



# Henkilöstökertomus 2023

Ytnk 25.3.2024 § 18, Kh 25.3.2024 § 103, Kv 27.5.2024 § 63



### **Tiedustelut**

Anna Vanhala  
Henkilöstösuunnittelija

### **Julkaisija**

Kotkan kaupunki,  
henkilöstöasioiden yksikkö  
2024

### **Yhteystiedot**

Kustaankatu 2, 48100 Kotka  
Puh. 05 234 4199  
Kotka.fi

### **Tilaukset, jakelu**

Ruori

### **Valokuvat**

Jukka Koskinen

### **Kuviot ja taitto**

Kotkan kaupunkikehitys-  
ja viestintäyksikkö

## Sisällysluettelo

- 4 Henkilöstöjohtajan mietteitä: Vuoden 2023 tuulet
- 6 Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä
- 8 Pääluottamusmiesten terveiset
- 11 Henkilöstöpanokset
- 12 Keskimääräinen henkilöstömäärä vastuualueilla
- 14 HTV2: määräaikainen ja vakituinen henkilöstö
- 16 Maksetut palkat ja palkkiot
- 17 Lisä- ja ylityöt
- 18 Henkilökohtaiset lisät
- 21 Rekrytoinnit
- 25 Henkilöstövaihtuvuus
- 27 Henkilöstön ikärakenne
- 29 Eläkeiän saavuttavat lähivuosina
- 30 Eläketapahtumat
- 31 Työhyvinvointi
- 35 Työterveyshuollon toiminta
- 38 Työtapaturmat
- 42 Tyhy-iltapäivä
- 43 Oman työkunnan ylläpitämisen teemavuosi
- 44 Muuta työhyvinvointia tukevaa toimintaa
- 45 Liikuttavin työpaikka 2023 -palkinto
- 46 Henkilöstön tuettu virkistystoiminta
- 48 Esihenkilöiden työhyvinvointi
- 49 Esihenkilöiden infot ja koulutukset
- 50 Henkilöstökoulutukset ja -valmennukset
- 51 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat



## Henkilöstöjohtajan mietteitä: Vuoden 2023 tuulet

Kotkan kaupunki on vetovoimainen ja pitovoimainen työnantaja. Emme pysty kilpailemaan suurilla palkankorotuksilla tai mittavilla arvolahjoilla, mutta Kotkan kaupungin työnantajakulttuurissa on kuitenkin jotakin erittäin merkityksellistä. Inhimillisuus, välittäminen ja toisista huolehtiminen ovat seikkoja, jotka näkyvät. Ne luovat organisaatioon turvallisia työpaikkoja, joissa iso osa ihmisistä viihtyy vuosia, jopa vuosikymmeniä.

Edellä esitettyyn, melko vahvaankin väitteeseen, antaa taustaa syksyllä 2023 tehty esihenkilöiden työhyvinvointikysely. Kyselyn mukaan kaupungin esihenkilöt voivat verrattain hyvin. Tulosten mukaan Kotkassa on hyvät edellytykset tehdä esihenkilötyötä ja esihenkilöt ovat vahvasti sitoutunut nykyiseen työhönsä. Innostuneisuus työstä ja työn ilo sekä myös oman työhyvinvoinnin kokemus ovat korkealla tasolla. Esihenkilöistä lähes 90 % suosittelisi työpaikkaansa tuttavilleen. Tulos on huikea! Kriittisimmät keskiarvot esihenkilöt antoivat väittämistä, jotka koskivat oman osaamisen kehittämiseen jäävään aikaan, työnantajan palkitsemiskäytäntöjen palkitsevuuteen ja työkuormituksen määrään.

Vuoden aikana päivitettiin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Päivitykseen liittyen keväällä 2023 toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Iso osa kyselyn tuloksista oli varsin positiivisia. Suurin osa

vastanneista työntekijöistä oli tyytyväisiä tasa-arvon tilanteeseen eikä ollut kohdannut syrjintää tai epätasa-arvoa työssä. Pieni osa nosti esiin myös työpaikan haasteita. Näihin seikkoihin pyrittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä vastamaan ja rakentamaan suunnitelmaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisääviä toimenpiteitä.

Rekrytointien haasteellisuus näkyi edelleen vuonna 2023. Hakijamäärät ovat muutamana vuonna laskeneet. On paljon aloja, joihin ei enää riitä kelpoisia hakijoita. Vuonna 2023 avointen työpaikkojen hakijamäärät kuitenkin jo hieman nousivat. Entistä enemmän meidän pitää uskoa siihen, että olemme vahva ja hyvä työnantaja ja pystymme kilpailemaan hyvistä työntekijöistä. Työnantajakuva nostaminen näkyväksi on erittäin ajankohtaista. Meidän on vaalittava sitä hyvää työnantajakuva, mikä Kotkan kaupungilla jo on ja samalla kehittyä entistä paremmaksi ja kehitettävä uusia toimivia keinoja houkutella hakijoita. Hyvää työnantajakuva rakentaa jokainen organisaation jäsen, joka ikinen päivä.

Talouden tasapainottaminen oli vallitseva teema jälleen vuonna 2023. Vuoden aikana jouduimme tekemään talouden säästötoimenpiteitä sekä vuoden 2023 osalta että talousarviota 2024 laadittaessa. Tiukka taloustilanne tuo tulevinakin vuosina haasteita. Toistaiseksi on kuitenkin välttytty

henkilöstön vähennystoimenpiteiltä ja henkilöstökulujen leikkauksilta. Vuoden aikana kaupungin organisaatiosta ovat siirtyneet liikkeen luovutuksella pois eläinlääkärit sekä maahanmuuttajapalveluista tulkkikeskus, vastaanottokeskus ja ryhmäkoti. Siirrot toteutettiin hallitusti ja hyvässä yhteistoiminnassa.

Keväällä 2023 oli jaossa iso joukko erilaisia paikallisia järjestelyeriä ja myös kaupungin oma määräraha, palkankorotuksiin kohdennettu palkkaohjelmaerä. Kevään neuvottelut pääluottamusmiesten kanssa suunniteltiin hyvin, ja lopputulos edisti kaupungin palkkojen kehitystä hieman isommalla askeleella. Neuvottelut osoittivat sen, että Kotkassa on hyvä keskusteluyhteys työnantajan ja pääluottamusmiesten kesken. Yksimielisyys on helppo saavuttaa, kun tavoitteet ovat saman suuntaiset ja on yhteistä tahtotilaa tehdä hyvää yhteistyötä.

TE-palvelut 2024 -uudistuksen valmistelut etenivät vauhdilla. Perussopimuksista päästiin yksimielisyyteen Etelä-Kymenlaakson kuntien kanssa ja uuden toiminnan suunnittelua on tehty monialaisesti. Vuosi 2024 tehdään vielä tiivistä valmistelutyötä, ja olemme valmiit vastaanottamaan uuden palvelumuodon Kotkan kaupungille 1.1.2025 alkaen.

Työhyvinvointijohtamisen ja henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämisen osalta jatkettiin tiivistä ja vahvaa toimintaa. Sairauspoissaolot saatiin

käännettyä laskusuuntaiseksi rankan korona-ajan jälkeen. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 18,7 päivää/työntekijä, laskua edelliseen vuoteen oli 3,6 päivää. Uusia kehittämistuulia ja lisää työkykyjohtamisen keinoja haettiin Kevan koordinoimasta Kestävää työelämää -hankkeesta. Hankkeen tavoitteena on tukea julkisen alan työpaikkoja selviytymään työkyvyttömyysriskien kasvusta ja pandemia-ajan työkyvyille tuomasta kuormituksesta. Vuonna 2023 kilpailutettiin myös työterveyden palvelut edellisen sopimuskauden päätyttyä. Uudeksi työterveyden toimijaksi saimme Pihlajalinnan. Kaupungilla on paljon hyviä elementtejä kehittää henkilökunnan työhyvinvointia entistä paremmin.

Tästä eteenpäin on hyvä jatkaa reilusti, rohkeasti ja rakkaudella kohti uuden vuoden haasteita!

*Minna Uusitalo*

henkilöstöjohtaja

# Henkilöstöohjelma 2030 käytännössä

Kaupunkistrategiaan perustuva henkilöstöohjelma ohjaa kaupungin henkilöstöpolitiikkaa.

## Työnantajalupaus ja arvot

Kotkan kaupungin työnantajalupaus ja henkilöstöohjelman arvot tuovat henkilöstöohjelmaa kohti käytännöntasoa. Näillä pyrimme avaamaan, 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.*

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

*Vaalimme hyvántahtoisuutta ja myönteistä asennetta.*

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

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

Haluamme jakaa hyvántahtoisuutta 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.

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

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

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

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

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

Kaupungin henkilöstöresursointia ja rekrytointeja ohjataan henkilöstösuunnitelman avulla. Tehokkaalla henkilöstösuunnittelulla pyrimme turvaamaan riittävät henkilöstöressit. 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.



## Päáluottamusmiesten terveiset

### Millainen oli vuosi 2023 Kotkan kaupungin päáluottamusmiestoiminnan näkökulmasta?

Koronaa esiintyi kaupungin yksiköissä edelleen vuoden 2023 aikana ja tämän myötä monet työpaikka- ja tiimikokoukset jatkuivat Teamsillä. Huoli työntekijöiden todellisesta jaksamisesta sekä tiedonkulusta työpaikoilta päáluottamusmiehille oli edelleen olemassa, vaikka työpaikkakäyntejä jossain määrin voitiinkin toteuttaa. Tiedonkulku työnantajan ja päáluottamusmiesten välillä on ollut korostetussa asemassa. Henkilöstön sairastavuus ja riittävyys toivat paljon kysymyksiä ja pohdintoja vuoden 2023 aikana. Sijaisten rekrytointivaikeudet toivat esille huolen, kuinka pitkälle pitää jaksaa ja venyä. Esimiesten ja vastuualuejohtajien työmäärän lisääntyminen äärirajoille aiheutti huolta heidän työhyvinvoinnistaan.

Maahanmuuttajapalveluiden osalta yt-neuvottelut koskivat ryhmäkotia ja vastaanottokeskusta, jotka siirtyivät yksityisille toimijoille. Varhaiskasvatuksessa käytiin YT-kuulemisia henkilöstön toimipiste siirtojen

takia lapsimäärän alueellisen vaihtelevuuden vuoksi. YT-neuvottelut aloitettiin vuoden 2023 aikana, koska TE-palvelut (TE24 uudistus) siirtyvät kunnille 1.1.2025. Eläinlääkäreiden YT-neuvottelu järjestettiin loppuvuodesta, heidän siirtyessä Haminan kaupungin palvelukseen 1.1.2024. Jatkossa Kotkan kaupunki ostaa palvelut Haminan kaupungilta. Kielihäiriöisten lasten opetuksesta käytiin YT-neuvottelua keväällä 2023.

Paikallisia järjestelyeräneuvotteluja käytiin useita kevään aikana, hyvässä yhteistyössä työnantajan ja järjestöjen kesken. Kotkan omaa palkkaohjelmaa käytettiin johdon palkkauksen kehittämiseen.

Talouden tasapainottamisohjelma aiheutti vastuualuejohtajille ja yksiköiden esimiehille paljon pohdittavaa, miten säästöjä saataisiin aikaan. Henkilöstönedustajien näkökulmasta säästöjä on lähes mahdoton löytää ilman, että palveluiden laatu heikkenee ja henkilöstö uupuu.





## Päáluottamusmiestoiminnasta

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

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

Yhteistyö poliittisten päätöksentekijöiden kanssa on palannut normaaliksi ja tapaamisia kaupunginhallituksen ja valtuuston puheenjohtajien sekä valtuutettujen kanssa on järjestetty.

Yhteistyötä henkilöstöedustajien ja johdon, viranhaltijoiden sekä poliittisten päättäjien kesken tarvitaan tulevina vuosina ennusteissa olevien talouden haasteiden ratkaisemisessa.

Kotkassa päáluottamusmiehet otetaan pääsääntöisesti hyvissä ajoin mukaan asioiden valmisteluun.



## PÄÄLUOTTAMUSMIEHINÄ TOIMINEET VUONNA 2023

Minna Paavola JUKO/OAJ

Anna Pasanen SuPer

Marja-Riitta Mänttari Tehy

Jouni Tiilikainen JHL 31.10.2023 asti

Pirjo Mussalo JHL

Nina Rauhala Jyty

Niina Harkko JUKO 31.7.2023 asti

Tarja Renlund JUKO 1.8.2023 alkaen



## Henkilöstöpanokset

Vuonna 2023 Kotkan kaupungin keskimääräinen henkilöstömäärä oli 1845 henkilöä. Henkilöstömäärä laski hieman edellisvuodesta. Vähennys tapahtui vakituisten työntekijöiden kohdalla.

- Vuonna 2023 määräaikaisia 418 henkilöä (edellisvuonna 2022 määräaikaisia 419 henkilöä).
- Vuonna 2023 vakituisia 1427 henkilöä (edellisvuonna 2022 vakituisia 1464 henkilöä).

Vakituisen työntekijöiden määrän väheneminen johtui maahanmuuttajapalveluiden toimintojen (tulkkikeskus, vastaanottokeskus, ryhmäkoti) siirtymisestä pois Kotkan kaupungilta.



### KESKIMÄÄRÄINEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ KOTKAN KAUPUNGILLA 2018–2023

2018	3031
------	------

2019	1784
------	------

2020	1757
------	------

2021	1816
------	------

2022	1883
------	------

2023	1845
------	------

Erotus 2022–2023 -38

## Keskimääräinen henkilöstömäärä vastuualueilla

668,1	Opetustoimen vastuualue
497,6	Varhaiskasvatuksen vastuualue
344,2	Teknisten palveluiden vastuualue
90,7	Hyvinvoinnin- ja terveyden vastuualue (sisältää työllistetyt)
73,5	Kulttuurin vastuualue
40,7	Kaupunkisuunnittelun vastuualue
35,8	Hallintoyksikkö
27,9	Ympäristöpalveluiden yksikkö
18,6	Nuorisotyön yksikkö
14,8	Henkilöstöasioiden yksikkö (ml. pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, yhteensä 5,2 henkilöä)
14,9	Liikuntapalveluiden yksikkö
11,6	Talousyksikkö
6,2	Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö

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

	MÄÄRÄAIKAINEN		VAKITUINEN		YHTEENSÄ	
	Keski-ikä	Keskimääräinen palvelusaika	Keski-ikä	Keskimääräinen palvelusaika	Keski-ikä	Keskimääräinen palvelusaika
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	35	1,7	51	14,6	50	13,6
Kulttuurin vastuualue	40	2,8	51	15,6	50	14,2
Liikuntapalveluiden yksikkö	29	1,7	37	7,5	34	5,5
Nuorisotyön yksikkö	44	3,3	39	8,3	40	7,1
Opetustoimen vastuualue	42	6,1	47	13,4	45	11,5
Hyvinvoinnin ja terveydenhuollon vastuualue	45	4,7	50	10	47	6,5
Teknisten palvelujen vastuualue	46	2,6	51	14,4	50	13,6
Varhaiskasvatuksen vastuualue	40	5,8	49	17,4	47	14,5
Ympäristöpalvelujen yksikkö	37	1,8	49	12,1	48	11,4
Henkilöstöasioiden yksikkö	0	0	52	16,9	52	16,9
Talousyksikkö	0	0	50	11,3	50	11,3
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	0	0	55	9,9	55	9,9
Hallintoyksikkö	53	5,4	47,6	16,4	48	15,5
Koko kaupunki	42	5,4	49	14,6	47	12,6

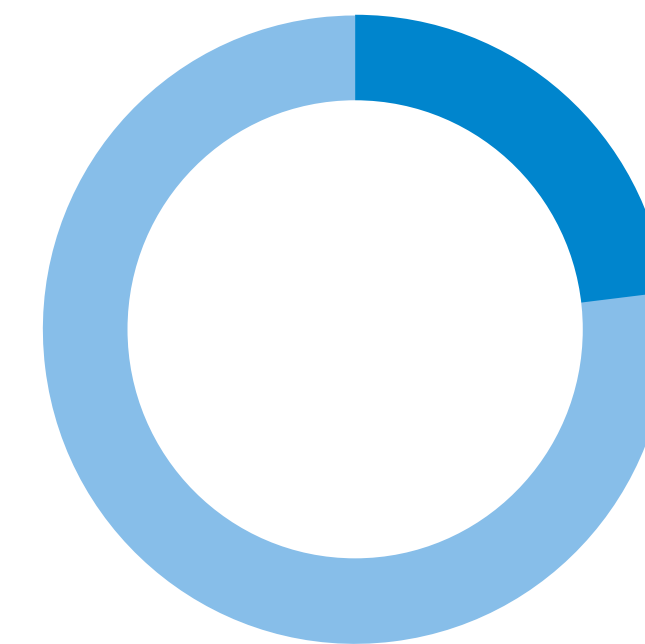
## HTV2: määräaikainen ja vakituinen henkilöstö

HTV2 on yhdelle kokoaikaiselle henkilölle maksettu työpanos vuodessa, pois lukien vain palkattomat poissaolot. Kumulatiivinen HTV2-luku oli vuonna 2023 koko henkilöstön osalta 1743,7.

Edellisvuoteen verraten Kotkan kaupungin HTV2-luvut olivat vuonna 2023 laskeneet jonkin verran vakituisen henkilöstön osalta.

Vuonna 2022:

- määräaikaisen henkilöstön HTV2-luku oli 414,7
- vakituisen henkilöstön HTV2-luku oli 1359,5
- yhteensä HTV2-luku oli: 1774,2



### KOTKAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖ HTV2 VUONNA 2023

HTV2 Vakituiset 1 341,5  
HTV2 Määräaikaiset 402,2

## HTV2: MÄÄRÄAIKAINEN JA VAKITUINEN HENKILÖSTÖ

	MÄÄRÄAIKAISET	VAKITUISET	YHTEENSÄ
Opetustoimen vastuualue	153,3	465	618,3
Varhaiskasvatuksen vastuualue	141	325,8	466,8
Teknisten palvelujen vastuualue	34,2	302,2	336,4
Kulttuurivastuualue	9,2	63,3	72,5
Hyvinvoinnin- ja terveydenhuollon vastuualue	24,6	38,7	63,3
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	2,5	37,1	39,6
Ympäristöpalvelujen yksikkö	4,4	25,8	30,2
Hallintoyksikkö	3,1	27,4	30,6
Nuorisotyön yksikkö	2,1	14,5	16,6
Henkilöstöasioiden yksikkö*	0,3	13,9	14,2
Liikuntapalveluiden yksikkö	2,9	10,5	13,4
Talousyksikkö	0	11,6	11,6
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	0,5	5,4	5,9
Työllistetyt	24,2	0	24,2

\*mukaan lukien pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, yht. 5,2 hlöä

# Maksetut palkat ja palkkiot

Vuoden 2023 aikana maksuun tuli useita palkankorotuksia:

KVTES, SOTE-sopimus, TS, TTES 1.6.2023

- yleiskorotus 2,2 %
- paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,3 %
- paikallinen kehittämiserä 1,2 %
- kertaerä 467 € (viimeistään 30.6.2023)
- KVTES Liite 5 lisäkertaerä 120 €

OVTES 1.6.2023

- yleiskorotus 2,02 %
- paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,3 %
- paikallinen kehittämiserä 1,2 %
- kertaerä 467 € (viimeistään 30.6.2023)
- osio G lisäkertaerä 150 €

LS 1.6.2023

- yleiskorotus 0,7 %
- paikallinen järjestelyerä 0,3 %
- paikallinen kehittämiserä 1,2 %
- kertaerä 467 € (viimeistään 30.6.2023)
- 1.10.2023 yleiskorotus 0,77 %

Lisäksi jaettiin järjestelyerien yhteydessä 18500 euroa kaupungin omaa palkkaohjelmaerää.

## KOTKAN KAUPUNGIN PALKAT JA PALKKIOT VUOSINA 2020–2023

2020	63148000
------	----------

2021	67561000
------	----------

2022	70753000
------	----------

2023	73170000
------	----------



## KOTKAN KAUPUNKI, LISÄ- JA YLITYÖKUSTANNUKSET EUROINA

## Lisä- ja ylityöt

Vuonna 2023 ylitöitä muodostui viereisen taulukon mukaisesti eri vastuualueilla.

Ylityökertymät muodostuivat teknisten palveluiden osalta muun muassa katujen ja alueiden talvihoidosta, ja muilla vastuualueilla poissaolojen sijaistuksista sekä muista lisätehtävistä (esimerkiksi hyvinvointialueuudistuksen aiheuttamista töistä).



	2020	2021	2022	2023
Hallintoyksikkö	704,53	5 345,58	2 465,38	5 349,09
Vaalit	0	5 894,77	1 943,46	3 068,35
Talousyksikkö	760,77	0	2 244,00	6 465,88
Henkilöstöasioiden yksikkö	0	123,29	411,56	0
Ympäristöpalvelujen yksikkö	555,72	621,29	134,75	155,80
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	0	59,75	2 919,10	3 088,86
Kulttuurin vastuualue	476,53	1 542,96	14 306,23	31 592,32
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	467,25	3 056,79	0	2 618,24
Teknisten palvelujen vastuualue	82 032,62	185 580,04	136 927,14	83 768,82
Opetustoimen vastuualue	598,48	308,48	354,36	564,32
Varhaiskasvatuksen vastuualue	6 621,92	5 995,61	9 904,59	83 65,85
Nuorisotyön yksikkö	0	0	97,76	400,45
Liikuntapalveluiden yksikkö	2 506,13	2 857,14	4 102,91	5 883,32
Hyvinvoinnin- ja terveydenhuollon vastuualue	5 945,54	10 533,52	24 084,98	12 752,90
Yhteensä euroina	100 669,49	22 1919,22	199 896,22	164 074,20

## Henkilökohtaiset lisät

Työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jonka perusteena ovat henkilökohtaiset työtulokset ja ammatinhallinta sekä muut paikallisesti määritellyt henkilökohtaiset taidot. Esihenkilöt ovat Kotkan kaupungin ohjeistuksen mukaisesti ehdottaneet henkilökohtaisia lisiä työntekijöille. Niitä on jaettu sopimusaloittain yllä olevan taulukon mukaisesti.



### VASTUUALUE

Vuosikulu yhteensä euroina  
sis. lomaraha ja sivukulut

Hallintoyksikkö	705,73
Henkilöstöasioiden yksikkö	5631,76
Talouslyksikkö	4603,76
Ympäristöpalvelujen yksikkö	11469,72
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	0
Kulttuurin vastuualue	10089,92
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	28144,15
Teknisten palvelujen vastuualue	58066,22
Opetustoimen vastuualue	91624,44
Varhaiskasvatuksen vastuualue	59017,52
Nuorisotyön yksikkö	7559,36
Liikuntapalveluiden yksikkö	1573,10
Hyvinvoinnin- ja terveydenhuollon vastuualue	28348,59
<b>Koko kaupunki yhteensä</b>	<b>306834,28</b>
KVTES yhteensä	153008,59
TS yhteensä	64797,53
OVTES yhteensä	59701,87
LS yhteensä	2870,10
SOTE-sopimus yhteensä	14849,47
TTES yhteensä	11606,71
<b>Kaikki sopimusalat yhteensä</b>	<b>306834,28</b>

## Hyty-palkkiot

Esihenkilö voi halutessaan palkita työntekijäänsä hyvästä työsuorituksesta kertapalkkion luonteisella hyty-palkkiolla. Sen avulla voi kiittää, palkita tai kannustaa työntekijöitä. Palkkio on tarkoitettu ”matalan kynnyksen” palkitsemiskeinoksi ja sitä voidaan maksaa esimerkiksi toiminnallisesti tärkeän projektin tai muun yksittäisen tavoitteen tai asian onnistumisesta, ei normaalista työstä.

Vuonna 2023 hyty-palkkio myönnettiin 72 henkilölle. Hyty-palkkioita maksettiin yhteensä 15 377 €. Palkitsemista käytettiin vähemmän kuin edellisvuonna 2022. Silloin hyty-palkkioita myönnettiin 135 henkilölle ja niitä maksettiin yhteensä 30 990 €.

## Palkattomat vapaat säästösyistä

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

Vuonna 2023 palkatonta vapaata säästösyistä pidettiin hivenen enemmän kuin edellisvuonna. Säästövaikutus pysyi suunnilleen edellisvuoden tasolla.



### PALKATON VAPAA SÄÄSTÖSYISTÄ

	2020	2021	2022	2023
Henkilöitä	358	321	335	303
Päivät	2411	2302	2388	2426
Säästövaikutus	181066	184493	253080	249957



## Rekrytoinnit

Työpaikkoja oli vuonna 2023 avoinna 333 kappaletta. Hakemuksia niihin tuli 2481 kappaletta. Keskimäärin hakemuksia jokaista avointa tehtävää kohden tuli vuonna 2023 jonkin verran enemmän kuin edellisvuonna. Vuonna 2022 avoimia työpaikkoja oli kaiken kaikkiaan 403. Hakemuksia niihin tuli 2473. Vuonna 2022 saatiin siis 6,1 hakemusta tehtävää kohden ja vuotta myöhemmin hieman enemmän eli 7,5 hakemusta tehtävää kohden.

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

Vuonna 2023 kesätyöpaikkoihin hakijoita oli 470 ja kesätyöpaikkoja tarjottiin 124

<b>REKRYTOINNIT VASTUUALUEITTAIN 2023</b>	Työpaikat vakinainen	Työpaikat määräaikainen	Työpaikat	Hakemukset	Hakemuksia per avoin tehtävä
Hallintoyksikkö	5	2	7	121	17,3
Henkilöstöasioiden yksikkö	1	0	1	42	42
Hyvinvoinnin- ja terveyden vastuualue	0	13	13	61	4,7
Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö	0	0	0	0	0
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	4	0	4	52	13
Kulttuurin vastuualue	7	2	9	122	13,6
Liikuntapalveluiden yksikkö	0	2	2	12	6
Nuorisotyön yksikkö	2	2	4	43	10,8
Opetustoimen vastuualue	58	116	174	1146	6,6
Talousyksikkö	2	0	2	41	20,5
Teknisten palveluiden vastuualue	24	8	32	434	13,6
Varhaiskasvatuksen vastuualue	51	247	78	223	2,9
Ympäristöpalveluiden yksikkö	5	2	7	184	26,3
<b>Yhteensä</b>	<b>159</b>	<b>174</b>	<b>333</b>	<b>2481</b>	<b>7,5</b>

## Rekrytointiin panostamisen toimenpiteet 2023

Monilla aloilla ilmenee valtakunnallisesti haasteita osaavan työvoiman saatavuudessa.

Vuonna 2023 Kotkan kaupungilla kiinnitettiin erityistä huomiota rekrytoinnin vahvistamiseen.

- Tietoiskut esihenkilöille Kuntarekrystä (rekrytointi & sijaisrekrytointi)
- Henkilöstöasioiden yksikön asiantuntijat osallistuivat seuraaviin rekrymarkkinointitapahtumiin:
  - TE-toimiston järjestämä kesätyötapahtuma
  - XAMK työelämäpäivät sekä XAMK sosionomi opiskelijoiden tapaamiset
  - Työhaun pikatreffit nuorille työnhakijoille
  - Sunilan rekrytapahtuma Ekamilla
  - Rekry-, työelämä- ja koulutusmessut SatamaAreenalla
- Varhaiskasvatuksen vastuualueella kokeiltiin Kuntarekryn some-kampanjaa ja teknisten palveluiden vastuualueelle hankittiin apua rekrytointiin ulkopuoliselta rekrytointiyritykseltä.
- Työntekijöiden uratarinoita (kotka.fi) päivitettiin mm. tuomalla uusia työntekijöiden uratarinoita
- Lisäksi sisäiset, säännölliset yhteistyötapaamiset rekrytointimarkkinointiin liittyen, Kotkan kaupungin henkilöstöasioiden yksikkö ja viestintä.

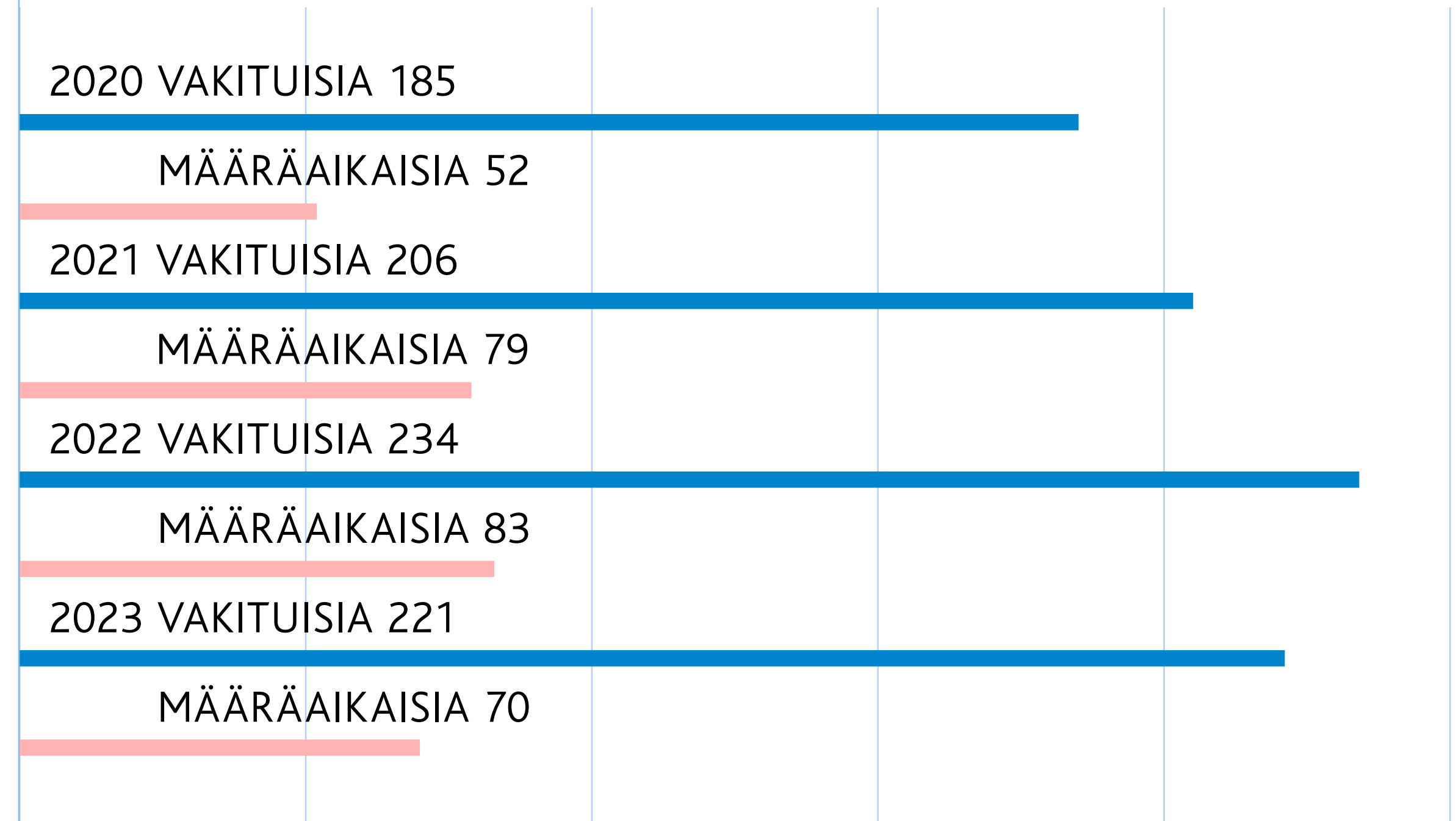
Kaikissa vakinaisissa ja määräaikaisissa rekrytoinneissa tulee pyytää täyttölupa ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Täyttölupamenettelyn tarkoituksena on rekrytointien keskitetympi hallinta.

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 TÄYTTÖLUVAT





## Henkilöstövaihtuvuus

Henkilöstövaihtuvuuden syitä seurataan, arvioidaan ja analysoidaan operatiivisen esihenkilötyön tasolla henkilöstöasioiden yksikön, vastualuejohtajien ja esihenkilöiden toimesta. Kotkan kaupungin henkilöstövaihtuvuus ei ole huolestuttavan suurta tai poikkeavaa ja siitä syystä kaupunginhallituksen tai kaupunginvaltuuston tasolle asiasta ei ole laajemmin raportoitu.

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



### VAKITUISTEN PALVELUSSUHTEIDEN PÄÄTTYMISSYYT 2023

Irtisanoutunut / työ päättynyt	96
Eläke	40
Yhteensä	136

Kotkan kaupungilla on käytössä lähtökeskustelukäytäntö, jossa henkilöstövaihtuvuuden syitä kartoitetaan. Lähtökeskustelujen toivotaan toteuttavan ainakin vakituisten ja pitkien määräaikaisten tehtävien poislähtijöiden kohdalla. Lähtökeskusteluja käydään vastuualueilla jonkin verran. Lähtökeskustelujen toteutusastetta pyritään edelleen nostamaan, ja asiasta on muistuteltu esihenkilöinfoissa vuonna 2023. Kun työntekijä on lähdössä Kotkan kaupungilta, hän joko käy lähtökeskustelun esihenkilönsä kanssa tai täyttää itsenäisesti lähtökeskustelulomakkeen. Lähtökeskustelulomakkeet palautuvat sähköisen järjestelmän kautta henkilöstöasioiden yksikköön. Myös paperisia lomakkeita on mahdollista käyttää. Kaikki lähtökeskustelujen vastaukset käydään läpi henkilöstöasioiden yksikössä. Tarvittaessa lähtökeskustelujen esiin nostamista asioista keskustellaan myös vastuualuejohdon ja esihenkilöiden kanssa.

Vuoden 2023 aikana lähtökeskusteluja on raportoitu 51 kappaletta. Näissä poislähdön syiksi oli mainittu seuraavia:

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

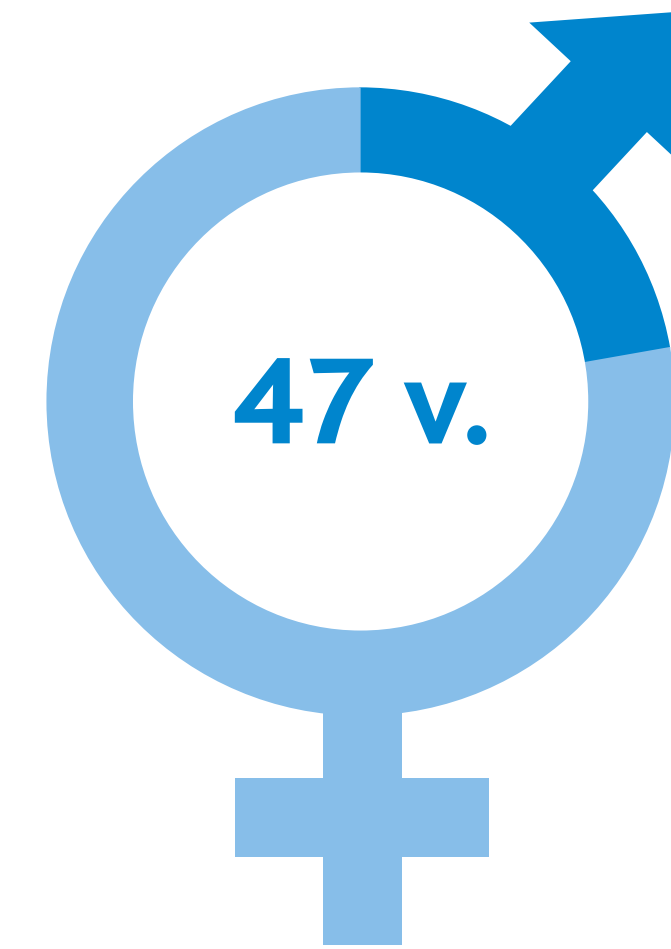
Lomakkeessa kysytään eri näkökulmista tyytyväisyydestä Kotkan kaupunkiin työnantajana sekä lähdön syistä tarkemmin. Suurin osa lähtökyselyyn vastanneista kokee, että työhön on ollut vaikutusmahdollisuuksia ja että yhteistyö esihenkilön ja muun työyhteisön kanssa on ollut hyvää. Yksittäisiä poikkeamia 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.



## Henkilöstön ikärakenne

Kotkan kaupungin henkilöstöstä 78 % on naisia. Suurimmista vastuualueista erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstö on naisvoittoista: vain 2 % henkilöstöstä on miehiä. Sen sijaan toisella isolla vastuualueella, teknisissä palveluissa, miesten osuus on noin 49 %.

Vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä oli edelleen 47 vuotta. Naisten osalta 50–54 -vuotiaat olivat suurin ikäryhmä, miesten osalta 55–59 -vuotiaat.



### KOTKAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖ

Naisia 78 prosenttia ja miehiä 22 prosenttia.  
Keski-ikä 47 vuotta.

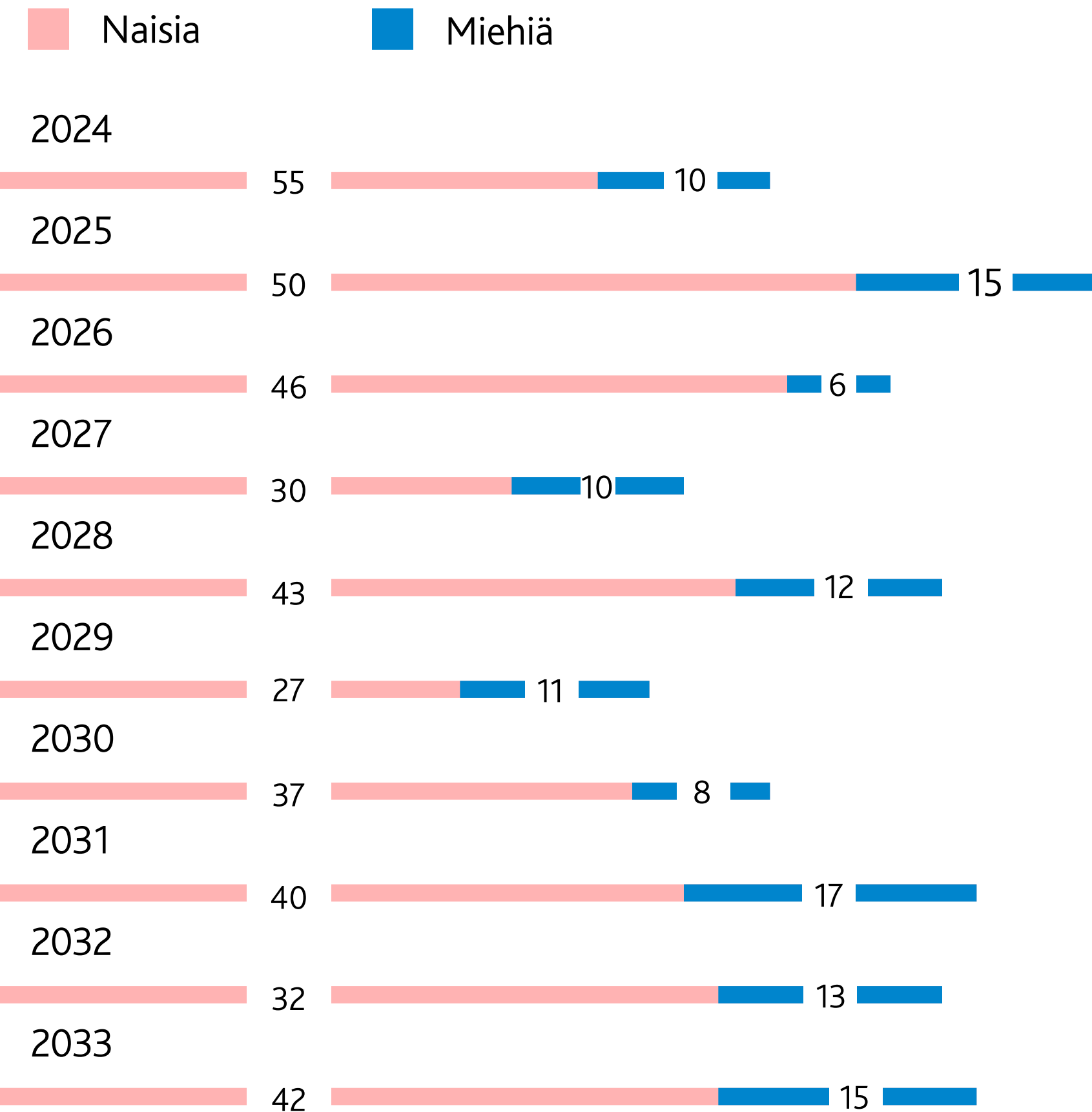


## Eläkeiän saavuttavat lähivuosina

Lähivuosinakin eläkkeelle jäävien määrä on suuri Kotkan kaupungilla. Sukupolvenvaihdos on ja tulee jatkossakin olemaan käynnissä useassa kaupungin työyksikössä.



### ELÄKEIÄN SAAVUTTAVAT VUOSITTAIN



## Eläketapahtumat

Kotkan kaupungin henkilöstöstä eläkkeelle siirtyi yhteensä 51 työntekijää, kun määrä edellisenä vuonna oli 59. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,9 vuotta eli 0,6 vuotta korkeampi kuin edellisenä vuonna. Verrokkina on suuret kunnat, joilla vastaava luku on 61,1 vuotta vuonna 2023. Eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä väheni.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneitä oli 37 ja heidän keski-ikänsä oli 64,6 vuotta, kun vuonna 2022 vanhuuseläkkeille siirtyneitä oli 39 keski-ikänsä ollessa 64,7.

Työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) siirtyi yhteensä 7 henkilöä (10 henkilöä vuonna 2022). Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja oli 7. Tavoitteena on edelleen osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työuran pidentäminen.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,2 % palkkasummasta (1,3 % vuonna 2022). Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella, mihin voidaan vaikuttaa ennakoimalla sekä toimivalla työkykyjohtamisella.



## Työhyvinvointi

Kotkan kaupungilla esihenkilö voi myöntää sairauspoissaoloa enintään viisi päivää. Vuonna 2023 esihenkilön myöntämien sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi hieman edellisvuodesta.

Vuonna 2023 yhteensä 1018 työntekijällä oli 1-10 päivän sairauspoissaolo, näistä kertyi poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 4693 päivää. Sairastaneita oli Kotkan kaupungilla yhteensä 1664 henkilöä, poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 36 880.

### ESIHENKILÖN MYÖNTÄMÄT SAIRAUSSPOISSAOLOT

	2020	2021	2022	2023
Henkilöiden lukumäärä	1133	1133	1367	1440
Sairauspoissaolopäiviä yhteensä	5461	5896	8031	8925

Kotkan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot laskivat edellisvuodesta 3,6 päivää/ hlö. Vuoden 2022 korkeat sairauspoissaololuvut selittyivät pitkälti koronatartunnoilla.

Koronan sairasti 60–70 % kaupungin henkilökunnasta vuoden 2022 aikana. Sairauspoissaolojen määrä on vuonna 2023 pudonnut lähemmäs aiempaa tasoa, vaikka koronavirustartuntoja edelleen esiintyy.

Työterveyshuollon ilmoittamien sairauspoissaolopäivien suurimpien ryhmien osalta tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveyssyistä aiheutuneet poissaolot ovat lisääntyneet loppuvuotta kohti mentäessä. Pitkät, yli 90 päivän poissaolot ovat kasvussa. Työterveys on tehnyt aktiivista työkykyriskiseurantaa ja ratkaisuja on haettu yhteistyössä.

## SAIRAUSPOISSAOLOT

Kotkan kaupunki yhteensä	2022	2023	Muutos 2022–2023
	päivää/hlö	päivää/hlö	päivää/hlö
	22,3	18,7	-3,6
Kustannus euroina	3340446	2913209	-427234



Viime vuosien sairauspoissaolopäivien määriä tarkasteltaessa voidaan huomata, että vaihtelua on ollut jonkin verran. SOTE-alojen poistuttua vuonna 2019 sairauspoissaolot laskivat, samoin tiukimman koronavuoden 2022 jälkeen.

### SAIRAUSPOISSAOLOKEHITYS 2021–2023 PÄIVÄÄ/TYÖNTEKIJÄ

2012 20,7

2013 18,6

2014 16,3

2015 17,2

2016 17,8

2017 19

2018 19

2019 15,8

2020 16,9

2021 18,2

2022 22,3

2023 18,7

Kuten koko Kotkan kaupungilla, myös monella yksittäisellä vastuualueella sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi edellisestä vuodesta. Esimerkiksi suurimmalla vastuualueella opetustoimessa sairauspoissaolot olivat vuonna 2022 keskimäärin 18,9 päivää/hlö. Vuonna 2023 vastaava luku oli vain 14,8.

Niin ikään muillakin isoimmilla vastuualueilla tapahtui sairauspoissaolojen vähenemistä. Varhaiskasvatuksen vastuualueella muutos edellisvuoteen oli -4,7 päivää ja teknisten palveluiden vastuualueella -3,3 päivää.



## SAIRAUSPOISSAOLOT 2023 / HENKILÖ

Varhaiskasvatuksen vastuualue 25,2

Teknisten palveluiden vastuualue 20,7

Kulttuurin vastuualue 19,7

Hyvinvoinnin- ja terveyden vastuualue 16,4

Opetustoimen vastuualue 14,8

Hallintoyksikkö ja kaupunginhallitus 14,0

Liikuntapalveluiden yksikkö 12,5

Henkilöstöasioiden yksikkö 11,2

Kaupunkisuunnittelun vastuualue 11,1

Ympäristöpalveluiden yksikkö 9,7

Nuorisotyön yksikkö 8,3

Kaupunkikehityksen ja viestinnän yksikkö 2,9

Talousyksikkö 2,6

## Työterveyshuollon toiminta

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

Työterveyspalvelut kilpailutettiin vuonna 2023. Työterveyspalvelujen tuottajaksi valittiin Pihlajalinna Terveys 2.1.2024 alkaen.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman keskeiset tavoitteet perustuivat todettuihin tarpeisiin. Painopisteenä oli mm. työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja toimien kohdistaminen riskissä oleviin, osatyökykyisten tukeminen, työkyvyn johtamisen aktiivinen tuki sekä työyhteisön ristiriitailanteiden varhainen tunnistaminen ja niissä tukeminen. Työterveystoimintaa suunniteltiin ja seurattiin ohjausryhmätapaamisissa avainmittareiden avulla.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminnan osalta työpaikkaselvityksiä toteutui 14, joista kaikki perusselvityksiä. Työterveystarkastuksia toteutettiin yhteensä 424 (504 tarkastusta vuonna 2022). Työterveys otti käyttöön seulovat työterveystarkastukset työpaikkaselvitysten yhteydessä.

Työterveyden ilmoittama terveysprosentti oli 12,9 % (henkilöt, joilla ei ole yhtään sairauspoissaoloa), kun se edellisenä vuonna oli 11,5 %.

Työterveyslääkärin ja -hoitajan vastaanottojen käyntimäärät vähenivät. Toiminnan painopiste oli ennaltaehkäisevässä työterveyshuoltopalveluissa. Työterveyspsykologien ja työfysioterapeuttien käyntimäärät olivat vuoden 2022 tasolla. Ravitsemusterapeutin ja sosiaalialan asiantuntijan palveluja käytettiin myös työterveyslääkärin läheteellä.

Sairaanhoitopalvelut painottuivat lääkärin työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon ja hoitajan toteuttamaan sairaanhoidon vastaanottotoimintaan. Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit vähenivät. Sopimuksen ja kriteerien mukaisia leikkauspalveluja ei toteutunut yhtään.

Työterveyshuolto toteutti kaksi Tule-ryhmää, joissa lisättiin tietoa liikunnan ja harjoittelun merkityksestä työ- ja toimintakyvyn parantamisessa. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattiin kaksi ergonomialuentoja, jotka tallennettiin ja oli katsottavissa myöhemmin. Työterveys ohjasi osallistujia myös henkilöstöpalvelujen tarjoamiin työkuntoa edistäviin ja ylläpitäviin ryhmätoimintoihin. Ensiapukoulutukset järjestettiin etäpalveluina. Yhtään savuttomuushoitoa ei toteutunut vuonna 2023.



Toimenpiteet	2022	2023
Työyhteisökohtaiset terveystarkastukset	299	229
Työpaikkaselvitykset ja -seurannat	26	14
Työterveysneuvottelut	180	201
Osatyökykyisten tarkastukset	205	195
Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit	270	204
Käyntimäärät		
Työterveyslääkäri	4018	2942
Työterveyshoitaja	2876	2411
Työfysioterapeutti	1200	1123
Työterveyspsykologi	623	644



- Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisia työntekijän, työterveyden, esihenkilöiden ja työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytyjä työterveysneuvotteluja toteutettiin 201 (180 neuvottelua vuonna 2022).
- Tavoitteena oli työkyvyn selvittäminen, työssä jatkamisen tai työhön paluun tukeminen. Työkykyä tukevat ratkaisut suunniteltiin yhteistyössä neuvotteluun osallistuneiden kesken.
- Korvaavan työn prosessi toteutui 36 henkilölle (25 hlöä vuonna 2022).
- Kelan osasairauspäivärahaa käytettiin 48 henkilölle sisältäen 88 jaksoa (23 hlöä, 31 jaksoa vuonna 2022) joko itsenäisenä järjestelynä tai yhdessä korvaavan työn kanssa.
- Työkokeiluja järjestettiin yhteensä 12 ja uudelleen sijoituksia 2 (18 työkokeilua vuonna 2022 ja vuonna 2022 ei yhtään uudelleen sijoitusta).
- Varhaiseen tukeen ja työhön paluuprosessien seurantaan liittyviä työhyvinvointikeskusteluja esihenkilön ja työntekijän sekä tarvittaessa työhyvinvointiasiantuntijan kesken käytiin 91 (52 keskustelua vuonna 2022).

Näiden tukikeinojen myötä mahdollistui varhaisempi työkykyä tukeva ja kuntouttava työhön paluu. Ratkaisujen avulla pyrittiin vaikuttamaan myös sairauspoissaolopäivien määrän vähenemiseen.

Työterveyskustannukset ylittyivät ollen 489,7 euroa/henkilö/vuosi (496,9 euroa vuonna 2022). Sopimuksen mukainen kustannus on 480 euroa/henkilö/vuosi. Ylityksestä ei aiheudu lisäkustannuksia työnantajalle kiinteähintaisen sopimuksen vuoksi. Ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan osuus kokonaiskustannuksista oli 46 %, kun se vuonna 2022 oli 49 %. Sairaanhoidon osuus oli 38 % (38 % vuonna 2022). Muiden palvelujen osuus oli 15 % (13 % vuonna 2022). Toiminnan painopiste oli ennaltaehkäisevässä toiminnassa tavoitteiden mukaisesti.



## TAPATURMIEN LUKUMÄÄRÄ JA KORVAUSPÄIVÄT TAPATURMAA KOHDEN VUOSINA 2019–2023

2019



2020



2021



2022



2023



- Työtapaturma
- Työmatkatapaturma
- Ammattitauti
- Korvauspäiviä tapaturmaa kohden

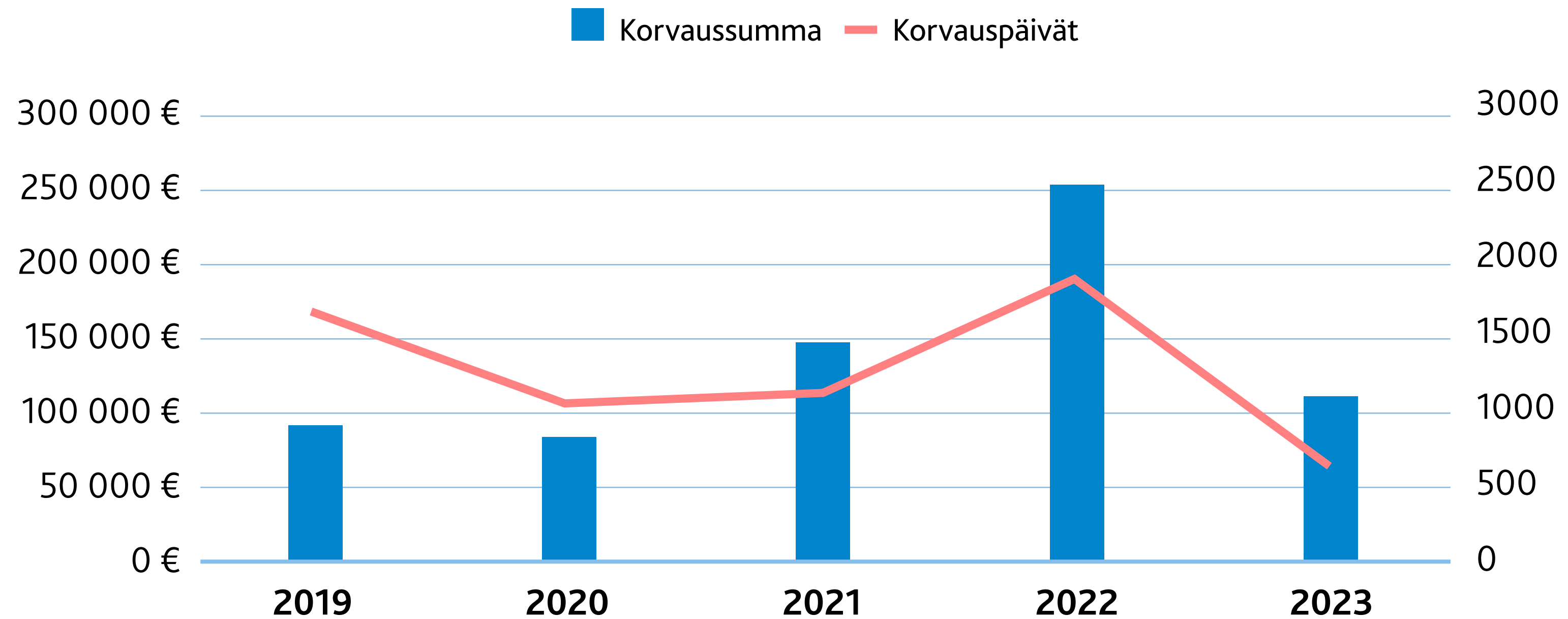
# Työtapaturmat

Vuosi 2023 noudattelee tapaturmien lukumäärän osalta hyvin tavanomais-  
ta linjaa, jota olemme vuosien aikana saaneet seurata. Toki vuosi 2020 oli  
lievä poikkeus yleisessä trendissä. Silloin tapaturmia sattui tavanomaista  
selvästi vähemmän. Työsuojelutoiminnan yhtenä keskeisenä tavoitteena on  
ollut tapaturmien vähentäminen ja kaikista tehdyistä toimenpiteistä huoli-  
matta tapaturmien lukumäärään ei ole juurikaan pystytty vaikuttamaan.  
Sen sijaan korvauspäivät tapaturmaa kohden näyttäisät vähentyvän vuosit-  
tain. Alhaiset korvauspäivät kertovat siitä, että tapahtuneista tapaturmista  
on seurannut vähemmän poissaoloja. Vuoden 2023 osalta korvauspäivät  
tapaturmaa kohden on ilahduttavan alhainen (5 päivää/ tapaturma).

Vuosittain suurin korvausluokka tapaturmissa on erilaisesti liukas-  
tumiset, kompastumiset, putoamiset, törmäämiset ja horjahtamiset.  
Vuoden 2023 osalta nämä tapaturmat aiheuttivat yhteensä lähes kaksi  
kolmasosaa (63 %) kaikista korvauspäivistä. Näitä tapaturmia on pyritty  
ehkäisemään mm. tiedottamalla henkilöstöä ennakoivasti haasteellisista  
keliolosuhteista, kouluttamalla esihenkilöitä vastuulliseen työturvallisuus-  
johtamiseen, tiedottamalla muutenkin koko organisaatiota tapaturmista.  
Päiväkodeilla on käynnistetty myös pilottihankkeita, joiden teemana on  
ollut yleinen turvallisuusajattelu, tapaturmien ehkäisy ja jokaisen yksittäi-  
sen työntekijän vastuunotto omasta työturvallisuudesta.



## KORVAUSSUMMA JA KORVAUSPÄIVÄT YHTEENSÄ VUOSINA 2019–2023



Vuosi 2023 näyttyy erityisen myönteisenä edelliseen kahteen vuoteen verrattuna korvaussummien ja korvauspäivien lukumäärän osalta. Vuoden 2023 korvauspäivät ovat vähentyneet yhteen kolmasosaan sitä edeltävään vuoteen 2022 verrattuna. Samoin vuoden 2023 maksetut korvaussummat ovat vähentyneet lähes kahteen viidesosaan vuodesta 2022.

Työsuojelutoiminnassa tullaan jatkamaan edelleen sinnikästä työtä tapaturmien vähentämisen suhteen.







## Tyhy-iltapäivä

Vuosittainen henkilöstön tyhy-iltapäivä vietettiin uudella Pihkoon alakoululla ja sen lähiympäristössä 6.9.2023. Ohjelma oli runsaudessaan totutun monipuolinen. Tästä on kiittäminen erityisesti aktiivista tyhy-iltapäivän suunnitteluryhmää sekä henkilöstöltä tulleita toiveita tyhy-iltapäivän sisällöistä. Erityisen ilahduttavaa tyhy-iltapäivän toteutuksessa oli, että kaikista säästötoimista huolimatta pystyimme toteuttamaan sisällöllisesti hyvin monipuolisen ja hyvää palautetta saaneet ”työhyvinvointikeitaan” henkilöstölle syksyn keskelle. Vuonna 2023 tyhy-iltapäivään ilmoittautui noin 400 henkilöä, joka on noin runsas viidesosa koko henkilöstöstä.

Tyhy-iltapäivän aloitussanat lausuttiin Pihkoon alakoulun pihalla kansliapäällikkö Kristina Lönnforsin toimesta. Yhteisen alkujumpan jälkeen henkilöstö jakaantui eri toimintapisteisiin koulun alueelle. Iltapäivän aikana tarjolla oli

liikuntapalvelujen toteuttama leikkimielinen ”Mieletön kisa – Kotka” kisailu, joka sai paljon kiitosta hyvästä toteutuksesta ja innostavasta hengestä. Päivän aikana tarjolla oli tietenkin lounas ja possokahvit. Tämän lisäksi henkilöstö sai mittauttaa oman kehonkoostumuksen asiantuntevan opastuksen siivittäjä, kuunnella tarinoita Kymijoen historiasta, rauhoittua joogan parissa, ulkoilla lähimaastoissa, tutustua uuteen Pihkoon kouluun, seurustella alpakoitten kanssa sekä osallistua Allsång Pihkoo -yhteislaulutapahtumaan.



## Oman työkunnan ylläpitämisen teemavuosi

Kotkan kaupungin työhyvinvointisuunnitelman 2023 teemana oli omasta työkunnosta huolehtiminen.

Vuoden työyhteisö -kilpailu järjestettiin jälleen maaliskuussa 2023. Tällä kertaa valinnassa painotettiin teemavuoden mukaisesti liikuntaa, omasta työkunnosta huolehtimista ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä yhdessä sekä liikunnallisen elämäntavan löytämistä ja vahvistamista.

Vuoden työyhteisökilpailuun osallistuttiin oman työyksikön kirjallisella suunnitelmalla, jonka toteutuminen raportoitiin kilpailuajan loppuun. Tavoitteena oli työkunnan yhteisöllinen ylläpitäminen. Työyhteisöjen suunnitelmissa ja toteutuksissa arvostettiin seuraavia elementtejä:

- Työkykyä tukevaa toiminnan monipuolisuus ja kuinka usein liikuttu?
- Onko ainakin osa liikunnasta toteutunut yhdessä?  
Osallistumisaktiivisuus?
- Onko löydetty kenties uusia liikunnallisia elementtejä?
- Työpäivän aikaisen hyötyliikunnan huomioiminen.
- Itse arvioidut hyödyt.
- Hyvät, pysyvät käytännöt ja liikunnan jatkumisen mahdollisuudet.

Vuoden työyhteisöinä palkittiin: Kaavoituksen palveluyksikkö; Langinkosken koulu; Kaupunkikehitys ja viestintä -yksikkö sekä Kyminkartanon esiopetus. Palkintona voittajatyöyhteisöt saivat työhyvinvointitoimintaansa ylimääräistä rahoitusta.

Teemavuoden aikana henkilöstölle tarjottiin myös liikuntaryhmiä, kunto-remontteja ja luentoja. Syksyllä 2023 oman työkunnan ylläpitämiseen kannustettiin HeiaHeia -sovelluksella. Kotkan kaupungin henkilöstölle ja valtuutetuille kohdennetun HeiaHeia -liikuntakampanjan kesto oli 12 viikkoa. HeiaHeia -hyvinvointisovelluksessa yhdistyivät motivointi terveellisempiin elämäntapoihin, henkilökohtainen hyvinvointisisältö sekä vertaistuki. Kuntoilun lisäksi esimerkiksi piha- ja muut kotityöt voitiin laskea mukaan liikuntatavoitteeseen. Liikuntapisteitä pystyi keräämään myös tekemällä myönteisiä mikrotekoja, esim. menemällä ajoissa nukkumaan tai kehumalla työkaveria. Noin 250 Kotkan työntekijää /valtuutettua sekä 29 tiimiä osallistui kampanjaan. Osallistuneille tarjotaan alkuvuodesta 2024 yhteinen elokuvanäytös.



## Muuta työhyvinvointia tukevaa toimintaa

Vuotuisen työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti henkilöstölle oli ympäri vuoden tarjolla monipuolisesti työkykyä tukevaa toimintaa: liikuntaryhmiä, lajikokeiluja, luentoja sekä muuta virkistystä, esim. luontoretki sekä teatteri-ilta.

Liikuntaryhmistä työkuntoa tukivat ohjatut avoimet jumppa- ja vesiliikuntaryhmät. Kuntosaliharjoittelua oli tarjolla alkeis- ja jatkoryhmässä lihaskunnan vahvistamiseksi.

Ensimmäistä kertaa toteutettiin niska -hartiaseudun ja selän hyvinvointiin keskittyvä ryhmä joogaterapian keinoin. Uutena toteutettiin myös juoksusta haaveileville ja harrastaville oma ryhmänsä. Uutena lajina oli mahdollista kokeilla padelia sekä melontaa.

Niska-hartiaseudun ja selän hyvinvointiin keskittyvä ryhmä toteutettiin joogaterapian keinoin. Ohjattua kuntosaliharjoittelua oli tarjolla sekä alkeis- että jatkotason ryhmissä, lihaskunnan vahvistamiseksi. Keho ja mieli -kuntoremontteja toteutettiin kaksi. Kuntoremontteihin hakeuduttiin erittäin aktiivisesti.

Syksyn hyvinvointiviikoilla oli liikunnan ja kulttuurin lisäksi tarjolla myös hyvinvointia tukevia luentoja, näistä mainittu henkilöstökertomuksen kohdassa koulutus.

Lähitapaamisten lisäksi tarjotut etätoiminnot ja jälkikäteen katsottavat tallenteet mahdollistivat osallistumisen itselle sopivana ajankohtana, myös erilaisissa elämäntilanteissa oleville. Tällaisia toimintoja olivat etäpilatesryhmät keväällä ja FLOW-valmennus syksyllä 2023.

Palautteiden mukaan kaikki toteutuneet toiminnot koettiin pääsääntöisesti hyvinä. Keväällä 2023 toteutettiin myös opinnäytetyönä tehty, laajahko henkilöstöliikunnan kysely (n=385) kaupungin työntekijöille. Kyselyllä kartoitettiin muun muassa henkilöstön toiveita ja kehitysehdotuksia, joita huomioidaan työhyvinvointitoiminnan suunnittelussa.

Vuonna 2023 hyvinvointia ja työkuntoa tuettiin myös improvisaatiokursseilla, luovan kirjoittamisen kurssilla ja painonhallintaryhmässä. Taukoliikuntasovellus BreakPro oli edelleen käytössä vuonna 2023 ja saatavissa työntekijöiden työasemille. Työhyvinvointia tuettiin lisäksi yksilövalmennuksen (in-house coaching) sekä työyhteisöjen kehittämisprosessien keinoin. ●

## Liikuttavin työpaikka 2023 -palkinto

Kotkan kaupunki on palkittu Kymenlaakson urheilugaalassa palkinnolla Vuoden 2023 Liikuttavin työpaikka. Kymenlaakson Liikunnan toteuttama Buusti360-työhyvinvointiohjelma myönsi Kotkan kaupungille Suomen aktiivisin työpaikka -sertifikaatin, joka on ansaittu sitoutumisella työhyvinvoinnin ja henkilöstöliikunnan edistämiseen. Suomen aktiivisin työpaikka -sertifikaatti on tunnustus, joka myönnetään organisaatiolle kartoituksen pohjalta. Kartoitus toimii sekä henkilöstöliikunnan nykytilan arviointiin, että toimenpiteiden seurantaan ja kehittämiseen.

Kymenlaakson urheilugaala on maakunnan liikunta- ja urheiluväen yhteen kokoava tilaisuus pääyhteistyössä Kymenlaakson Liikunnan, Kymenlaakson Liiton, Suomen Urheilugaalan ja Veikkaus Oy:n kanssa.



## Henkilöstön tuettu virkistystoiminta

Kotkan kaupunki tukee henkilöstön virkistystoimintaa kulttuurin ja liikunnan saroilla. 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 kylmävesiuuintia.

Kulttuuri- ja liikuntaharrastuksiin osallistuttiin vuonna 2023 varsin hyvin. Koronatilanne on osaltaan vaikuttanut edeltävien vuosien alhaisempiin lukuihin.



### HENKILÖSTÖN VIRKISTYKSEEN KIRJATUT KULUT EUROINA

2020	8609
2021	8303
2022	9911
2023	11457



# Esihenkilöiden työhyvinvointi

## Esihenkilöt tyytyväisiä

Kotkan kaupungilla toteutettiin syksyllä 2023 esihenkilöiden työhyvinvointia kartoittava kysely. Kyselylomakkeena käytettiin Kevan Avaintietopalvelun työhyvinvointikyselyä. Vastausprosentti oli 86. Vastaaajina oli yhteensä 94 Kotkan kaupungin esihenkilöä.

Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulosten johtopäätöksenä voidaan todeta, että esihenkilöiden työhyvinvointi on Kotkan kaupungissa hyvällä tasolla ja esihenkilöiden työhyvinvoinnissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia vuonna 2021 tehtyyn kyselyyn vertailtaessa. Useimmat esihenkilötyön edellytykset koetaan toimiviksi, ja kehitys on ollut myönteistä. Alle viidesnes Kotkan kaupungin esihenkilöiden keskiarvotuloksista sijoittui verrokkikuntiin nähden heikommin. 80 % vastauksista sijoittui verrokkikuntiin nähden keskitasolle tai keskitasoa paremmaksi.

Kotkan kaupungin esimiehistä merkittävä enemmistö - lähemmäs 90 % - suosittelisi työpaikkaansa tuttavilleen. Enemmistö on sitä mieltä, että omassa organisaatiossa on hyvät edellytykset tehdä esihenkilötyötä. Yli 90 % esihenkilöistä kokee osaamisensa sopivaksi suhteessa työn vaatimuksiin ja yli 90 % esihenkilöistä on vahvasti sitoutunut nykyiseen työhönsä. Innostuneisuus työstä ja työn ilo on kasvanut edellisen kyselyn tuloksiin

verrattuna. Myös oman työhyvinvoinnin kokemus on parantunut merkittävästi. Nämä ovat erittäin vahvoja tuloksia ja kertovat Kotkan kaupungin esihenkilötyön vahvuuksista.

Huolta herättää esihenkilöiden kokemus siitä, että edelleenkin esihenkilöillä ei ole riittävästi aikaa kehittää omaa osaamista. Edelleenkin työnantajan palkitsemiskäytännöt eivät ole kannustavia ja työ koetaan usein liian kuormittavaksi. Nämä tulokset kertovat siitä, että esihenkilötyön resurssit ja työmäärät ovat usein liian suuria ja laajoja. Tähän ei ole löytynyt asiaa edistävää ratkaisua. Taloudelliset haasteet paineistavat esihenkilötyötä entisestään. Näiden näkökulmien valossa oli erittäin myönteistä, että esihenkilöiden innostuneisuus työstä ja työn ilo olivat korkealla tasolla - ja jopa hieman parantuneet - vuoden 2021 kyselyn tulokseen verrattuna. Vastuualueittain/yksiköittäin tarkasteltuna tulokset peilautuvat moninaisemmin. Kaikilla vastuualueilla tullaan vastuualuejohdon toimesta käymään keskustelua tulosten kriittisistä ja myös myönteisistä kohdista.





## Esihenkilöiden infot ja koulutukset

Esihenkilöinfoja järjestettiin vuonna 2023 edelleen viisi kertaa vuodessa, etäyhteyden välityksellä. Esihenkilöinfoihin osallistui 77–100 esihenkilöä.

Henkilöstöasioiden yksikkö järjesti vuoden 2023 aikana useita tietoisu- ja käyttäjäkoulutuksia henkilöstöhallintoon liittyvistä eri järjestelmistä (Timecon, Populus, Titania, Helmerin poissaolomakkeet, Kuntarekry jne.). Nämä oli suunnattu ensisijaisesti esihenkilöille mutta muutamat myös henkilöstölle.

Kotkan kaupunki on mukana Kevan Kestävää työelämää -hankkeessa. Hankkeessa pilotoitiin syksyllä 2023 esihenkilöiden itseopiskelupolkua, jossa aiheena oli henkilöstön työkyvyn tukeminen. Pilottiryhmässä oli 16 kaupungin esihenkilöä. Työkyvyn tuen toimintatapoja tehdään entistä tunnetummiksi esihenkilöiden keskuudessa vastaisuudessakin, Kestävää työelämää -hankkeen puitteissa. Tarkoitus on, että hankkeen itseopiskelupolku jää myös pysyvästi käyttöön esihenkilöiden perehdyttämiseen.

Tuoreita kotkalaisia esihenkilöitä perehdyttävä, kuuden koulutuspäivän pituinen valmennus (EVA) toteutettiin vajaan vuoden kestoisena maaliskuusta marraskuuhun. Osallistujamäärä oli 17 esihenkilöä.

Esihenkilöille järjestettiin koulutuksia muun muassa seuraavista aiheista: esihenkilöiden esiintymis- ja mediakoulutus (10 osallistujaa); kriisit työpäikällä – valmiutta tukeva esihenkilökoulutus (22 osallistujaa); Rohkeutta esihenkilötyöhön – miten ottaa asioita puheeksi jämäkästi (11 osallistujaa) sekä esihenkilökoulutus HRM-työhyvinvointilomakkeista (13 osallistujaa).

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



## Henkilöstökoulutukset ja -valmennukset

Vuosi 2023 oli koulutuksessa viestinnän ja vuorovaikutuksen teemavuosi: useat koulutukset käsittelivät näitä teemoja, eri näkökulmista. Vuonna 2023 henkilöstökoulutuksia toteutettiin seuraavista aiheista: Minun roolini viestijänä (56 osallistujaa); Puhe-Judo (62 osallistujaa); Ympäristöystävällinen työpaikka (35 osallistujaa); Kehity kirjoittajana - kieli selkeäksi, sujuvaksi ja täsmälliseksi (36 osallistujaa); Liikunta osana terveyden tukemista (26 osallistujaa); Elämäntapojen muuttaminen ja painonhallinta (31 osallistujaa); Videoiden tehokkaampi hyödyntäminen työssä (13 osallistujaa) sekä Monikulttuurisuus työpaikalla (14 osallistujaa). Videokoulutusta lukuun ottamatta nämä henkilöstökoulutukset toteutettiin etäyhteyden välityksellä. Osasta tehtiin tallenne, joka oli katsottavissa myös myöhemmin.

Digitaalisten toimistotyökalujen käyttöä ja osaamista tukeva Eduhouse Digitaidot -osaamisportaali oli edelleen vuonna 2023 koko henkilöstön käytössä. Siihen perehdyttäviä lyhyitä infoja pidettiin alku- ja loppuvuodesta. Vuoden 2023 alkupuoliskon ajan (tammi-kesäkuu) käytössä olivat Digitaidot -aihealueen lisäksi kaikki muutkin Eduhousen verkkokoulutukset ja webinaarit, myös Hallintoakatemian verkkokoulutukset.

Kotkan kaupungin uuden henkilöstön perehdytyspäivät (HEVA) toteutettiin huhti- ja lokakuussa 2023. Niihin osallistui molemmilla kerroilla lähes 50 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 neljälle työyhteisölle hakemusten perusteella.

Työyhteisöille järjestettiin vuoden 2023 aikana myös kaksi turvallisuus-koulutusta, joissa vahvistettiin henkilöstön valmiuksia toimia uhkaavissa tilanteissa. Hätäensiapukoulutuksia järjestettiin neljä.

Vuoden 2023 koulutusten osalta Kotkan kaupunki haki koulutuskorvauksen Työllisyysrahastolta. Tukea saadaan noin 22 800 euroa. Vuonna 2022 korvaus oli 31 167 euroa ja vuonna 2021 korvaus oli 29 889 euroa. (Näissä edellisvuosien luvuissa on mukana entisen liikelaitoksen, Kymenlaakson pelastuslaitoksen osuus.)

Kehityskeskustelun oman lähiesihenkilön kanssa kävi yli 60 % henkilöstöstä.



## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

Vuoden 2023 aikana päivitettiin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Päivitykseen liittyen keväällä toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyn tulokset olivat pääosin varsin myönteiset. Suurin osa vastanneista työntekijöistä oli tyytyväisiä tasa-arvon tilanteeseen eikä ollut kohdannut syrjintää tai epätasa-arvoa työssä. Pieni osa nosti esiin myös työpaikan haasteita, kuten eriarvoinen kohtelu tai syrjintä työpaikalla.

Asenteet eri sukupuolia kohtaan olivat yksi kritiikkiä kirvoittanut alue. Seksuaalisen häirinnän muodoista nousivat esiin yleisempänä kaksimielisyydet, härskiydet ja loukkaavat vitsit ja myös omiin puheisiin tai ehdotuksiin

oli suhtauduttu sukupuolen vuoksi yliolkaisesti tai vähättelevästi. Näihin seikkoihin pyrittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä vastamaan ja rakentamaan suunnitelmaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisääviä toimenpiteitä. Tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta työpaikasta järjestettiin tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia johdolle ja henkilöstölle.



*Reilu, rohkea ja rakas*

MERIKAUPUNKI KOTKA