resilienssin mahdollistamisessa ja tukemisessa. Näitä hyviä elementtejä Kotkan kaupungin monessa työyhteisössä on.

Hyvän työhyvinvoinnin perusta rakentuu yksilön voimavaroista, toimivista työyhteisöistä sekä ammattitaitoisesta ja rohkeasta esihenkilötyöstä. Yhteistyö ja avoin vuorovaikutus ovat ratkaisevassa roolissa. Kun ymmärrämme oman tehtävämme, viestimme selkeästi ja toimimme yhteisen tavoitteen eteen, luomme edellytykset kestävälle työelämälle ja työhyvinvoinnille. Muuttuvassa työelämässä korostuu kyky toimia yhdessä, kukaan ei pärjää yksin – yhdessä viemme organisaatiota eteenpäin.

Minna Uusitalo, henkilöstöjohtaja

3 Tiivistelmä vuoden 2025 keskeisistä kehittämistoimista

Vuoden 2025 aikana kaupungin henkilöstöasioissa tapahtui paljon.

- Alkuvuoden aikana KT (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat) lanseerasi uuden tasopalkkajärjestelmämallin KVTES:n ja OVTES:n osio G:n osalta. Uuden tasopalkkamallin toimeenpanon suunnittelu ja käytäntöotto oli iso, koko kevään kestävä työ. Uusi tasopalkkamalli otettiin Kotkan kaupungissa käyttöön 1.6.2025 alkaen.
- Työelämäpalveluiden toiminta käynnistyi vuoden 2025 alussa. Siirtoon liittyvät henkilöstöhallinnolliset, palvelussuhteisiin ja palkkoihin vaikuttavat seikat, saatiin toteutua suunnitellusti.
- Kevään aikana neuvoteltiin paikallisten järjestely- ja kehittämisohjelmaerien jakamisesta sekä kaupungin oman palkkaohjelmaerän jakamisesta. Osa eristä kohdentui tasopalkkamallin käyttöönoton kustannuksiin, osa jaettiin normaaleina paikallisina erinä. Palkkaohjelman ja järjestelyerien suunnitelmallisen jakamisen johdosta Kotka kaupungin palkkatasot ovat lähentynyt alueen muiden kuntien ja hyvinvointialueen palkkatasoja. Syyskaudella palkkoihin tuli vielä yleiskorotukset.
- Valtakunnalliset kunta-alan virka- ja työehtosopimusneuvottelut käytiin kevään aikana. Neuvotteluissa päästiin neuvottelutulokseen ilman työtaisteluita ja tämä oli erittäin hieno asia. Kevään aikana kuitenkin päivitettiin vastuualueiden työtaisteluiden varautumissuunnitelmat. Uusista sopimusmuutoksista ehdittiin tiedottamaan vastuualueita vielä alkukesän aikana.
- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukseen (TTES) liittyvien paikallisten sopimusten irtisanominen käynnisti ison muutoksen kyseisen sopimusalan henkilöstön palvelussuhde-ehdoissa. Jatkossa noudatetaan valtakunnallista työehtosopimusta. Paikallisten sopimusten irtisanomisen johdosta määriteltiin uudelleen olosuhdelisien kriteerit ja laadittiin tehtäväkuvauksia sekä määriteltiin uudelleen perustuntipalkkojen tasot.
- Syyskuussa käynnistyi uuden henkilöstöohjelman laadinta. Kaupunkistrategiaan perustuvaan henkilöstöohjelmaan avattiin kaupungin arvoja ja asetettiin henkilöstöpolitiikan painopisteet. Uuden henkilöstöohjelman mukaan organisaatiomme toimintakulttuuri perustuu vahvaan tiimihenkeen ja innostavaan työympäristöön. Huolehdimme henkilöstön kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista ja voimavaroista, vahvistamme esihenkilötyön laatua ja osaamista, kehitämme henkilöstön ammattitaitoa, rakennamme myönteistä työnantajakuvaa sekä varmistamme turvalliset, terveelliset ja toimivat työtilat. Henkilöstöohjelma viedään päätöksentekoprosessiin vuoden 2026 puolella.
- Loppusyksyllä toteutettiin esihenkilötyön arviointi. Kotkan kaupungin esihenkilöiden tulokset olivat keskimäärin hyvällä tasolla. Tulosten keskiarvot liikkuivat koko kaupungin tasolla välillä 5,36 - 6,32 (asteikko 1-7).
- Työhyvinvoinnin mittaamiseen vuoden aikana lanseerattiin Kevan tuottama Pulssikysely. Vuoden 2025 aikana kyselyä pilotoitiin ja se otettiin koko kaupungin laajuudella käyttöön joulukuussa 2025.
- Usein toivottu Epassi saatiin kaupungin työntekijöille käyttöön syyskuun alussa. Jatkossa Epassi-rahaa on tiettyjen palvelussuhde-ehtojen täytyttyä käytössä 100 €/vuosi.
- Loppuvuoden aikana saatiin päätös Kevan myöntämästä työelämän kehittämisrahasta, jota myönnettiin Kotkan kaupungille 20 000 euroa. Rahalla käynnistetään vuosille 2026 – 2027 hanke, jonka tavoitteena on väkivaltatilanteiden hallinta ja toimintamallien kehittäminen opetustoimessa ja varhaiskasvatuksen esiopetuksessa.

4 Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä

Kaupunkistrategiaan perustuva henkilöstöohjelma ohjaa kaupungin henkilöstöpolitiikkaa.

Helmikuussa 2025 aikana hyväksyttiin uusi kaupunkistrategia 2035 ja uuden henkilöstöohjelman laadinta käynnistyi syksyllä 2025 (ks. henkilöstökertomuksen luku 5).

Työnantajalupaus ja arvot

Kotkan kaupungin työnantajalupaus ja henkilöstöohjelman arvot tuovat henkilöstöohjelmaa kohti käytännöntasoa. Näillä pyrimme avaamaan, minkälaista toimintakulttuuria ja työnantajakuvaa 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 hyväntahtoisuutta 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 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 jämäkkyyden ja tarvittaessa myös asioihin ja epäkohtiin puuttumisen.

Poijut: 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.

5 Uuden henkilöstöohjelman 2035 laadinta

Kotkan uuden kaupunkistrategian myötä myös henkilöstöohjelma uudistettiin. Vuoden 2025 aikana laadittiin uusi henkilöstöohjelma 2035. Henkilöstöohjelma toteuttaa kaupunkistrategiaa ja luo edellytyksiä toimivien palveluiden tuottamiselle kuntalaisille sekä tukee pitkäjänteisesti henkilöstön työhyvinvointia.

Henkilöstöohjelma on suunnitelma, jonka periaatteiden mukaisesti Kotkan kaupungilla johdetaan, kehitetään ja tuetaan henkilöstöä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstöohjelman sisältö ulottuu jokaisen työntekijän toimintaan ja työn arkeen.

Henkilöstöohjelman rakentamisen prosessi oli laajasti eri tahoja osallistava:

- Henkilöstöasioiden yksikön käsittely syys-lokakuu 2025
- Pääluottamusedustajien ja työsuojelun työpaja 10.10.2025
- Esihenkilöiden työpaja 5.11.2025
- Henkilöstön työpaja 7.11.2025
- Henkilöstön kommentointimahdollisuus sähköisellä lomakkeella viikot 46–47
- Kaupunginjohtajan johtoryhmä 10.11.2025
- Kaupunginhallituksen iltakoulu 1.12.2025
- Kaupunginjohtajan johtajakokous 15.12.2025
- Yhteistoimintaneuvottelukunta 19.1.2026
- Kaupunginhallitus 2.2.2026
- Kaupunginvaltuusto 16.2.2026

Kuva: Kotkan kaupungin henkilöstöä osallistui rankkarikisaan tyhy-iltapäivässä syyskuussa 2025.

6 Pääluottamusedustajien vuosi 2025

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

Työelämäpalvelut siirtyivät valtiolta kunnille vuoden 2025 alusta. Kotkan kaupunki vastaa Etelä- Kymenlaakson Työelämäpalveluista (EKTE). Kaupungin palvelukseen siirtyi valtiolta lähes sata henkilöä. Työntekijät työskentelevät kahdessa toimipisteessä, Kotkan toimipiste on Eagle-talossa ja Haminan toimipiste sijaitsee osoitteessa Satamantie 4. Työelämäpalveluiden työaikamuodon muuttuminen yleistyöaikaan puhutti runsaasti vuoden aikana, muutaman työntekijän työaikamuoto saatiin neuvoteltua takaisin toimistotyöaikaan.

Kotkan kaupungilla otettiin käyttöön 1.6.2025 KVTES:n tasopalkkajärjestelmä. Järjestelmän käyttöönotto oli suurin työllistävä tekijä koko vuoden aikana. Kotkan kaupunki oli ensimmäisiä järjestelmän käyttöönottaneita kaupunkeja/ kuntia koko Suomessa. Paikallinen tasopalkkatyöryhmä työskenteli tiiviisti koko vuoden ajan.

Oppimisen tuen uudistus 1.8.2025 alkaen vaati paljon yhteistä pohtimista varhaiskasvatuksen ja opetustoimen vastuualueiden kanssa. Kuntaryhmä kokoontui säännöllisesti miettimään oppimisen tuen rakenteita opetustoimessa.

Paikallisia järjestelyeräneuvotteluja käytiin kevään aikana yhteistyössä työnantajan ja järjestöjen kesken. Kotkan omaa palkkaohjelmaa käytettiin palkkauksen kehittämiseen. Paikallinen kehittämiserä oli myös käytössä tasopalkkajärjestelmän tuomiin muutoksiin.

Yhteistyö henkilöstöasioiden yksikön ja esihenkilöiden kanssa on sujunut suhteellisen hyvin. Pääluottamusedustajat ovat osallistuneet johtoryhmätyöskentelyyn ja tavanneet jäsenistöä työpaikkakäynneillä ja omissa tilaisuuksissaan tai muuten sopien.

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 kanssa on järjestetty. Kotkan kaupunkistrategia 2035 valmistui vuonna 2025. Pääluottamusedustajat olivat aktiivisesti mukana strategian päivittämisessä.

Yhteistyö pääluottamusedustajien, johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden ja poliittisten päättäjien kesken on tärkeää jatkossakin. Kotkassa pääluottamusedustajat otetaan pääsääntöisesti hyvissä ajoin mukaan asioiden valmisteluun ja se lisää työrauhaa ja luottamusta päätöksen teossa. Kotkassa pääluottamusedustajilla on läsnä- ja puheoikeus lautakuntien kokouksissa henkilöstöön liittyvissä asioissa. Pääluottamusmiesten nimike muuttui pääluottamusedustajaksi vuoden 2025 aikana. Vuoden lopussa pääluottamusedustajat järjestivät työsuojeluvaalit. Varsinaisiksi työsuojeluvaltuutetuiksi valittiin jatkamaan Jarno Hagren ja Mats Saari. Ehdokkaita vaaleissa oli runsaasti, kaikille vaaleihin osallistuneille löytyi työsuojelutehtävä.

Pääluottamusedustajat

Marja-Riitta Mänttäri, Tehy
Anna Pasanen, SuPer
Tarja Renlund, JUKO
Minna Paavola, JUKO/OAJ
Nina Rauhala, Jyty
Camilla Rockas, JHL

7 Keskimääräinen henkilöstömäärä

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

Kotkan kaupungin henkilöstön määrä kasvoi vuonna 2025 hieman. Erityisesti tämä johtui Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden siirryttyä valtiolta kaupungin toiminnaksi.

- Määräaikaisia 347 henkilöä (edellisvuona 432).
- Vakituisia 1501 henkilöä (edellisvuonna 1403).

Keskimääräinen henkilöstömäärä Kotkan kaupungilla								
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2024-2025**
3031	1784	1757	1816	1883	1845	1835	1848	13

Henkilöstön määrä vastuualueilla

**ml. pääluottamusedustaja- ja työsuojelutoiminta 5,2 hlöä*

8 Henkilötyövuodet (HTV2) ja henkilöstörakenne

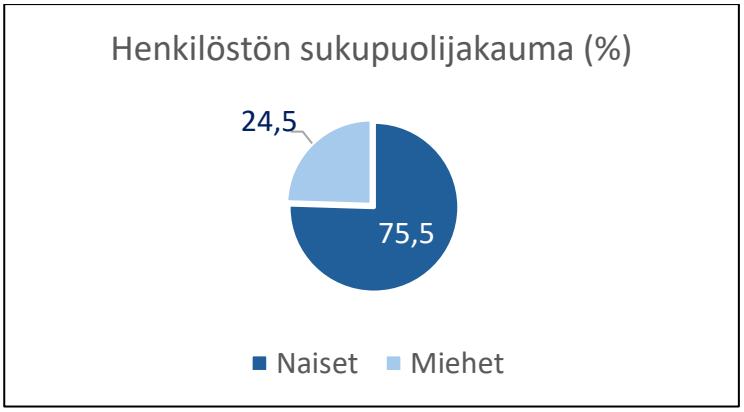
Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

HTV2 kumulatiivinen vuosi 2025			
Vastuualue tai toimintayksikkö	**Määrä-aikaiset**	**Vakituiset**	**Yhteensä**
Opetustoimen vastuualue	135,7	465,8	601,4
Varhaiskasvatuksen vastuualue	113,9	313,0	426,9
Teknisten palvelujen vastuualue	24,6	307,5	332,1
Hyvinvoinnin- ja työllisyyden vastuualue	23,9	101,7	125,6
Kulttuurin vastuualue	8,6	64,8	73,4
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	3,3	36,9	40,2
Hallintoyksikkö	1,1	30,3	31,4
Ympäristöpalvelujen yksikkö	0,2	24,9	25,2
Nuorisotyön yksikkö	2,1	16,3	18,4
Henkilöstöasioiden yksikkö*	1,0	13,8	14,8
Liikuntapalveluiden yksikkö	5,3	8,0	13,3
Talousyksikkö	1,1	11,6	12,7
Kaupunkikehitys ja viestintä -yksikkö	0,6	7,7	8,3
Yhteensä	**321,3**	**1402,3**	**1723,6**

**ml. pääluottamusedustaja- ja työsuojelutoiminta 5,2 HTV2*

Henkilöstön keski-ikä vuona 2025 oli 48,0 vuotta.

- Miehet 48,7 vuotta
- Naiset 47,8 vuotta



9 Rekrytoinnit

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Yksikkö	Työpaikkoja yhteensä	Vakinaisia	Määräaikaisia	Hakijamäärä	Hakemuksia per avoin tehtävä
Hallintoyksikkö	2	2	0	146	73,0
Henkilöstöasioiden yksikkö	0	0	0	0	
Hyvinvoinnin ja työllisyyden va,	19	16	3	709	37,3
Kaupunkikeh.ja viest. yksikkö	1	1	0	50	50,0
Kaupunkisuunnittelun va.	2	2	0	16	8,0
Kulttuurin vastuualue	9	2	7	394	43,8
Liikuntapalveluiden yksikkö	3	3	0	43	14,3
Nuorisotyön yksikkö	3	3	0	133	44,3
Opetustoimen vastuualue	129	40	89	1257	9,7
Talousyksikkö	3	2	1	98	32,7
Teknisten palveluiden va.	42	15	27	597	14,2
Varhaiskasvatuksen vastuualue	60	29	31	660	11,0
Ympäristöpalveluiden yksikkö	0	0	0	0	
	273	46	227	**4103**	**15,0**

Keskimääräinen hakemusten määrä avoimiin tehtäviin kasvoi edelleen vuonna 2025. Hakemuksia tuli keskimäärin 15 kappaletta yhtä avointa tehtävää kohti.

Vuotta aiemmin eli vuonna 2024 avoimia työpaikkoja oli kaiken kaikkiaan 241. Hakemuksia niihin tuli 3181. Siten hakemuksia tuli vuonna 2024 keskimäärin hakemuksia tuli silloin 13,2 hakemusta /tehtävä. Sitä edeltävänä vuonna 2023 saatiin vain 7,5 hakemusta / tehtävä.

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

Vuonna 2025 kesätöiden hakijoita oli 499 ja kesätyöpaikkoja tarjottiin 100 kpl.
Edellisvuonna 2024 nuorten kesätöihin oli paikkoja tarjolla 105. Hakijoita oli 419.

10 Kysely Kotkan kaupungin työnhakijoille

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Henkilöstöasioiden yksikön tekemä hakijakokemuskysely toteutettiin syksyllä 2025. Kysely lähetettiin yhteensä 1 390 työnhakijalle, joista 26 % vastasi kyselyyn. Vastausprosentti laski edelliseen vuoteen verrattuna (31 %), mutta oli kyselyn luonne huomioiden edelleen hyvä.

Kyselyn vastaukset analysoitiin kokonaisuutena. Tulokset paranivat kaikissa kyselyn osioissa.
Vastaajien mukaan Kotkan kaupungin rekrytointiprosessissa kehittämistä kaivattiin seuraavilla osa-alueilla:

- Työpaikkailmoitus
- Hakuprosessi ja sen nopeus
- Viestintä ja selkeys
- Haastattelu

Kuitenkin suurin osa hakijoista (96 %) oli sitä mieltä, että työpaikkailmoitus oli selkeä. Niin ikään suurimman osan mielestä (92 %) siinä oli tarpeeksi tietoa haettavana olevasta tehtävästä. Hakijoista 83 % oli sitä mieltä, että hakuprosessi eteni riittävän nopeasti ja 80 % hakijoista sai myös tarpeeksi tietoa hakuprosessin etenemisestä. Kokonaisuudessaan hakuprosessi sai hakijoilta keskimäärin arvosanan 7,4 (asteikko 1-10). Edellisenä vuonna tulos oli 7,2.

Hakijakokemuskyselyn tuloksia käsiteltiin johtajakokouksessa, esihenkilöinfossa, pääluottamusedustajajaostossa sekä yhteistoimintaneuvottelukunnassa.

Rekrytointiin kohdistuneita kehittämistoimenpiteitä vuonna 2025:

- Tehostettu hakuprosessia.
- Lisätty viestintää rekrytoinnin aikana.
- Kiinnitetty huomiota työhaastattelujen onnistumiseen.
- Rekrytointiprosessia kehitetään vuonna 2026 painottaen hakijaviestintää, avaamalla perusteluja haastatteluun valittavista.

11 Rekrytointimarkkinointi

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Vuonna 2025 Kotkan kaupungilla toteutettiin rekrytointimarkkinointia ja vahvistettiin työnantajakuvaa seuraavin toimenpitein:

- Tietoiskut esihenkilöille Kuntarekrystä (rekrytointi & sijaisrekrytointi)
- Osallistuminen seuraaviin rekrymarkkinointitapahtumiin:
  - Työelämäpalveluiden ja Ekamin järjestämä kesätyötapahtuma
  - XAMK työelämäpäivät Kotkan ja Kouvolan kampuksilla sekä XAMK sosionomiopiskelijoiden tapaamiset.
  - Lähihoitaja- ja puhtauspalvelualan opiskelijoiden tapaamiset Ekamilla ja Edukolla.
  - Rekry-, työelämä- ja koulutusmessut Satama Areenalla lokakuussa
- Työnantajamielikuvavideot sosiaaliseen mediaan (3 kpl)
- Säännölliset yhteistyötapaamiset rekrytointimarkkinointiin liittyen: Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikkö sekä kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö.

Kuva: Nuorisopalvelupäällikkö Tuula Tissari kertoo Kotkan työnantajavideolla oman työnsä merkityksestä.

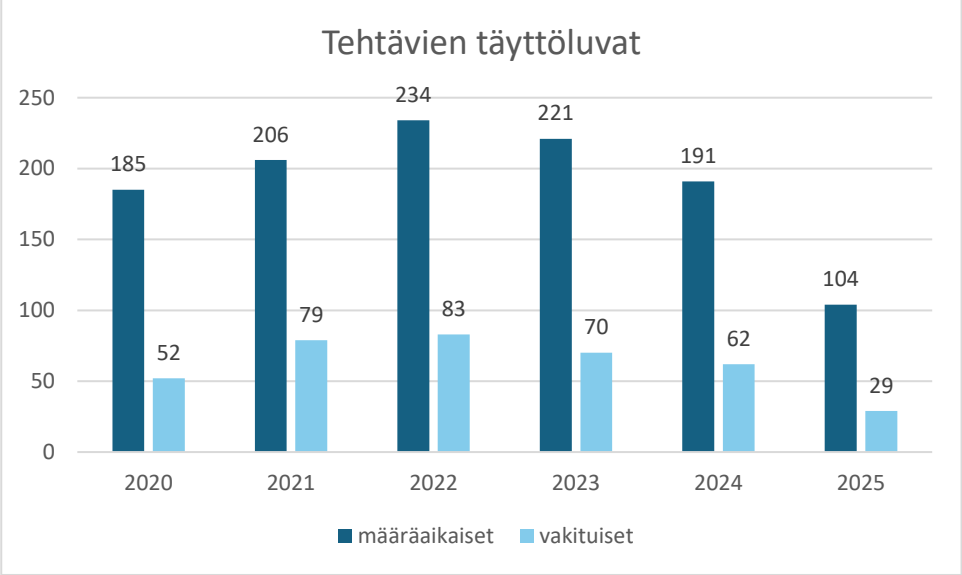
12 Täyttöluvat

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

Kaikissa vakinaisissa ja määräaikaisissa 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 täyttöluvat 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.



13 Lähtövaihtuvuus

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

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 päättymissyyt 2025	
Irtisanoutunut	42
Eläke	37
Muu syy	5
Yhteensä	**84**

Kotkan kaupungilla on käytössä lähtökeskustelukäytäntö, jossa henkilöstövaihtuvuuden syitä kartoitetaan. Lähtökeskustelu toivotaan toteutettavan ainakin vakituisista 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 2025 aikana lähtökeskusteluja raportoitiin 27 kappaletta (edellisvuonna 30 kappaletta).

Lähtökeskusteluissa poislähdön /siirtymisen 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.

14 Palkkaus

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

KOTKAN KAUPUNKI, tuhatta euroa	2021	2022	2023	2024	2025
PALKAT JA PALKKIOT	67 561	70 753	73 706	73 488	78 423

Kotkan kaupungin palkkamenot kasvoivat vuonna 2025. Henkilöstön määrä on kasvanut työelämäpalvelujen siirryttyä kaupungin toiminnaksi. Muita palkkoihin liittyviä muutoksia on avattu tässä luvussa.

Tasopalkkamalli

Tasopalkkamalli on uusi palkkausjärjestelmä, joka otettiin käyttöön kunnallisella sektorilla Suomessa vuoden 2025 aikana. Muutos oli iso ja vaati paljon kuntakohtaista valmistelutyötä kevään 2025 aikana. Tasopalkkamallia sovellettiin kunnissa 1.2.2025 alkaen ja se otettiin käyttöön takautuvasti viimeistään 1.10.2025 alkaen. Kotkassa uusi palkkamalli otetiin käyttöön etuajassa 1.6.2025 alkaen. Tasopalkkamalli koskee Kunta alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osio G:n alaista henkilökuntaa.

Käyttöönoton eri vaiheissa tasopalkkamallin rakenteesta neuvoteltiin vastuualuejohtajien, esihenkilöiden ja pääluottamusedustajien kanssa. Neuvotteluja käytiin tasopalkkamallin rakenteesta, tasopalkoista, tasokriteereistä, tasokuvauksista sekä tasolisistä. Huhti-toukokuun aikana tasopalkkamallista käytiin yhteensä 11 neuvottelua. Uuden järjestelmän seurauksena tehtiin muutos noin 3500 palvelujaksoon.

Tasopalkkamallin muutosten palkkavaikutukset olivat pieniä. Suurimmalle osalle tasopalkkamalli ei tuonut muutosta palkan euromäärään. Palkkajärjestelmätasolla muutos oli iso.

Myös työelämäpalveluiden työntekijät siirtyvät osaksi tasopalkkaa samaan aikaan muiden kaupungin työntekijöiden kanssa. Työelämäpalveluiden työntekijöiden siirtymävaiheen kokonaispalkka muokattiin tasopalkaksi, työkokemuslisäksi ja henkilökohtaiseksi lisäksi tasopalkkamallin muutoksen yhteydessä.

Tasopalkkamallin käyttöönottoon liittyen oli jaossa myös pienet keskitetyt järjestelyerät 1.2.2025 alkaen:

- KVTES keskitetty 0,35 prosentin järjestelyerä ja
- OVTES osio G keskitetty 0,01 % järjestelyerä.

Järjestelyerät 1.6.2025

KVTES:n, TS:n, TTES:n ja OVTES:n aloilla oli jaossa 1.6.2025 paikallisesti jaettavia eriä.

- KVTES, Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus
  Paikallisesti jaettava erä 0,45 prosenttia sopimusalan palkkasummasta, 11 475,08 €
- OVTES/Osio G, Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
  Paikallisesti jaettava erä 0,25 prosenttia sopimusalan osio G:n palkkasummasta, 1 327,22 €
- OVTES, Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
  Paikallisesti jaettava erä 0,40 prosenttia sopimusalan palkkasummasta, 7 996,40 €
- TS, Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
  Paikallisesti jaettavan erä 0,65 prosenttia, 3681,26 €
- TTES, Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus
  Paikallisesti jaettavan erä 0,40 prosenttia, 12,44 €

Kotkan paikallinen palkkaohjelmaerä 1.6.2025

Järjestelyerien lisäksi Kotkan kaupunki jakoi viimeisen erän paikallista palkkaohjelmaerää. Kaupungin palkkaohjelma käynnistyi vuonna 2023.

- 1.6.2023 alkaen 18 500 €
- 1.6.2024 alkaen 17 500 €
- 1.6.2025 alkaen 17 500 €

Kaupungin oma palkkaohjelma on tukenut hienosti tavoitetta edistää kilpailukykyistä palkkausta.

Yleiskorotus 1.10.2025

1.10.2025 alkaen kaikille sopimusaloille kohdentui 2,5 % yleiskorotus.

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 2025 hyty-palkkio myönnettiin 122 henkilölle. Hyty-palkkioita maksettiin yhteensä 23 731 €. Palkitsemista käytettiin enemmän kuin edellisvuonna 2024. Silloin hyty-palkkioita myönnettiin 59 henkilölle ja niitä maksettiin yhteensä 15 601 €.

Kuva: Puistotoimen työntekijöitä kukoistavassa Katariinan meripuistossa.

Henkilökohtaiset lisät

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

VUODEN 2025 AIKANA MYÖNNETYJEN HENKILÖKOHTAISTEN LISIEN KUSTANNUSVAIKUTUS, €/VUOSI	
Vastuualue	**Vuosikulu yhteensä (sis. lomarahan ja sivukulut) (€)**
Hallintoyksikkö	14 225,01 €
Henkilöstöasioiden yksikkö	7 660,14 €
Talousyksikkö	5 890,53 €
Ympäristöpalveluiden yksikkö	17 133,08 €
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	7 916,46 €
Kulttuurin vastuualue	18 958,56 €
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	32 855,68 €
Teknisten palveluiden vastuualue	61 248,19 €
Opetustoimen vastuualue	26 714,27 €
Varhaiskasvatuksen vastuualue	53 516,03 €
Nuorisotyön yksikkö	1 938,50 €
Liikuntapalveluiden yksikkö	3 877,00 €
Hyvinvoinnin ja työllisyyden vastuualue	19 666,67 €
Koko kaupunki yhteensä:	**271 600,12 €**

Esihenkilöt ovat Kotkan kaupungin ohjeistuksen mukaisesti ehdottaneet henkilökohtaisia lisiä työntekijöille. Niitä on jaettu sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaisesti.

Sopimusala	
KVTES yhteensä	123 898,34 €
TS yhteensä	76 215,56 €
OVTES yhteensä	60 613,82 €
TTES yhteensä	10 872,41 €
Kaikki sopimusalat yhteensä:	**271 600,12 €**

Lisä- ja ylityökustannukset

Vuonna 2025 ylitöitä muodostui oheisen taulukon mukaisesti eri vastuualueilla.

Suurin yksittäinen tekijä teknisten palveluiden vastuualueen ylityökertymästä johtui infran ylläpidon talvihoidosta. Kulttuurin vastuualueella tapahtumien järjestämisestä on aiheutunut lisä- ja ylitöitä.

Monissa työyksiköissä ylityöt johtuvat sairaspoissaolojen tuurauksista.

Myös kunta- ja aluevaalit 2025 aiheuttivat lisä- ja ylityötä.

Kotkan kaupunki, lisä- ja ylityökustannukset (€) 2025	
Hallintoyksikkö	5 611 €
-Vaalit	11 791 €
Talousyksikkö	15 679 €
Henkilöstöasioiden yksikkö	516 €
Ympäristöpalveluiden yksikkö	209 €
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	1 097 €
Kulttuurin va	29 218 €
Kaupunkisuunnittelun va	10 585 €
Teknisten palveluiden va	167 877 €
Opetustoimen va	3 640 €
Varhaiskasvatuksen va	6 382 €
Nuorisotyön yksikkö	0 €
Liikuntapalveluiden yksikkö	2 062 €
Hyvinvoinnin ja työllisyyden va	212 €
Yhteensä	**254 879 €**
Vuosi 2024	198 654 €

15 Palkattomat vapaat säästösyistä

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

Palkaton vapaa säästösyistä	2020	2021	2022	2023	2024	2025
henkilöitä	358	321	335	303	253	291
päivät	2 411	2 302	2 388	2 426	2 025	2 059
säästövaikutus, euroa	181 066	184 493	253 080	249 957	208 641	173 335

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 2025 palkatonta vapaata säästösyistä pidettiin hieman enemmän kuin edellisvuonna 2024, mutta kuitenkin vähemmän kuin tätä edeltävinä vuosina 2020-2023.

Kuva: Pionipuisto on yksi kuvatuimmista Kotkan puistoista. Puistossa tehdään yhteistyötä Suomen Pioniseuran kanssa.

16 Sairauspoissaolot ja työterveyshuolto

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

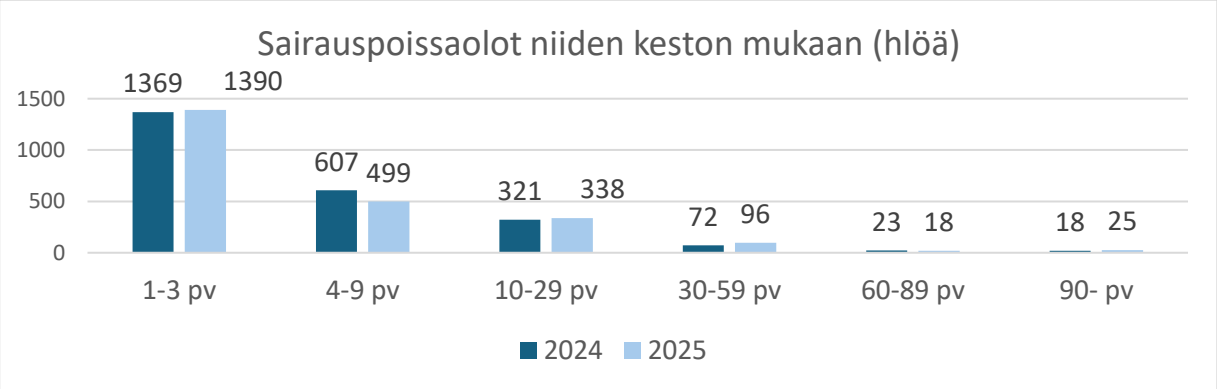
Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

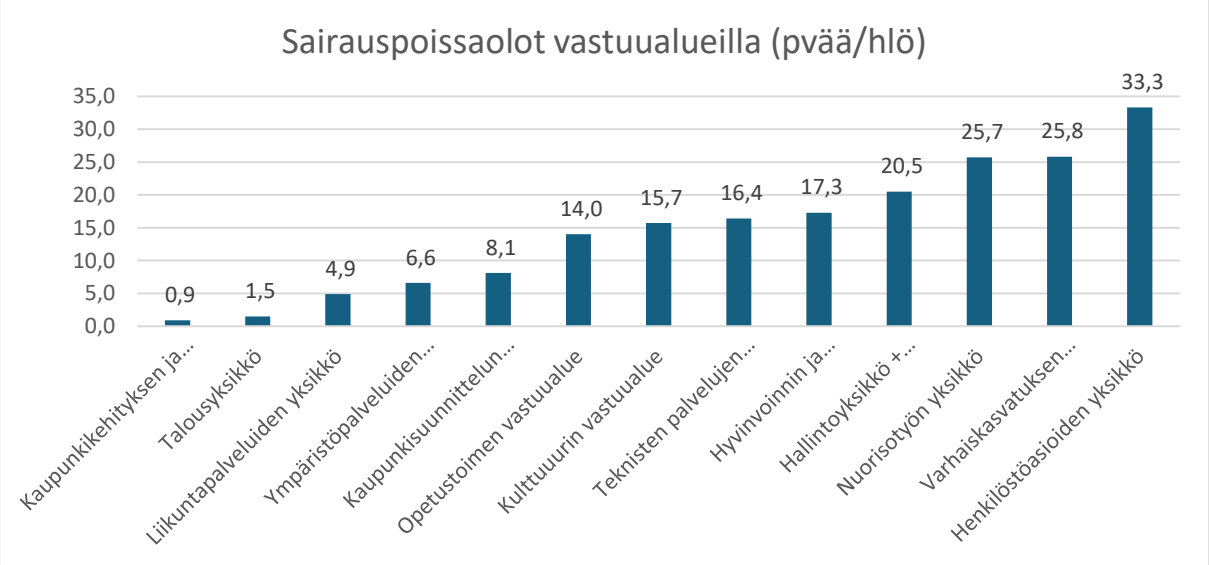
Esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilöiden lukumäärä	1133	1367	1440	1268	1338
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	5896	8031	8925	7239	8005

Esihenkilön myöntämien sairauspoissalopäivien määrä lisääntyi hieman edellisvuodesta. Kaiken kaikkiaan keskimääräisissä sairauspoissaolopäivissä oli lievää nousua vuonna 2025.

Sairauspoissaolot	2024		2025		Muutos 2024-2025	
	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €	pvää / hlö	kustannus €
Kotkan kaupunki yht.	16,7	2 886 400	17,4	3 007 200	0,7	120 800

Työterveyden ilmoittama terveysprosentti oli 39 % (henkilöt, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloa), kun se edellisenä vuonna oli 38 %. Sairauspoissaolopäivien osalta enin osa poissaoloista oli lyhyitä (1–12 pv /hlö poissaoloja). Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta poissaolopäiviä oli 2,9 pv/hlö (3,2 pv/hlö v. 2024) ja mielenterveyssyistä 3,4 pv/hlö (2,8 pv/ hlö v. 2024).





Työterveyshuolto

Kotkan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelujen tuottajana toimii 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 tarpeiden mukaan.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päätavoitteet ovat hyvinvoinnin edistäminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen, erityisesti mielenterveyssyistä aiheutuvien poissaolojen osalta sekä työterveysyhteistyön ja työkykyjohtamisen tukeminen. Kustannusten osalta tavoitteena on, 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.

Toimenpiteet, Pihlajalinna	**2024**	**2025**
työterveystarkastukset	404	753
työpaikkaselvitykset ja – seurannat	17	34
työterveysneuvottelut	153	181
osatyökykyisten tarkastukset/ seuranta	460	506
erikoislääkärin konsultaatiokäynnit	57	74
Käyntimäärät, Pihlajalinna		
lääkäri	3874	2390
työterveyshoitaja	1636	1665
työfysioterapeutti	672	862
työterveyspsykologi	373	595

Työterveyspalvelujen ennaltaehkäisevä toiminta lisääntyi

Työterveyspalvelujen painopiste oli vahvasti ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työpaikkaselvityksiä ja niihin liittyviä seurantoja tehtiin 34 kpl (17 kpl v.2024). Työterveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 753 (404 tarkastusta v.2024). Työpaikkaselvitysprosessissa keskityttiin altisteisen työn selvitysten ja tarkastusten toimintamallin sekä riskinarvioinnin kehittämiseen. Tavoitteena oli työolojen terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen. Työhöntulotarkastukset kohdentuivat lakisääteisiin tarkastuksiin.

Lääkäreiden vastaanottokäynnit vähenivät vuoteen 2024 verraten. Hoitajien käyntimäärät olivat edellisen vuoden tasoa, työfysioterapeuttien ja työterveyspsykologien vastaanottojen käyntimäärät lisääntyivät. Erikoislääkärin työkykykonsultaatiot lisääntyivät myös. Ravitsemusterapeutin ja sosiaalialan asiantuntijan palveluja käytettiin tarvittaessa. Mielen hyvinvointipalveluihin kuuluvia Mielen huoli -linjaa sekä depressiohoitajan käyntejä hyödynnettiin ja lyhytterapiaa lisättiin.

Sairaanhoitopalvelut kohdentuivat työterveyspainotteisesti tilanteisiin, joissa on sairaudesta johtuvaa työkyvyn menetyksen uhkaa. Sairaanhoidon käynnit vähenivät kohdentamisen myötä, mikä tuki ennaltaehkäisevien

palvelujen toteutumista. Työterveys on tehnyt aktiivista työkykyriskiseurantaa. Yhteydenotot työkyvyn tukemiseksi lisääntyivät 920 kpl (699 kpl v. 2024).
Kuntoutustoiminnoista KIILA-kuntoutuksia toteutui yksi ja kuntoremonttikursseja toteutettiin kaksi. Työterveys ohjasi myös osallistujia Kelan yksilökuntoutukseen sekä henkilöstöpalvelujen tarjoamiin työkuntoa edistäviin ja ylläpitäviin ryhmätoimintoihin. Vuoden 2025 aikana toteutui 3 savuttomuushoitoa (0 kpl v.2024). Ensiapukoulutuksia järjestettiin 4.

Aktiivisen tuen toimet
Varhaisen tuen toimintamallin mukaisia työntekijän, työterveyden, esihenkilöiden ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjä työterveysneuvotteluja oli 181 (153 neuvottelua v. 2024). Tavoitteena oli työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai työhön paluun tukeminen. Työkykyä tukevat ratkaisut suunniteltiin yhteistyössä neuvotteluun osallistuneiden kesken.
Varhaiseen tukeen ja työhön paluuprosessien seurantaan liittyviä työhyvinvointikeskusteluja esihenkilön ja työntekijän sekä tarvittaessa työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytiin yli 221 (145 keskustelua v.2024). Keskustelujen tavoitteena oli ennakoida työkykyriskejä ja ehkäistä sairauspoissaoloja. Keinoina ovat työhön ja työoloihin liittyvät järjestelyt tai työyhteisön kehittämistoimet.

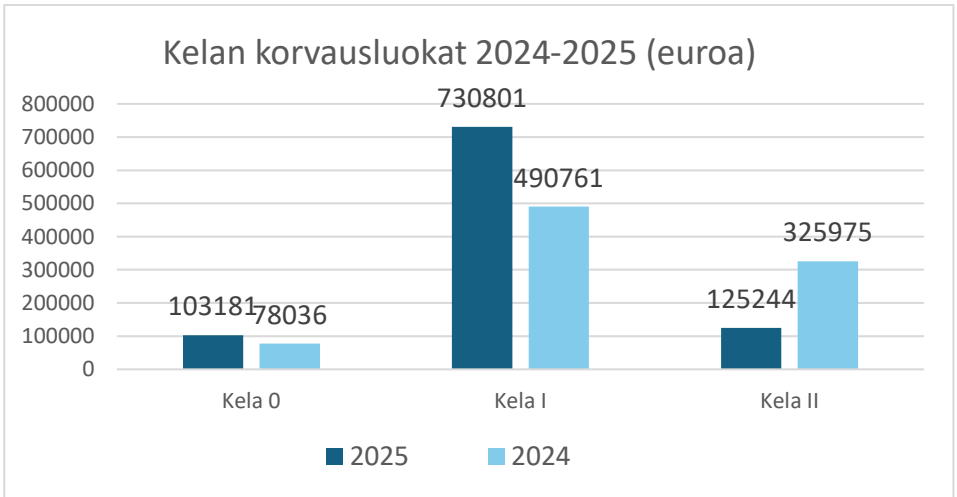
Työhön paluun tukitoimet

- Korvaavan työn prosessi toteutui 14 henkilölle 28 jaksoa (10 hlöä/ 18 jaksoa v.2024).
- Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 36 henkilölle sisältäen 87 jaksoa (36 hlöä, 79 jaksoa v.2024) joko itsenäisenä järjestelynä tai yhdessä korvaavan työn kanssa.
- Työkokeiluja järjestettiin yhteensä 10 (9 työkokeilua v.2024).

Ratkaisujen avulla tuettiin varhaisempaa, työkyvyn mukaista työhön paluuta.

Työkykyjohtamista tuettiin varhaisen tuen keinoin sekä työkykyriskejä ennakoimalla. Työkykyjohtamista on tuettu myös koulutuksen ja itseopiskelumateriaalin muodossa.

Työterveyden kokonaiskustannukset olivat 956 474 euroa. Kustannukset /henkilö/vuosi olivat 524,66 euroa (506,9 euroa v.2024). Ennaltaehkäisevän (Kela I) ja sairaanhoidon (Kela II) suhde oli 85,4 % (60,1 % v.2024) ja on noussut reilusti tavoitteeseen (40 %) nähden.



17 Eläketapahtumat

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Kotkan kaupungin henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi yhteensä 41 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 45. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61 vuotta eli hiukan alempi kuin edellisenä vuonna (61,7 v.2024). Verrokkina ovat suuret kunnat, joilla vastaava luku on 62 vuotta (61,7 vuotta v. 2024). Eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä väheni vuonna 2025. Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 23 ja heidän keski-ikänsä oli 64,9 vuotta. Vuonna 2024 vanhuuseläkkeille siirtyneitä oli 29 keski-iän ollessa 64,8.

Työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) siirtyneitä oli yhteensä 18 henkilöä. Näistä enin osa on ollut osatyökyvyttömyyseläkkeitä 12 (8 kpl v.2024), joiden määrä lisääntyi tavoitteiden mukaisesti. Osatyökyvyttömyysratkaisujen avulla tuetaan työkyvyn palautumista, kuntoutumista ja työhön paluuta. Tavoitteena on osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työuran pidentäminen.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,2 % palkkasummasta (1,36 % v. 2024). Verrokkina Kevan aineistossa ovat suuret kunnat, joilla vastaava luku oli 0,82 %. Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Osatyökyvyttömyyshyvitys vähensi työkyvyttömyyseläkemaksua – 208 581 euroa. Tällöin henkilö on ollut osatyökyvyttömyyseläkkeellä ennen täyttä työkyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyseläkemaksun arvio vuodelle 2026 on 1,49 %.

Kevan antaa kunnille työkyvyttömyysriskiennusteen. Se kertoo työnantajakohtaista tilastotason tietoa nykyhenkilöstön riskistä joutua pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan kolmen vuoden aikana.

Työkyvyttömyysriskiennuste on ennustettujen työkyvyttömyyseläkkeiden keskimääräinen osuus henkilöstöstä.

Ennusteen taustalla ovat useat henkilöstöön ja organisaatioon vaikuttavat tekijät kuten ikä, ammatti, työkyvyttömyyseläkehistoria vanhuuseläkeiän läheisyys ja sairauspoissaolot.

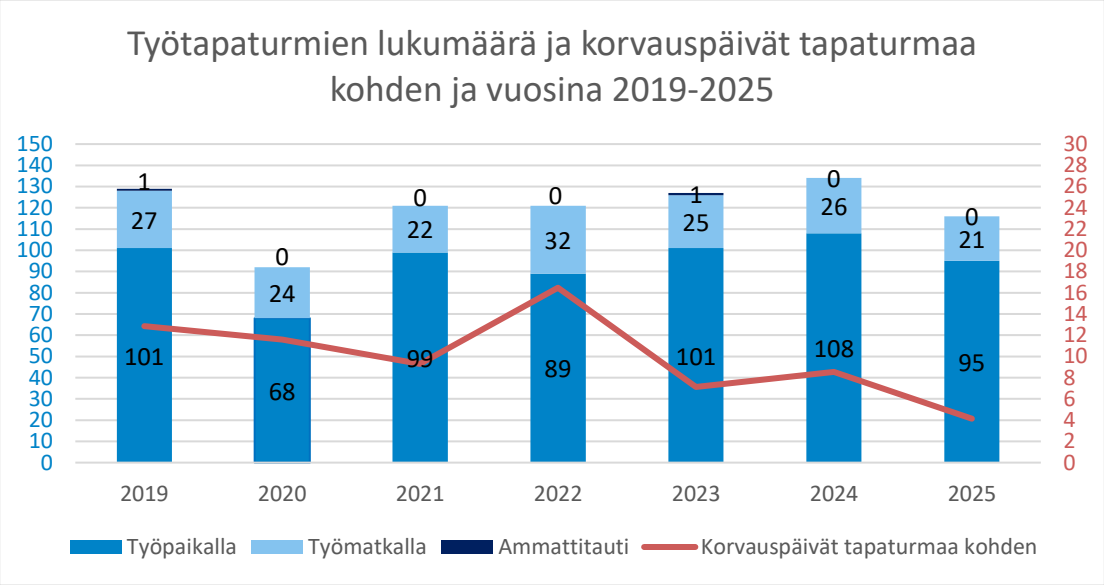
- **Työkyvyttömyysriskiennuste —Kotkan kaupunki**
  - Riski 2,8 % henkilöstöstä:
    - 47 työkyvyttömyyseläkettä seuraavan 3 vuoden aikana

- **Tietyt ammattiryhmät ovat erityisessä riskissä, ja niille ennustetaan:**
  - 31 työkyvyttömyyseläkettä seuraavan 3 vuoden aikana
    - Siivoustyö (riski 4,9 %)
    - Lastenhoitajat (riski 4,1 %)
    - Koulunkäynnin ohjaajat (riski 3,7 %)
    - Varhaiskasvatuksen opettajat (riski 3,6 %)
    - Rakennus-, kuljetus-, kiinteistöala (riski 3,5 %)
- **Ikätekijä**
  - Riski kasvaa yli 50-vuotiailla korkean riskin ammattiryhmissä

Työkyvyttömyysriskien tunnistaminen on merkityksellistä, jotta työkyvyn tukitoimet kohdennetaan oikein. Työkyvyttömyyseläkeriskeihin ja -maksuun voidaan vaikuttaa ennakoivalla ja toimivalla työkykyjohtamisella sekä aktiivisella yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa.

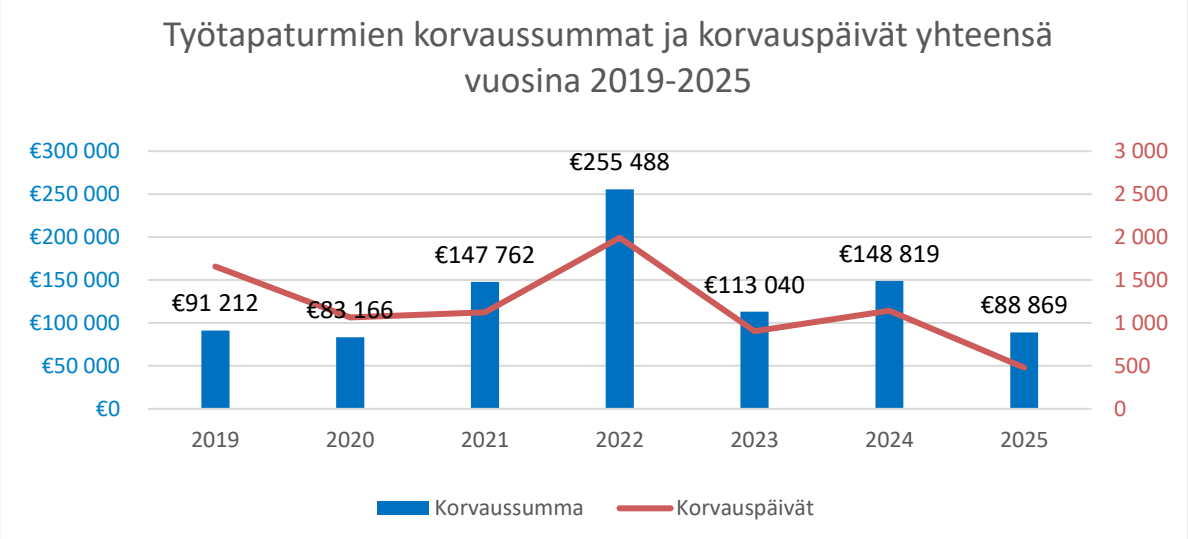
18 Työtapaturmat ja turvakummit

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka



Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien lukumäärä on vuoden 2025 osalta muuttunut myönteisempään suuntaa. Pitkästä aikaa tapaturmien vuosittainen kokonaismäärä oli laskenut ollen kokonaisuudessa 116 kpl (muutos oli -13%).

Tapaturmaa kohden maksettujen korvauspäivien osalta muutos aiempiin vuosiin on samansuuntainen. Vuonna 2025 maksetut korvauspäivät olivat 4,1 päivää/ työmatka- ja työtapaturma, mikä on selkeästi alhaisin lukumäärä ko. tarkastelujakson aikana (2019-2025). Vuoden 2025 osalta myönteinen kehitys kertoo mahdollisesti siitä, että tapaturmien seuraukset ovat olleet keskiarvoisesti entistä lievempiä edellisvuosiin verrattuna. Toki yksittäisiä poikkeuksiakin on esiintynyt, joissa seuraukset ovat olleet vakavia. Tällaisia tapahtumia ovat mm. luunmurtumat, joissa poissaolot ovat pitkäkestoisia, mikä nostaa maksettujen korvauspäivien määrää.



Vuonna 2025 tapaturmista maksetut korvaussummat ovat olleet samaa tasoa kuin matalimmillaan tarkastelujakson aikana vuosina 2019 ja 2020. Korvauspäivien lukumäärä on jatkanut tasaista laskuaan pitkän aikavälin tarkastelussa vuodesta 2019 alkaen. Vuoden 2025 osalta se oli yhteensä 480 kpl, mikä on tarkastelujakson alhaisin.

Kotkan kaupungin työsuojelutoiminnan yhtenä keskeisenä tavoitteena on viime vuosina ollut tapaturmien vähentäminen. Työsuojelussa on lisätty aktiivistaa tiedottamista mm. ennakoivasti haasteellisista keliolosuhteista, kouluttamalla esihenkilöitä vastuulliseen työturvallisuusjohtamiseen ja tiedottamalla muutenkin koko organisaatiota työtapaturmista. Työpaikkoja on muistuteltu ajantasaisista työn vaarojen ja riskien arvioinneista, jonka on toivottu lisäävän ennakoivia toimintatapoja sekä havainnoimaan työympäristöä myös turvallisuusnäkökulmasta arjen kiireessä. Tämän lisäksi osa vastuualueista ja työyksiköistä ovat lähteneet aktiivisesti kehittämään itse työn arkea turvallisuus ja työhyvinvoinnin näkökulmista. Vähentyneet työmatka- ja työtapaturmat, korvauspäivät sekä korvaussummat kertoisivat siitä, että toimenpiteillä on ollut vaikutusta. Toki on huomioitava, että osasyynä saattaa olla vuoden 2025 kevät ja syksy, jotka olivat keliolosuhteiltaan armollisempia aiempiin vuosiin verrattuna.

Varhaiskasvatuksen turvakummit

Varhaiskasvatuksen vastuualueella on toiminut vuoden 2023 alusta alkaen turvakummi -hanke. Toimintaa on ylläpidetty oman työn ohella niin varhaiskasvatuksessa kuin työsuojelussa. Turvakummitoiminnalla kehitetään yleistä turvallisuus- ja työhyvinvointiajattelua, ehkäistään tapaturmia ja lisätään jokaisen yksittäisen työntekijän vastuunottoa omasta työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Tällä hetkellä turvakummeja on yhteensä 18 työntekijää eri päiväkodeista. Heidän tehtävänään on toimia oman työn ohella esihenkilöiden tukena turvallisuusasioissa, ylimääräisenä silmäparina ja turvallisuusasioiden edistäjinä päiväkotien hektisessä arjessa.

Työmatka- ja työtapaturmia on sattunut eniten varhaiskasvatuksen vastuualueella suhteutettuna henkilöstömäärän koko organisaatiossa. Vaikka muutokset ovat pieniä, on vuoden 2023 jälkeen varhaiskasvatuksen tapaturmien suhteellista osuutta saatu pienenemään. Vuonna 2023 varhaiskasvatuksessa tapahtui 1,45 kertaa enemmän tapaturmia muuhun Kotkan kaupungin organisaatioon nähden. Vuonna 2024 vastaava luku oli 1,25 ja vuonna 2025 1,29.

Kuva: Rauhalan päiväkoti on mukana turvakummi-toiminnassa.

19 Vähemmän väkivaltaa koulu- ja esiopetusarjessa -hanke (VäVä)

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Opetusalan henkilökuntaan kohdistuvat väkivalta- ja uhkatilanteet ovat yleistyneet Suomessa valtakunnallisesti. Sama kehitys näkyy myös Kotkan kaupungin opetustoimen ja varhaiskasvatuksen vastuualueilla. Tilanteesta ja sen muutoksesta kertovat esimerkiksi Kotkan kaupungin yksiköissä tehdyt työturvallisuusilmoitukset sekä työterveyshuollon ja työsuojelun tekemät havainnot.

Kotkan kaupungilla on käynnistynyt vuoden 2026 alusta Kevan rahoittama hanke ”Vähemmän väkivaltaa koulu- ja esiopetusarjessa (VäVä)”. Hankesuunnitelma laadittiin ja se hyväksyttiin syksyllä 2025.

Vähemmän väkivaltaa koulu- ja esiopetusarjessa (VäVä) -hankkeessa vahvistetaan koulujen ja esiopetuksen henkilöstön työhyvinvointia uhka- ja väkivaltatilanteisiin liittyen. Hankkeessa kehitetään pysyvää, olennaista ammattitaitoa sekä luodaan toimintamalleja uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Tavoite liittyy tilanteiden ennaltaehkäisyyn, itse uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen sekä keinoihin ja tukeen tilanteiden jälkeen.

Hankkeessa toimitaan kolmella tasolla: esihenkilöt ja johto; pilottityöyksiköt (kaksi esiopetusyksikköä ja kaksi koulua) sekä koko opetustoimen ja esiopetuksen henkilöstö. Hankkeessa toteutetaan koulutuksia sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn että niissä toimimiseen; esihenkilövalmennusta sekä monialaisia yhteistyötapaamisia.

Hankkeen alussa ja lopussa toteutetaan kysely perus- ja esiopetuksen henkilöstölle, jossa selvitetään lähtötilanne sekä myöhemmin hankkeen vaikutukset alla olevien seikkojen osalta. Hankkeessa kehittyvä toimintamalli ja hankkeen tuotokset viedään kaikkiin Kotkan kaupungin esiopetusyksiköihin ja kouluihin.

Kuva: VäVä-hankkeessa tuetaan opetushenkilöstön työhyvinvointia, kuvassa Keskuskoulu.

20 Epassi käyttöön

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Kotkan kaupungin henkilöstö on esittänyt jo vuosien ajan toiveita Epassista. Nyt toiveisiin vastattiin, ja Kotkan kaupungin työntekijöille tarjottiin syyskuusta 2025 alkaen hyvinvointietuna Epassi Flex -palvelu. Epassi-etua voi hyödyntää asuinpaikasta riippumatta usealla paikkakunnalla ja se käy monenlaisiin palveluihin. Kotkan kaupungilla on käytössä Epassi Flex, jonka piirissä oli vuonna 2025 liikuntaharrastuksia, kuten uimahalli- ja kuntosalimaksuja sekä kulttuuriharrastuksia, kuten elokuva-, teatteri- tai konserttilippuja.

Etu on henkilökohtainen ja sen käyttö on vapaaehtoista. Epassiin ovat oikeutettuja vakinaisessa tai määräaikaisessa koko- tai osa-aikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat, palvelussuhteen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 2 kuukautta. Kesken vuoden käyttöön otettu etuus on henkilöstölle palkkiona 2024 hyvästä tilinpäätöksen tuloksesta. Loppuvuoden 2025 osalta edun suuruus oli 50 € /työntekijä. Jatkossa Epassi-etu on 100 €/vuosi/työntekijä. Käytettävissä oleva etuus ladataan Epassille kahdesti vuodessa.

Epassin toimeenpanoon liittyen tehtiin vuonna 2025 lisätalousarvio, josta kaupunginvaltuusto päätti. Jatkossa kustannus sisällytetään talousarvioon. Vuonna 2025 edun piirissä oli 1788 työntekijää, joista 1349 (75 %) käytti Epassia-etuaan. Kustannus tästä oli 64 740 €. Tämän lisäksi kustannuksia syntyi ensimmäisenä käyttövuotena järjestelmäliittymän rakentamisesta.

Vuoden 2025 suosituimmat (TOP10) palveluntuottajat, joihin Epassin saldoa käytettiin Kotkan kaupungin henkilöstön keskuudessa:

- Trio 123
- Kinopalatsi Kotka
- Lippu.fi verkkokauppa
- Kotkan Leffat verkkokauppa
- Kotkan Kaupunginteatteri
- Museokortti verkkokauppa
- Tiketti verkkokauppa
- Hyvinvointikeskus Huuma
- Kotkan Uimala Katariina
- Haminan Linnoituksen uimahalli

Kuva: Museolaivat merikeskus Vellamon edustalla. Museokortti oli yksi Epassin suosituimmista käyttökohteista.

21 Esihenkilötyön WOPI360-arviointi

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Marraskuun 2025 aikana Kotkan kaupungilla toteutettiin esihenkilötyötä kattavasti analysoivat 360 asteen arvioinnit. Arviointivälineenä käytettiin WOPI360-kyselyä. Edellisen kerran 360-arviointi toteutettiin vuonna 2020. 360 asteen arvioinnissa esihenkilö saa palautetta monesta suunnasta: esihenkilöltään, alaisiltaan ja kollegoiltaan. Lisäksi arviointiin sisältyy esihenkilön oma arviointi hänestä itsestään. Tavoitteena on muodostaa kokonaisvaltainen ja realistinen kuva henkilön vahvuuksista ja kehittymiskohteista. Vaikka esihenkilön oma arvio on tärkeä, häntä ympäröivien henkilöiden arviot ovat tarpeellisia objektiivisen kuvan luomiseksi.

WOPI360-kyselyssä arvioitiin esihenkilöiden osaamista viidellä alueella:

- itsenäisessä toiminnassa
- johtamisessa
- yhteistyössä
- suunnittelussa ja ongelmanratkaisussa
- muutoksen hallinnassa

Esihenkilötyötä arvioiva WOPI360 -kysely lähetettiin vastattavaksi esihenkilölle itselleen (itsearviointi); hänen esihenkilölleen sekä työntekijöille ja kollegoille (5-7 hlöä).

Ihmiset vaihtelevat osaamisen vahvuuksiltaan ja kehittymistarpeiltaan eikä ole henkilöä, joka olisi osaava tai hyvä kaikessa. Myös eri ympäristöissä tarvitaan erilaista johtamista.

Kotkan kaupungin esihenkilöiden tulokset olivat keskimäärin hyvällä tasolla. Nämä keskiarvot liikkuivat koko kaupungin tasolla välillä 5,36 - 6,32 (asteikko 1-7). Tässä tarkastellut keskiarvot kuvaavat ulkoisten vastaajien antamia keskiarvoja eli tuloksista on poistettu henkilön itsearviointi.

Vastuualueiden välillä ei ollut merkittäviä eroja keskimääräiseen tasoon verrattuna. Sen sijaan yksilöiden välillä esiintyi osaamiseroja. Jonkin verran esiintyi sekä oman osaamisen aliarvioimista että sen yliarvioimista. Moni oli kuitenkin arvioinut vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan hyvinkin realistisesti, samansuuntaisesti kuin muut vastaajat.

Kysymykset, joissa kaikkein myönteisin keskiarvo (n=107), asteikko 1-7:

On avoin ja helposti lähestyttävä.	6,32
Paneutuu tosissaan käsillä oleviin tehtäviin.	6,15
Vie aloittamansa asiat sinnikkäästi päätökseen.	6,05
Aina valmis neuvomaan ja ohjaamaan muita.	6,03
Lähestyy asioita tosiseikkojen pohjalta.	6,03
Aktiivisesti luo ja ylläpitää kontakteja.	5,98
Neuvoo ja tukee muita pulmatilanteissa.	5,98
Jaksaa pitkäänkin tehdä rutiineja.	5,95
Jakaa aktiivisesti tietonsa muille.	5,94
Varaa muille aikaansa, on helposti tavoitettavissa.	5,93

Kotkan kaupungin esihenkilöiden vahvuudet ryhmänä näyttäisivät koskevan erityisesti lähestyttävyyttä, tavoitettavuutta ja avoimuutta. Myös sinnikkyyttä ja tehtäviin panostusta on arvioitu sangen myönteisesti. Neuvominen ja auttaminen ovat myös kotkalaisten esihenkilöiden vahvuuksia.

Kysymykset, joissa kaikkein matalin keskiarvo (n=107), asteikko 1-7:

Toimeenpanee asiat rivakkaasti, riskiäkin ottaen.	5,36
Huolehtii omasta hyvinvoinnista ja levosta.	5,38
Huomaa muissa ylikuormituksen ja väsymisen merkit.	5,43
Laatii asioihin uudenlaisia, luovia ratkaisumalleja.	5,50
Luo innostavia näkymiä ja tavoitteita.	5,53
Käsittelee kiistatilanteet lujalla, varmalla otteella.	5,57
Antaa oikea-aikaisen ja selkeän palautteen.	5,59
Pitää muut ajan tasalla käynnissä olevista asioista.	5,60
Ottaa haasteita oman mukavuusalueensa ulkopuolelta.	5,60
Jakaa vastuut ja roolit tasapuolisesti.	5,62

Kysymys, jonka väittämän mukaan esihenkilö ”toimeenpanee asiat rivakkaasti, riskiäkin ottaen” herätti vastaajissa jonkin verran ihmetystä – ja se onkin saanut keskimäärin matalimman arvion. Esihenkilön mahdollinen ylikuormitus ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen tuntuivat mietityttävän vastaajia. Myös luovuus ja innostavuus olivat saaneet matalampia arvioita. Kunnallisella alalla ja lakisääteisesti toimittaessa osa esihenkilöistä koki riskien ottamisen ja luovien ratkaisujen edistämisen haastavana omassa tehtävässään. Palautteen antamisessa ja kiistatilanteiden käsittelyssä saattaisi vastaajien näkemyksen mukaan olla kehitettävää monilla esihenkilöillä.

22 Pulssikysely

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Kotkan kaupunki mittaa työntekijäkokemusta ja työhyvinvointiin liittyviä ilmiöitä Kevan kehittämällä Pulssikyselyllä. Kysely tehdään jatkossa neljästi vuodessa ja sen käyttö on maksutonta Kevan asiakkaille. Pulssikyselyn ideana on tarjota nopea, säännöllinen ja matalan kynnyksen työkalu työyhteisön senhetkisen vireen ja tunnelman mittaamiseen sekä työkyvyn vahvistamiseen.

Pulssikyselyssä on 7 kysymystä, ja niihin on mahdollista kirjoittaa myös tekstitäydennyksiä. Kysely kannustaa koko henkilöstöä osallistumaan työhyvinvoinnin parantamiseen ja tarjoaa yksilöille ja tiimeille kanavan vaikuttaa työpaikan asioihin. Pulssi antaa esihenkilöille reaaliaikaista tietoa ja keskustelunaiheita liittyen henkilöstön hyvinvointiin ja työkykyyn. Kyselyn avulla on mahdollista puuttua myös orastaviin ongelmiin ja tukea työntekijöiden palautumista ja jaksamista.

> *”Pidän Pulssia mainiona välineenä tuomaan esille yksittäisiä kipukohtia, jotka eivät kiireisessä kouluarjessa välttämättä muuten nousisi ratkaistavaksi asti. Pulssin tulosten käsittely koko työyhteisön voimin on hedelmällistä ja kehittävää. Pulssi on myös hieno väylä jakaa työyhteisölle kehuja, sillä niitä ilahduttavan moni haluaa Pulssin välityksellä antaa.”*
> *Mette Godenhjelm, rehtori, Kotkan lyseo*

Esihenkilö saa linkin oman työyksikkönsä päivittyviin tuloksiin. Myös vastuualuejohtajilla ja päällikkötasolla on katseluoikeudet alaistensa yksiköiden tuloksiin. Tuloksia käydään läpi työyksiköissä yhdessä, esimerkiksi osana työyksikköpalaveria. Sekä kehityskohteiden että voimavarojen esiin nostaminen on olennaista.

Ensimmäinen koko kaupungin henkilöstöä koskeva Pulssikysely tehtiin joulukuulta 2025 alkaen. Vastaajia tällä ensimmäisellä Pulssin kierroksella oli 759 ja vastausprosentti oli 42.

Pulssin keskiarvotulokset olivat koko Kotkan kaupungissa hyvällä tasolla. Kaikkien vastaajien kaikkien vastausten keskiarvo oli 4,0 (asteikko 1-5).

Kysymys	Keskiarvo (n=759)
Minulla on työyhteisössäni hyvä olla.	4,1
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin.	3,7
Suosittelisin työpaikkaani muille.	3,8
Koen esihenkilöni toiminnan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi.	3,9
Pystyn pitämään työni ja vapaa-aikani tasapainossa.	4,0
Osaamiseni on sopiva suhteessa työni vaatimuksiin.	4,2
Annan tunnustusta muiden tekemälle työlle.	4,3

23 Työhyvinvointia tukevat toiminnot

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Työhyvinvointisuunnitelman 2025 mukaisesti henkilöstölle oli tarjolla kokonaisvaltaista omaa työkykyä edistävää ja tukevaa toimintaa.

Liikuntaryhmistä työkuntoa tukivat jo perinteisiksi muodostuneet ohjatut avoimet jumppa- ja vesiliikuntaryhmät. Kuntosaliharjoittelua oli tarjolla lihaskunnon vahvistamiseksi. Uusina kokeiluina toteutettiin muun muassa jousiammuntaa ja äänimaljarentoutusta.

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.

Paikallisesti toteutettujen ryhmien lisäksi etätoiminnot ja jälkikäteen katsottavat tallenteet olivat suosittuja ja mahdollistivat osallistumisen liikuntaan itselle sopivana ajankohtana.

Työnantajan tarjoamissa liikuntaryhmissä oli vuoden aikana yhteensä noin 400 osallistujaa. Kuntoremontteihin osallistui 27 henkilöä.

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

Työhyvinvointisuunnitelman 2025 mukaisesti toteutuivat alla olevat toiminnot ja ryhmät. Näiden toimintojen kustannus oli yhteensä 43 100 euroa.

Vuonna 2025:

- kuntosaliryhmät
- etäpilates ja -jooga
- vesijumpparyhmät
- jousiammunta
- äänimaljarentoutus
- valokuvauskurssi
- tyhy-jumpat

Syksyn hyvinvointiviikoilla muun muassa:

- hyvinvointiluennot
- Kehu kaveria -kampanja
- opastettu linturetki
- tutustumiskäyntejä paikallisilla kuntosaleilla.
- opastettuja kierroksia uudistetussa Merivartiomuseossa
- uniryhmä

24 Esihenkilöiden kuntoremontti uudella konseptilla

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Kotkan kaupungin esihenkilöille tarjottiin syksyllä 2025 työhyvinvointia ja työkykyä vahvistava kuntoremonttikurssi. Kuntoremontti toteutettiin Kotkassa, Pihlajalinnan työterveyshuollon ja Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikön yhteistyönä. Kuntoremontin osana esihenkilöillä oli mahdollisuus yksilötasoisiin mittauksiin, esim. kuntotesteihin, hyvinvointianalyysiin ja sykevaihtelumittaukseen.

Kuva: Esihenkilöiden kuntoremonttiryhmä paneutui sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti.

Kurssin aikana liikuttiin rauhallisemmin ja reippaammin sekä kuultiin ammattilaisten luentoja muun muassa ravinnon ja palautumisen merkityksestä. Ryhmään osallistui 10 esihenkilöä.

> *”Syyskuusta joulukuuhun kestävä prosessinomainen esihenkilön kuntoremontti (yhteensä 5 lähipäivää) oli erittäin toimiva kokonaisuus. Suosittelen ehdottomasti kaikille. Itse lähdin hakemaan eväitä erityisesti palautumiseen ja niitä todella sain. Se, että päivät oli toteutettu yksittäisinä päivinä useamman kuukauden aikana teki kuntoremontista erityisen toimivan. Sekä omia tavoitteita että aihepiirejä ehti prosessoida ja pieniä arjen muutoksia tehdä matkan varrella. Niihin palattiin aina jokaisella kerralla ja tämäkin auttoi asioiden sisäistämistä ja toisaalta muutosten tekemiseen pieninä annoksina osaksi arkea.”*

> *”Oli hyvä, kun kuntoremontti ei ollut perättäisinä päivinä. Vaan ennen seuraavaa päivää oli aikaa pari viikkoa käsitellä edellistä aihetta omassa mielessään sekä toteuttaa arjessa opittuja asioita. Ryhmä oli keskusteleva ja henki oli erittäin hyvä, paljon naurua mahtui päiviin. Paljon oppi myös muilta ryhmäläisiltä. Huomasi ettei ole asioiden kanssa yksin, vaan kaikki kamppailevat lähes samojen asioiden kanssa. Ryhmätyöskentelyt kaikissa aiheissa olivat erittäin hyviä ja antoisia.”*

25 Henkilöstön tuettu virkistystoiminta

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Epassin, ohjattujen liikuntaryhmien ja muiden työhyvinvointitoimien lisäksi Kotkan kaupunki tukee henkilöstön virkistystoimintaa alennetuin hinnoin 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 uimahallietu on suosittu ja arvostettu henkilöstön keskuudessa. Lisäksi kaupunki tukee henkilöstön kylmävesiuintimahdollisuutta.

Kulttuuri- ja liikuntaharrastuksiin osallistuttiin vuonna 2025 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
2025	16 011

26 Tyhy-iltapäivä Ruonalan hallilla

Henkilöstöohjelma: Poiju 2. Upean työympäristön Kotka

Henkilöstöohjelma: Poiju 3. Yhteinen Kotka

Kotkan kaupungin henkilöstön tyhy-iltapäivää vietettiin 10.9.2025. Vuotuinen tyhy-iltapäivä on tarkoitettu kaikille Kotkan kaupungin työntekijöille ja se on osallistujille maksuton. Vuonna 2025 tyhy-iltapäivän keskuspaikkana toimi Ruonalan urheiluhalli. Tapahtumapisteitä oli urheiluhallin lisäksi Mussalon väestönsuojassa, Savotassa sekä Ruonalan uimarannalla. Osallistujia oli noin 400 kaupungin eri vastuualueilta.

Tilaisuus alkoi yhteisellä avauksella Ruonalan urheiluhallilla klo 12.30, avauspuheen piti kaupunginhallituksen puheenjohtaja Sami Virtanen ja tämän jälkeen jatkettiin reippaan alkujumpan merkeissä. Tilaisuuden ohjelmassa oli muun muassa kuntosaliohjausta urheiluhallin kuntolaitteilla, kahvakuulatreeniä, hikijumppaa, kendoa, keskiaikaista miekkailua, jousiammuntaa, kehonkoostumusmittausta, rivitanssia, rankkarikisaa sekä yhteislaulua. Hallilla esiteltiin myös uusia polkupyöriä, purjelentoharrastusta ja tulevaa Kotka-Jukola 2026 -tapahtumaa. Paikalla tyhy-iltapäivässä oli työterveys Pihlajalinna sekä urheiluhallin pihalla teknisten palveluiden kalustoa.

Lähialueilla tapahtui myös. Ruonalan uimarannalla pääsi tutustumaan pienoismallipurjeveneisiin, Mussalon väestönsuojassa Kotkan ampumaseuraan ja ammuntaan sekä Savotassa parkouriin.
Tyhy-iltapäivän ateriana nautittiin hernekeittoa. Jälkiruoaksi saatiin kahvia - ja tietenkin possot.

Kuva: Fysioterapeutti Jaana Marks ohjasi alkujumpan henkilöstön tyhy-iltapäivässä.

27 Koulutuksia ja perehdytystä

Henkilöstöohjelma: Poiju 1. Oppiva ja yrittävä Kotka

Henkilöstölle tarjottiin keskitetyn koulutussuunnitelman mukaisesti useita koulutustilaisuuksia, joista valtaosa etäyhteydellä. Osasta koulutuksista tehtiin tallenne, joka oli katsottavissa myös myöhemmin. Lisäksi digitaalisten toimistotyökalujen käyttöä ja osaamista tukeva Eduhouse Digitaidot -osaamisportaali oli edelleen vuonna 2025 koko henkilöstön käytössä.

Kotkan kaupungin uuden henkilöstön perehdytyspäivät (HEVA) toteutettiin huhti- ja lokakuussa 2025. Niihin osallistui 19-40 työntekijää. Tuoreita kotkalaisia esihenkilöitä perehdyttävä, kuuden koulutuspäivän pituinen valmennus (EVA) toteutettiin vajaan vuoden kestoisena maaliskuusta marraskuuhun. Osallistujina oli 26 esihenkilöä.

Pvm	Koulutus / tilaisuus	Paikalla hlöä
21.1.2025	Esihenkilöinfo I	103
19.2.2025	Miten hallita kaikkea - ajanhallintakoulutus	69
7.3.2025	EVA I Esihenkilön avaintaidot	24
12.3.2025	Hankintakoulutukset I - III	47+37+38
25.3.2025	Esihenkilöinfo II	102
27.3.2025	Puhe-Judo	79
28.3.2025	HEVA henkilöstön perehdytyspäivä I	19
4.4.2025	EVA II Kotkan kaupungin strateginen johtaminen	26
7.5.2025	Miten tukea yhteistyötä yksikössä	22
21.5.2025	EVA III Kotkan kaupungin talouden johtaminen	26
22.5.2025	Mukana muutoksessa	43
27.5.2025	Esihenkilöinfo III	100
17.9.2025	EVA IV Pitovoima ja perehdyttäminen	24
23.9.2025	Esihenkilöinfo IV	104
30.9.2025	Esivaihdevuosien ja vaihdevuosien vaikutus naisen työkykyyn ja työssäjaksamiseen	54
2.10.2025	HEVA henkilöstön perehdytyspäivä II	40
31.10.2025	EVA IV Esihenkilötyön juridiikka ja HR-järjestelmät	22
5.11.2025	Esihenkilöiden työpaja: Henkilöstöohjelma 2035	10
10.11.2025	Esihenkilökoulutus tunnetaidoista	18
24.11.2025	Laadukasta asiakaspalvelua kuntatyössä	69
25.11.2025	Esihenkilöinfo V	102
26.11.2025	EVA VI Työhyvinvoinnin johtaminen	26
12.12.2025	Miten olla valmentava johtaja käytännössä?	22
	YHTEENSÄ	1 112

Lisäksi Kotkan kaupungin työyksiköillä oli mahdollisuus ulkopuolisen valmentajan vetämään työyhteisövalmennukseen. Valmennuksissa vahvistettiin työyhteisöä: aiheena oli erilaisten ihmisten hyvä

keskinäinen yhteistyö. Puolen päivän mittaiset valmennukset tarjottiin kolmelle työyhteisölle hakemusten perusteella.

Työyhteisöille järjestettiin vuoden 2025 aikana neljä turvallisuuskoulutusta, joissa vahvistettiin henkilöstön valmiuksia toimia uhkaavissa tilanteissa. Samoin hätäensiapukoulutuksia järjestettiin neljä.

Esihenkilöinfoja järjestettiin vuonna 2025 edelleen viisi kertaa vuodessa, etäyhteyden välityksellä. Niiden osallistumisaktiivisuus oli hyvällä tasolla– osallistujia oli yleensä noin 100 henkilöä – huomioiden, että esihenkilöitä on kaiken kaikkiaan noin 100.

Henkilöstöasioiden yksikkö järjesti vuoden 2025 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.

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

Vuoden 2025 koulutusten osalta Kotkan kaupunki on hakenut koulutuskorvauksen Työllisyysrahastolta ja sitä saadaan noin 28 000 euroa. Edellisvuonna 2024 korvaus oli 23 500 euroa.

Kehityskeskustelun oman lähiesihenkilön kanssa kävi 60-70 % henkilöstöstä.