

Kokkolan kaupungin henkilöstökertomus 2023



**Henkilöstöpalvelut
maaliskuu 2023**

Hyväksytty [toimielimen nimi] [pvm] § [xxx]

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Henkilöstörakenne	5
2.1	Henkilötyövuosi.....	5
2.2	Ikäjakautuma.....	5
2.3	Palvelussuhteiden määrä	6
2.4	Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus.....	8
2.5	Yleisimmät nimikkeet	8
3	Osaaminen ja uudistuminen	9
4	Työhyvinvoinnin johtaminen	11
4.1	Työhyvinvointikysely	11
4.2	Sairauspoissaolot	12
4.3	Sairauspoissaolokustannukset	16
4.4	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	17
4.5	Kuntoutussuunnitelmien määrä	18
4.6	Henkilöstön vaihtuvuus	19
4.7	Eläköityminen	20
4.8	Työsuojelu- ja työturvallisuustyö.....	21
5	Johtaminen ja esihenkilötyö.....	24
5.1	Esihenkilötyön tuki	24
5.2	Sisäinen viestintä	25
6	Tuottavuus ja tuloksellisuus.....	26
6.1	Työvoimakustannukset	26
6.2	Palkitseminen	27
6.3	Yhteistoiminta	28

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on raportti, joka kuvaa henkilöstöresurssien tilaa ja kehitystä. Se sisältää tietoa muun muassa henkilöstön määrästä, ikärakenteesta, vaihtuvuudesta, sairauspoissaoloista ja osaamisen kehittämisestä. Henkilöstötietojen raportointi, hyödyntäminen ja ennakointi ovat osa strategista henkilöstöjohtamista, liittyen kiinteästi Kokkolan kaupungin strategiaan. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen avulla kaupunkia työnantajana voidaan myös esitellä potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on laatinut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksessa esitetään viisi tunnuslukua, jotka kaikkien kuntatyönantajien toivotaan ottavan käyttöön vuoden 2022 alusta henkilöstökertomuksissaan. Nämä tunnusluvut ovat: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät.

Yleisten tunnuslukujen lisäksi kukin kunta käyttää omaa strategiaansa vastaavaa mittaristoa. Kokkolan kaupungin henkilöstökertomuksen mittarit on valittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa siten, että mittarit on johdettu kaupungin strategiasta, arvoista ja visiosta. Henkilöstökertomuksen rakenne nojaa suosituksen mukaisesti neljän aihealueen näkökulmaan, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023 ja muutoksen yhteydessä pelastustoimen ja oppilashuollon henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella kaupungilta hyvinvointialueelle. Lisäksi taloushallinnon tilitoimisto- ja yrityskirjanpidon palvelut siirtyivät 1.1.2023 alkaen Monetra Oulu Oy:lle.

Henkilöstökustannukset (palkat + sivukulut) tilikaudelta 2023 olivat 103,7 milj. euroa, kun ne vuotta aiemmin olivat 105,4 milj. euroa. Henkilöstön määrä oli 2 208,6 henkilötyövuotta, kun se edellisenä vuonna oli 2 274,6 henkilötyövuotta.

Sairauspoissaolojen määrä laski merkittävästi vuonna 2023. Sairauspoissaoloja oli henkilöstöllä yhteensä 37 765 kalenteripäivää eli 17,1 kpv/htv. Vastaavasti vuoden 2022 aikana kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloja oli yhteensä 48 652 kalenteripäivää eli 21,4 kpv/htv. Eniten väheni koronasta ja muista hengitystieinfektioista johtuvien poissaolojen määrä, mutta myös mielenterveyssyistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot vähenivät. Kokkolan kaupungin välittömien sairauspoissaolokustannusten osuus palkoista vuoden 2023 aikana oli 3,7 % eli 3 117 188 euroa. Laskua edellisvuodesta oli 0,6 prosenttiyksikköä. Kevan tilaston mukaan verrokkikuntien poissaolokustannus vaihtelee 3,07 % ja 4,18 % välillä.

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia palkankorotuksia maksettiin kesä- ja heinäkuussa. Kunta-alan pääsopimuksessa KVTES:ssä korotukset muodostuivat 2,2% suuruisista yleiskorotuksista sekä yhteensä 0,7% suuruisesta paikallisesti neuvoteltavasta järjestelyerästä. Lisäksi maksettiin paikallisesti neuvoteltava kehittämisohjelmaerä, jonka suuruus oli 1,2%. Lisäksi henkilöstölle maksettiin kertaeriä.

Vuonna 2023 jatkettiin panostuksia henkilöstön työkyvyn ylläpitoon. Matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin tuen palvelun käyttöä jatkettiin ja aloitettiin digitaalisen työkykyjohtamisen järjestelmän pilotointi. Esihenkilötyön ja henkilöstön

osaamisen kehittäminen jatkui. Lähiesiemiestyön ammattitutkinnon suorittamisen aloitti kuudes ryhmä ja esihenkilöille järjestettiin monimuotoisuuden johtamisen koulutuksia. Palkitsemisen kokonaisuus, henkilöstön lähtökysely, perehdyttämisen toimintamalli ja Polku vastuulliseen työkäyttäytymiseen -toimintamalli uudistettiin vuoden 2023 aikana. Systemaattinen työ henkilöstön työsuojeluosaamisen vahvistamiseksi jatkui.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon raportointiohjelmasta Populuksesta sekä Kevan tilastoista. Tietoja ja tekstejä on työstänyt koko henkilöstöpalveluiden tiimi.

Henkilöstökertomus laaditaan vuosittain, mutta kertomukseen koottuja tietoja seurataan ennakoivasti pitkin vuotta ja käsitellään säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

2 Henkilöstörakenne

Henkilöstörakenteesta kertovat tunnusluvut kuvaavat kaupunkiin palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä. Organisaation henkilöstörakenne on suhteellisen vakiintunut ja vuosittaiset muutokset ovat melko pieniä. Vuoden 2023 alusta pelastuslaitoksen ja oppilashuollon henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle. Samoin taloushallinnon henkilöstöä siirtyi liikkeenluovutuksella Monetra Oulu Oy:n palvelukseen.

2.1 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuosi tunnuslukuna kuvaa täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osaaikaprosenttiaan vastaavasti ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Tilastossa on käytetty tunnuslukua HTV2, joka raportoi henkilöstön palkallista työpanosta.

	2023	2022
Konsernihallinto ja -palvelut	97,2	110,5
Opetustoimi	794,3	795,5
Varhaiskasvatus	621,6	593,1
Muu sivistystoimi	141,3	131,7
Puhtauspalvelut	132,3	136,6
Ruokapalvelut	102,2	99,4
Muu kaupunkiympäristö	247,4	245,2
Ympäristöterveydenhuolto	37,9	36,3
Kokkolan vesi	34,4	34,4
Pelastuslaitos	0	91,9
Koko kaupunki	2 208,6	2 274,6

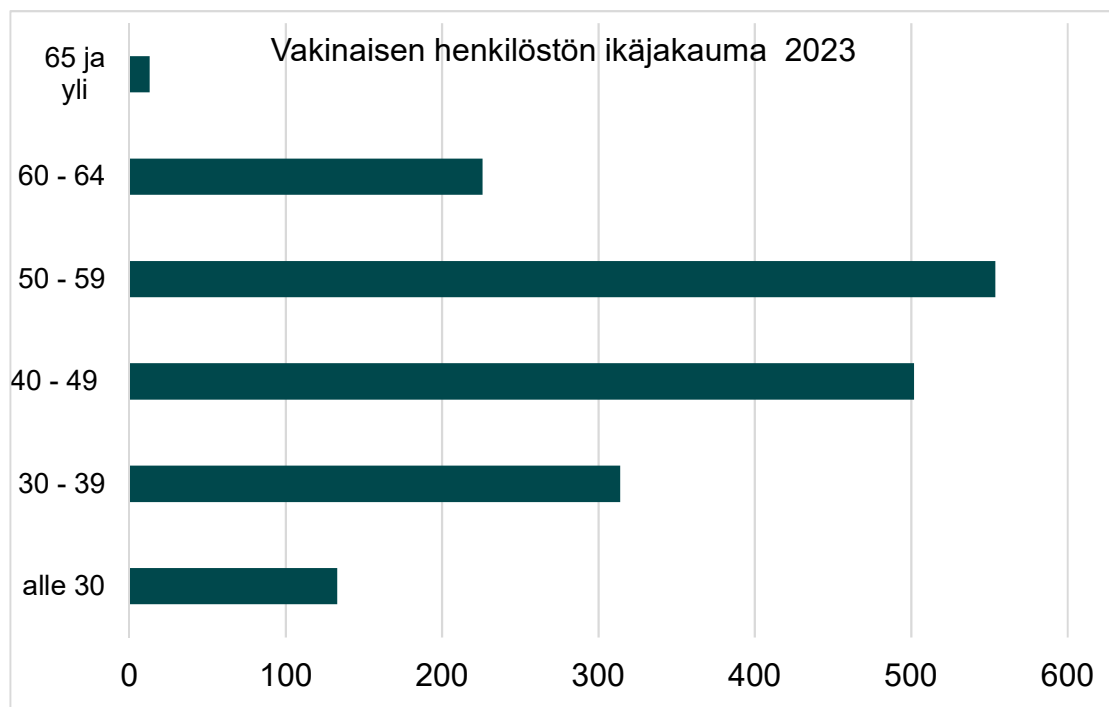
Taulukko 1: Henkilötyövuosi

Henkilötyövuosien määrä kasvoi 25,9:lla edellisvuoteen verrattuna. Kasvua selittää erityisesti varhaiskasvatuksen kasvanut palvelutarve sekä TE24-uudistukseen valmistautuminen.

2.2 Ikäjakautuma

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä Kokkolan kaupungilla vuonna 2023 oli 47,2 vuotta. Henkilöstön ikärakenne on kunta-alalle tyypillinen.

Koko valtakunnan tasolla henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla, noin 45,5 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (KT 2023)



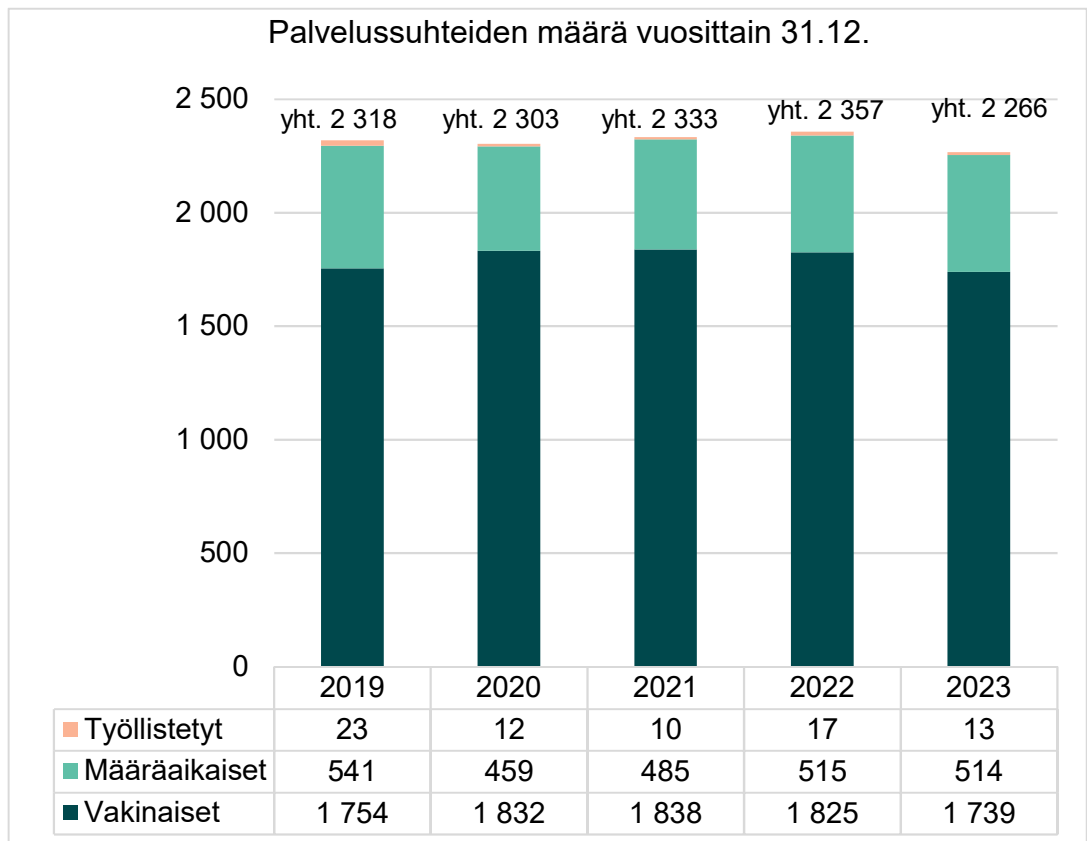
Kaavio 1: Ikäjakauma

Kokkolan kaupungilla suurimmat ikäryhmät olivat 40–49 -vuotiaat ja 50–59 -vuotiaat työntekijät.

2.3 Palvelussuhteiden määrä

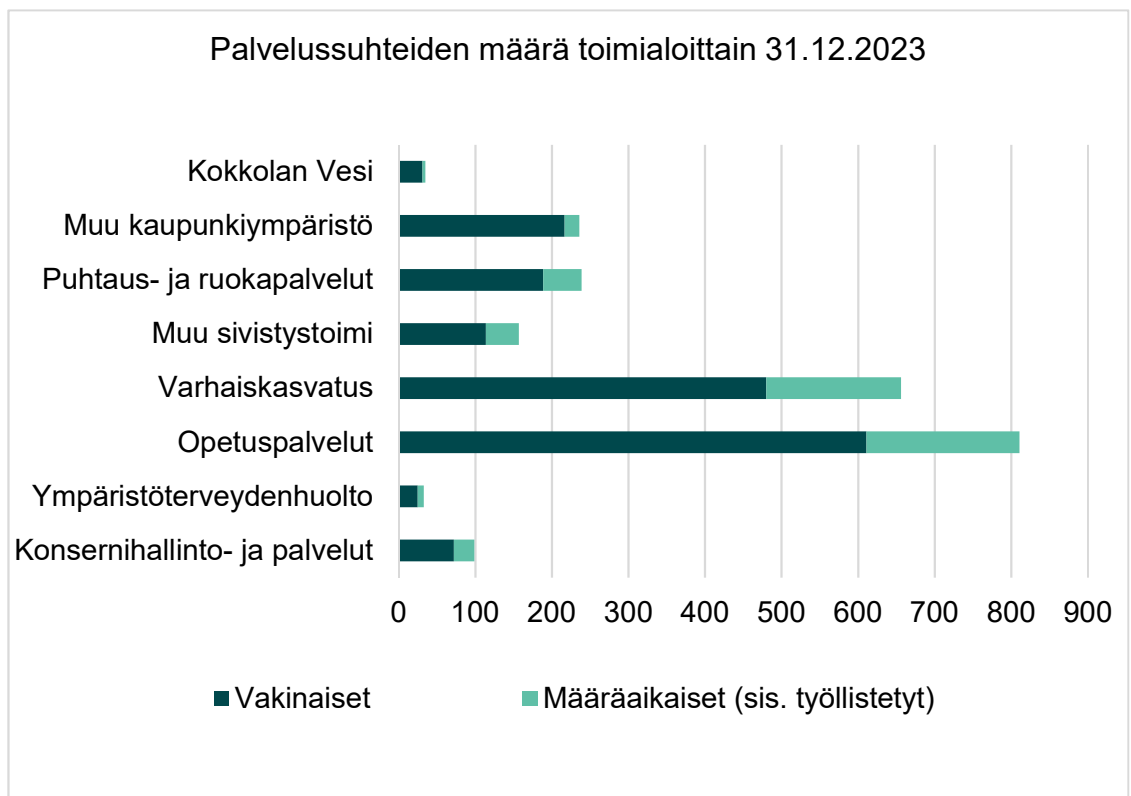
Palvelussuhteiden määrässä näkyvä muutos johtuu pelastustoimen ja opiskelijahuollon siirtymisestä hyvinvointialueelle sekä osan taloushallinnon henkilöstön siirtymisestä ulkopuoliselle toimijalle. Kokkolan kaupungin toimialoista henkilöstömäärältään suurin on sivistystoimi.

Kunta-alan henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Suurin osa määräaikaista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Kuntasektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon, mikä aiheuttaa sijaistarvetta. Lakisääteisten tehtävien hoitaminen esimerkiksi varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa edellyttää useimmiten sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen. Työllistetyt ovat työ- ja elinkeinoministeriön tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita. (KT 2024)



Kaavio 2: Palvelussuhteiden määrä

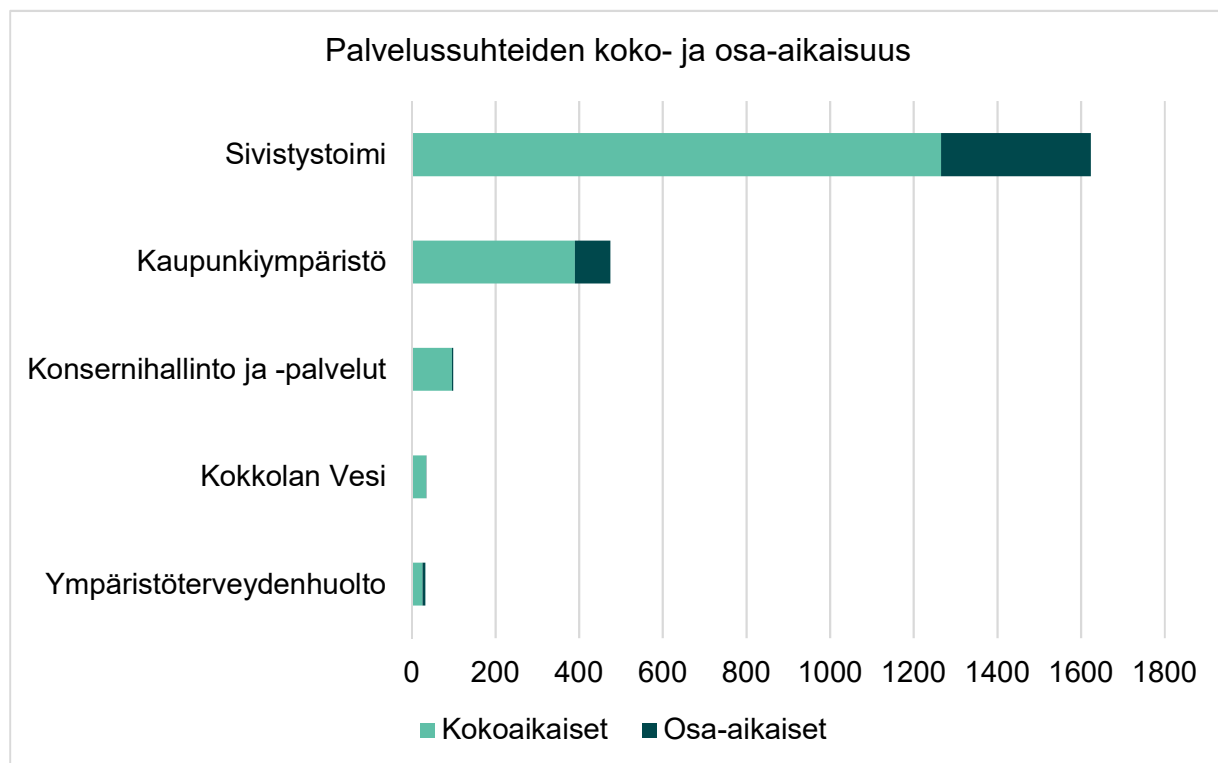
Lisäksi palvelussuhteessa 31.12.2023 oli sivutoimisia tuntiopettaja yhteensä 127 henkilöä.



Kaavio 3: Palvelussuhteiden määrä toimialoittain

2.4 Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus

Osa-aikaisia työntekijöitä työskentelee lähes kaikissa henkilöstöryhmissä. Osa-aikatyöntekijöitä on paljon esimerkiksi koulunkäynninohjaajissa ja puhtaus- ja ruokapalveluiden tehtävissä. Työ voi olla osa-aikaista joko työn luonteesta johtuen tai työntekijän omasta pyynnöstä.



Kaavio 4: Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus

Lisäksi palvelussuhteessa oli sivutoimisia tuntiopettajia yhteensä 127 henkilöä.

2.5 Yleisimmät nimikkeet

Hr-järjestelmän mukaan kaupungilla oli vuoden 2023 lopussa käytössä 313 eri tehtävänimikettä. Uusia tehtävänimikkeitä otetaan käyttöön työtehtävien muuttuessa ja samalla vanhoja nimikkeitä jää pois. Myös tutkintonimikkeiden muutokset vaikuttavat siihen, millaisia tehtävänimikkeitä käytetään.

Yleisimmät nimikkeet (vakituiset)	2020	2021	2022	2023
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	235	233	242	239
Luokanopettaja	179	179	183	183
Varhaiskasvatuksen opettaja	125	136	133	139
Koulunkäynninohjaaja	84	91	95	99
Peruskoulun lehtori	74	81	79	81
Siivooja	66	67	73	75
Tuntiopettaja (päätoiminen)	38	49	44	52
Lukion lehtori	32	36	34	34
Laitosmies	33	32	33	31
Erityisopettaja, peruskoulussa	30	30	31	27

Taulukko 2: Yleisimmät tehtävänimikkeet

3 Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen pohjautuu strategiasta ja visiosta esiin nousseisiin organisaation tarpeisiin sekä lyhyen ja pitkän aikavälin ennakointiin toimialojen ja toimintaympäristön muutoksista. Osaamisen kehittämisen strategisina painopisteinä vuonna 2023 olivat hyvinvoiva henkilöstö, työyhteisötaidot ja monimuotoisuuden johtaminen. Yksityiskohtaisempi Kokkolan kaupungin koulutussuunnitelma laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä.

Koko henkilöstölle tarjottavia, niin sanottuja nonstop koulutuksia, järjestettiin kuukausittain. Koulutusten aiheet liittyivät Kokkolan kaupungin toimintaan ja toimintatapoihin ja kouluttajat olivat kaupungin omia työntekijöitä. Henkilöstöä kannustettiin kouluttautumaan myös omaehtoisesti. Vuoden 2023 aikana omaehtoisen koulutuksen tukea myönnettiin viidelle henkilölle. Lähiesimiestyön ammattitutkinnon aloitti kuudes ryhmä. Ammattitutkinnon on suorittanut vuoden 2023 loppuun mennessä 88 henkilöä. Esihenkilöille suunnatun Monimuotoisuuden johtaminen -koulutuksen oli käynyt vuoden 2023 loppuun mennessä 57 henkilöä.

Työsuojelehenkilöstö koulutti koko kaupunkiorganisaation työntekijöitä laajasti. PRO24-, Secapp- ja muita työsuoja- ja työturvallisuuskoulutuksia järjestettiin yksiköissä ja Teamsissa työsuojelehenkilöstön toimesta tarpeen mukaan. Ensiapukoulutuksia pidettiin vuonna 2023 tammi-elokuun aikana eri toimialueille/työyksiköille yhteensä 20 kappaletta, joihin osallistui yhteensä 230 työntekijää. Elokuun 2023 jälkeen toimialueet/työyksiköt tilasivat itse ensiapukoulutukset ulkopuoliselta palveluntarjoajalta, joihin osallistui loppuvuoden 2023 aikana 53 työntekijää. Työsuojelehenkilöstö järjesti uusille/vakinaistetuille työntekijöille työturvallisuusperehdytyksiä vuonna 2023 yhteensä 8 kertaa, joihin osallistui 55 työntekijää.

Koko henkilöstön koulutuksiin käytettiin 361 851 euroa (ei sisällä palkkoja eikä matkakustannuksia).

Kaupungilla on mahdollisuus saada koulutuskorvauslain mukaista korvausta koulutuksistaan enintään kolmelta päivältä kouluttautujaa kohden. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laadittiin henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistui 648 henkilöä. Vuonna 2023 opintovapaalla oli 63 henkilöä ja opintovapaan keskimääräinen pituus oli 104 päivää.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	94	0	9	0
Muu koulutus	2 649	1,5	1 306	0,8

Taulukko 3: Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

Erilaisista kirjaamistavoista johtuen kohta Muu koulutus voi sisältää myös ammatillisen henkilöstökoulutuksen päiviä. Palkaton koulutus sisältää opintovapaalain mukaiset opintovapaat.

Aktiivista ja läpinäkyvää kehittämistä ja ideointitoimintaa jatkettiin myös vuonna 2023. Intran uudistusta jatkettiin vuonna 2023 ja uusi intra (Horisontti) julkaistiin henkilöstölle kesäkuussa 2023. Ideatynnyri-työtila siirrettiin Howspace-alustalta uuteen intraan elokuussa 2023. Kaupungin työntekijät jättivät Ideatynnyriin uusia ideoita ja oivalluksia yhteensä 41 kappaletta sekä jatkojalostivat muiden ideoita. Vuoden 2023 aikana henkilöstöltä tuli Ideatynnyriin ideoita, jotka liittyivät mm. uuden intran nimeen, kaupunkitoimitiloihin ja koulutuksiin.

4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka syntyy työntekijään itseensä liittyvien fyysisten, henkisten ja sosiaalisten tekijöiden sekä työympäristöön ja -yhteisöön liittyvien tekijöiden summana. Työhyvinvointiin vaikuttaa jokaisen työyhteisöön kuuluvan panostukset. Työhyvinvointi on ennen kaikkea sujuvaa turvallista arkea ja työn tuloksellisuutta.

Työhyvinvoinnin ääreen pysähdyttiin säännöllisesti muun muassa tyhy-päivien ja työhyvinvointipajojen yhteydessä. Työhyvinvointipajoissa keskustellaan työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta työn sujuvuudesta, työilmapiiristä ja hyvinvoinnista työssä. Työhyvinvointipajan tavoitteena on laatia työyhteisölle työhyvinvointisuunnitelma, jonka avulla kehitetään työhyvinvointia yhteisesti. Työhyvinvointisuunnitelmia laadittiin vuonna 2023 yhteensä 44 työyhteisölle/tiimille.

Lisäksi rahallisesti panostettiin kehittämiseen ja erilaisiin työkykyä tukeviin toimiin. Tarveperusteinen käyttösuunnitelma koko vuodelle laadittiin joulukuussa 2022. Merkittävä osa työhyvinvointiin varatusta määrärahasta kohdistui työnohjauksiin, erityisesti ryhmätyönohjauksiin. Hyvä, laadukas työnohjaus kehittää työntekijän ammattitaitoa, tukee työn sujuvuutta, työkykyä sekä työyhteisön ryhmädynamiikkaa ja lisää siten kokonaisvaltaista hyvinvointia työssä.

Vuoden 2023 aikana järjestettiin monipuolisesti työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa, kuten ryhmäliikuntaa, taukoliikuntaa, käsillä tekemistä sekä koulutuksia. Mielen hyvinvointia tuettiin jatkamalla matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin verkkopalvelua, joka on koko henkilöstön käytössä. Joulukuussa 2023 otettiin vuodeksi kokeilukäyttöön koko henkilöstölle taukoliikuntasovellus, jossa on monipuolisesti erilaisia taukoliikuntavideoita höystettynä pelillisyydellä. Vuoden 2023 työhyvinvointikyselyyn vastanneista 82% ilmoitti käyneensä kehityskeskustelun.

Hr-järjestelmän poissaoloherätetoiminto oli käytössä ja varhaisen tuen keskusteluja oli herätteiden seurauksena käyty aktiivisesti esihenkilöiden ja työntekijöiden kesken.

Aino Health Manager -työkykyjohtamisen järjestelmän pilotointi aloitettiin vuonna 2023. Kyseessä on työntekijöiden työkyvyn, työhyvinvoinnin reaaliaikaiseen seurantaan ja ylläpitoon liittyvien prosessien ja tietojen hallinnan järjestelmä. Pilotissa on mukana seitsemän työyksikköä ja n. 260 työntekijää eri toimialoilta.

4.1 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutettiin marraskuussa 2023. Vastauksia kertyi 1 238 kpl joka on 126 vastausta enemmän kuin edellisenä vuonna. Kyselynä käytettiin vuonna 2020 uudistettua kyselyä, jossa on aiempaan kyselyyn verrattuna vahvasti kehittävä ote pelkän nykytilan toteamisen sijaan. Kyselyssä kartoitettiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja niiden merkittävyyttä.

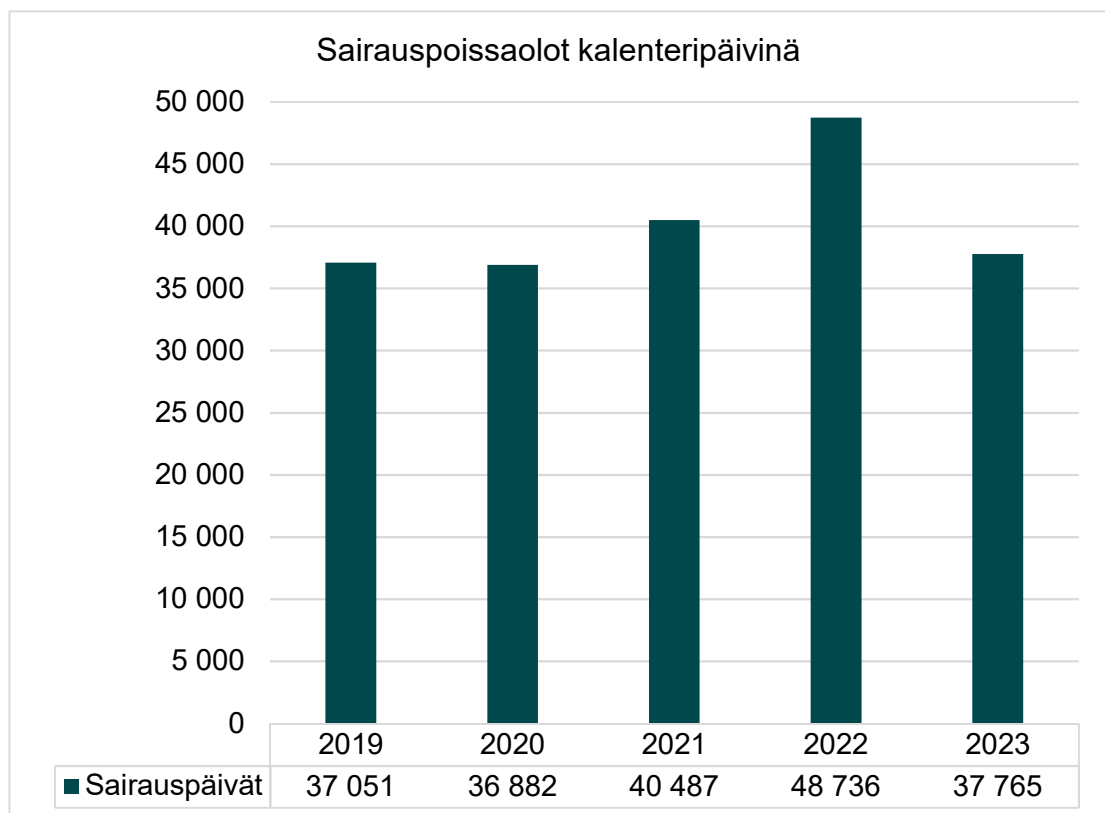
Työhyvinvoinnin kannalta viisi merkityksellisintä asiaa olivat työkavereiden ja esihenkilön tuki, työyhteisön ilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä kohtuullinen työmäärä. Suurin osa vastaajista koki työkavereiden ja esihenkilön tuen, työyhteisön ilmapiirin ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä olevan pääosin kunnossa. Kehitettävää löytyi työn organisointiin, työmäärään ja työmäärän tasaisempaan jakautumiseen liittyen. Kehitettävää oli myös kannustavan ja ohjaavan palautteen antamisessa sekä organisaation suunnan selkeyttämisessä. Kyselyn avoimeen kysymykseen, ”Mikä voisi vahvistaa työhyvinvointiasi”, vastasi runsaat 477 työntekijää. Selkeästi eniten avoimet vastaukset liittyivät työyhteisöön, resursseihin ja johtamiseen.

Kyselyssä työntekijäkokemusta mitattiin suositteluindeksillä (eNPS-indeksi), jota käytetään Kokkolan kaupunkistrategiassa 2022-2025 työntekijäkokemuksen mittarina. Vuoteen 2025 mennessä tavoitelukuna on yli 20. Employee Net Promoter Score (eNPS) mittaa työntekijöiden sitoutumista työnantajaan, sekä heidän tyytyväisyyttään organisaatioon ja sen kulttuuriin. Käytännössä on kyse yhdestä kysymyksestä: Kuinka todennäköisesti suosittelisit nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi? Vastaus annetaan asteikolla 0-10, jossa pisteen 0-6 antaneet ovat tyytymättömiä, 7-8 passiivisia ja 9-10 suosittelijoita. Lopullinen eNPS-tulos lasketaan vähentämällä tyytymättömien prosenttiosuus suosittelijoiden osuudesta. Näin saadaan tulos -100 ja 100 väliltä. Kokkolan kaupungin eNPS arvo oli 12, joka oli parantunut edellisvuoteen verrattuna (vuonna 2022 eNPS oli 9). Vastaajista suosittelijoita oli 36 %, passiivisia eli neutraaleja oli 40 % ja arvostelijoita eli tyytymättömiä oli 24 %.

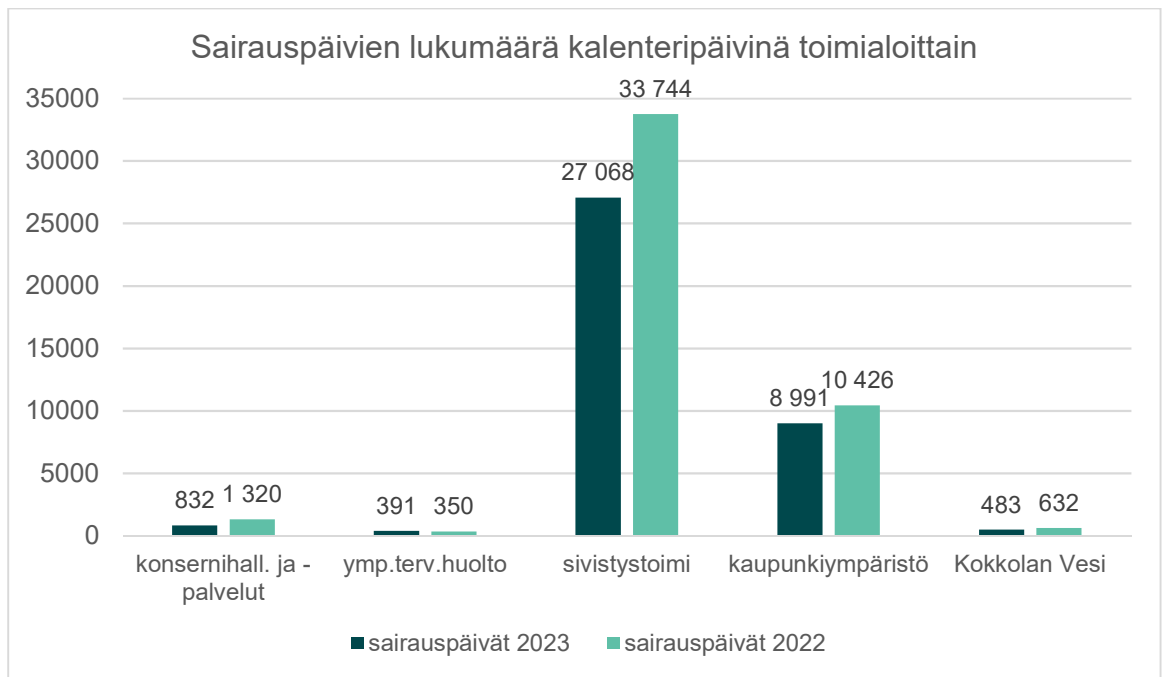
4.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä väheni merkittävästi vuonna 2023 kahteen edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikkiaan sairauspoissaoloja koko henkilöstöllä oli 37 765 kalenteripäivää, kun vastaava poissaolomäärä edellisvuonna oli 48 652 kalenteripäivää. Luku pitää sisällään sairaudesta ja työtapatumista johtuvat poissaolot sekä tartuntatautilain mukaiset poissaolot.

Sairauspoissaolomäärän laskua selittää eniten koronaviruksesta ja muista hengitystieinfektioista johtuvien poissaolojen väheneminen. Myös mielenterveyssyistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot vähenivät.



Kaavio 5: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



Kaavio 6: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä toimialoittain

Sairauspoissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot (kpv) 2023	Palkattomat sairauspoissaolot (kpv) 2023	Palkalliset sairauspoissaolot (kpv) 2022	Palkattomat sairauspoissaolot (kpv) 2022
1-7 pv	17 666	145	23 536	154
8-29 pv	11 504	573	14 070	564
30-59 pv	4 766	678	4 512	1 136
60-89 pv	774	329	1 529	991
90-179 pv	240	541	1 394	401
Yli 180 pv	0	549	0	365
Yhteensä	34 950	2815	45 041	3 611

Taulukko 4: Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä

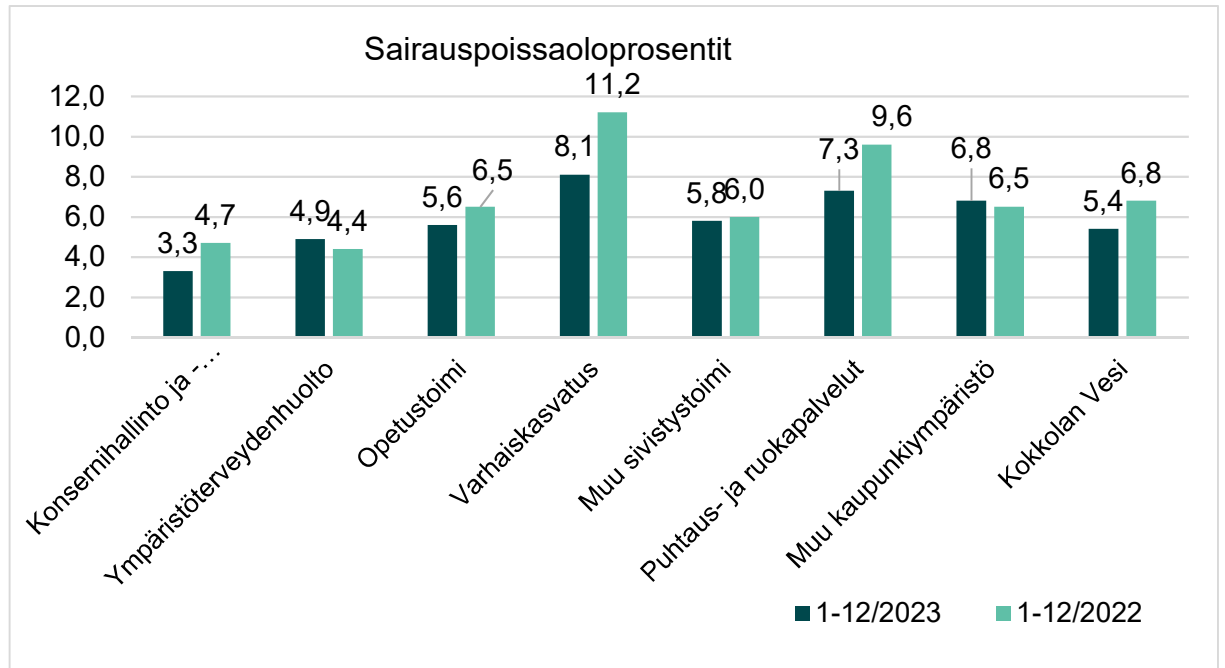
Sekä kaikkein lyhyimpien, alle viikon mittaisten sairauspoissaolojen määrä, että pitkien, yli 60 päivää jatkuneiden poissaolojen määrä väheni vuonna 2023 edellisvuoteen verrattaessa.

	2023	2022
Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä	37 765	48 652
Sairauspoissaoloja yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,1	21,4
Sairauspoissaoloprosentti (kalenteripäivät suhteessa teoreettiseen työaikaan)	6,6%	8 %
0 päivää sairastaneet (prosenttiosuus henkilöstöstä)	46,8%	42,3 %

Taulukko 5: Sairauspoissaolot

Keskimäärin sairauspoissaoloja / henkilötyövuosi oli 17,1 päivää, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 21,4 päivää. Työntekijöiden lukumäärään suhteutettuna sairauspoissaolojen määrä oli 16,7 pv/hlö, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 20,6 pv/hlö.

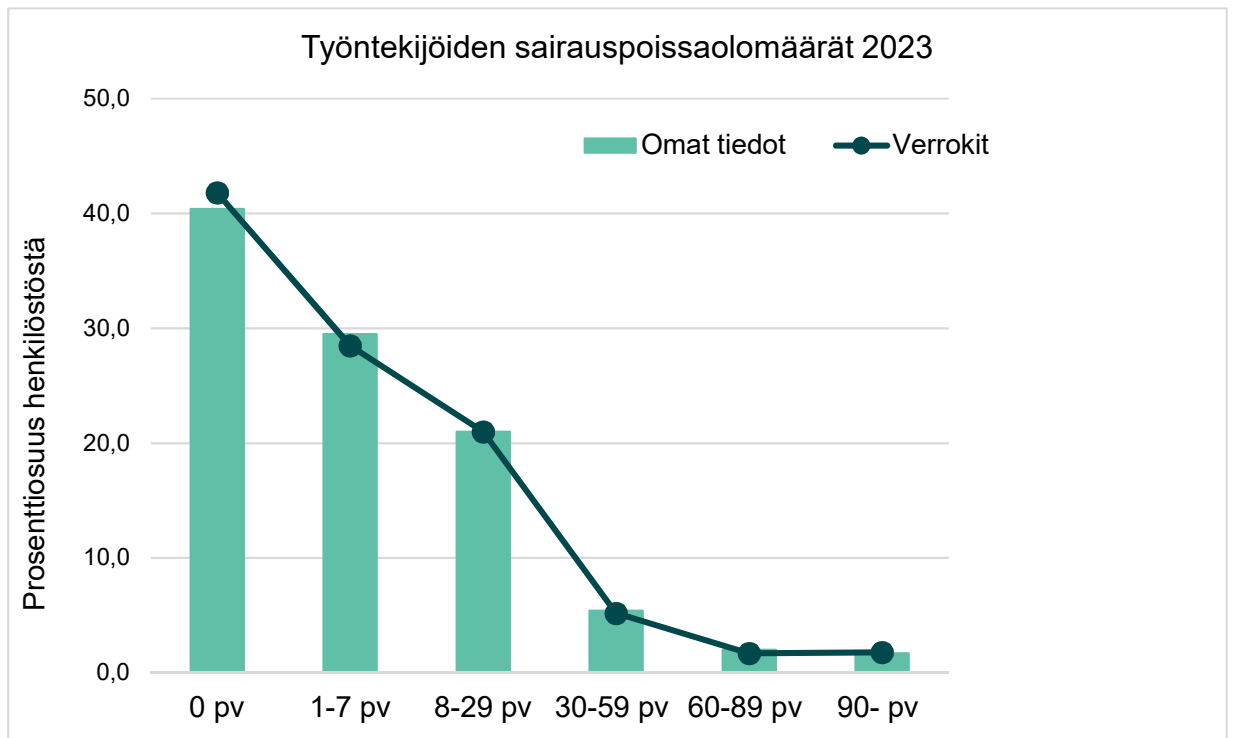
Yli 46% kaupungin palveluksessa työskennelleistä henkilöistä ei ollut lainkaan sairauden vuoksi pois töistä vuoden aikana.



Kaavio 7: Sairauspoissaoloprosentit

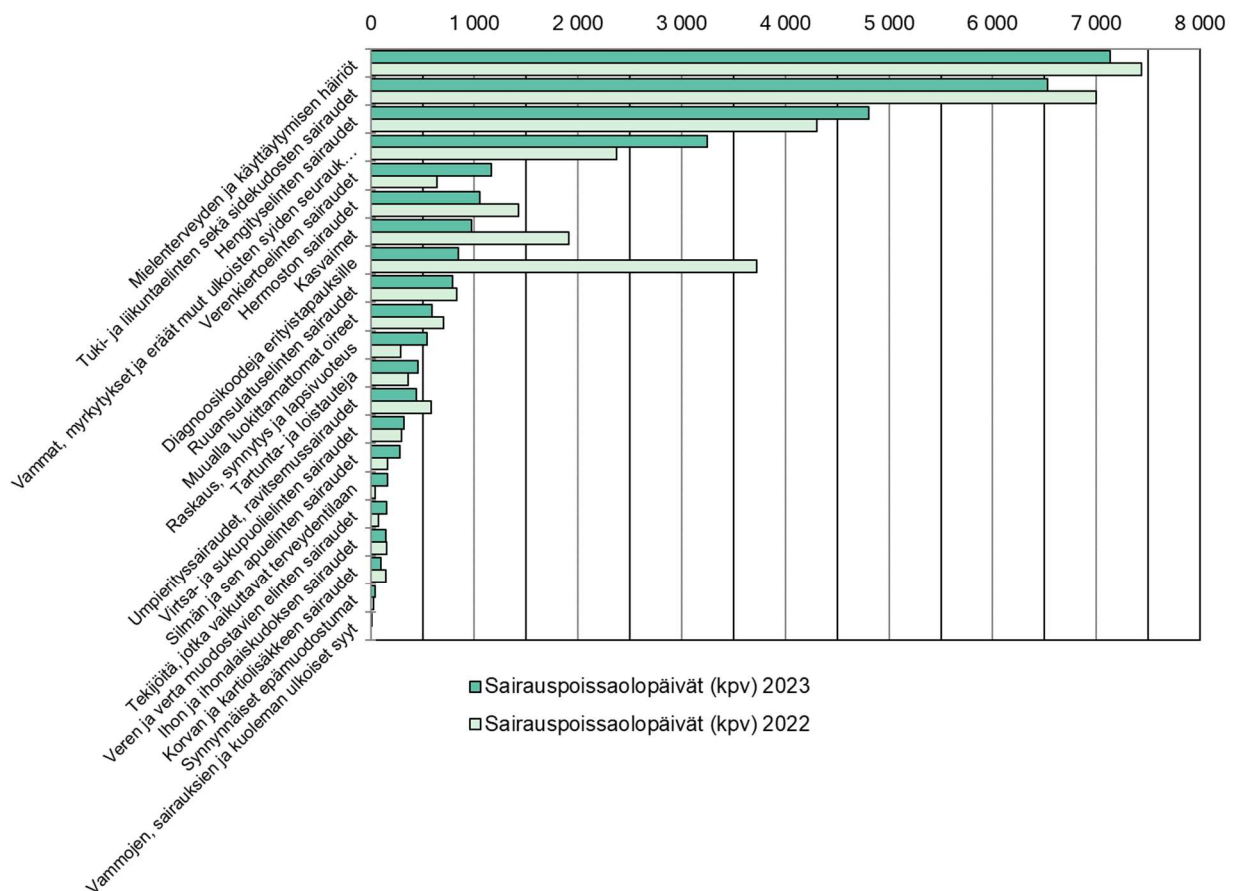
Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: $\text{Sairauspoissaoloaika (pv)} / \text{koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv)} \times 100 = \text{sairauspoissaolo\%}$. Sairauspoissaoloprosenttia tarkasteltaessa voidaan havaita, että sairauspoissaolojen suhteellinen määrä kasvoi lähes kaikilla kaupungin toimialoilla ja vastuualueilla.

Lapsen sairastumisen vuoksi tilapäisellä hoitovapaalla oltiin 2 550 päivää (palkallinen 2 492 pv / palkaton 58 pv), kun edellisenä vuonna luku oli 3 254 päivää (palkallinen 3 158 pv / palkaton 96 pv). Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot eivät ole mukana henkilöstön sairauspoissaololuvuissa.



Kaavio 8: Sairauspoissaolomäärät Kevan tilaston mukaan

Sairauspäivien lukumäärä diagnosoisryhmittäin



Kaavio 9: Sairauspäivien lukumäärä diagnosoisryhmittäin

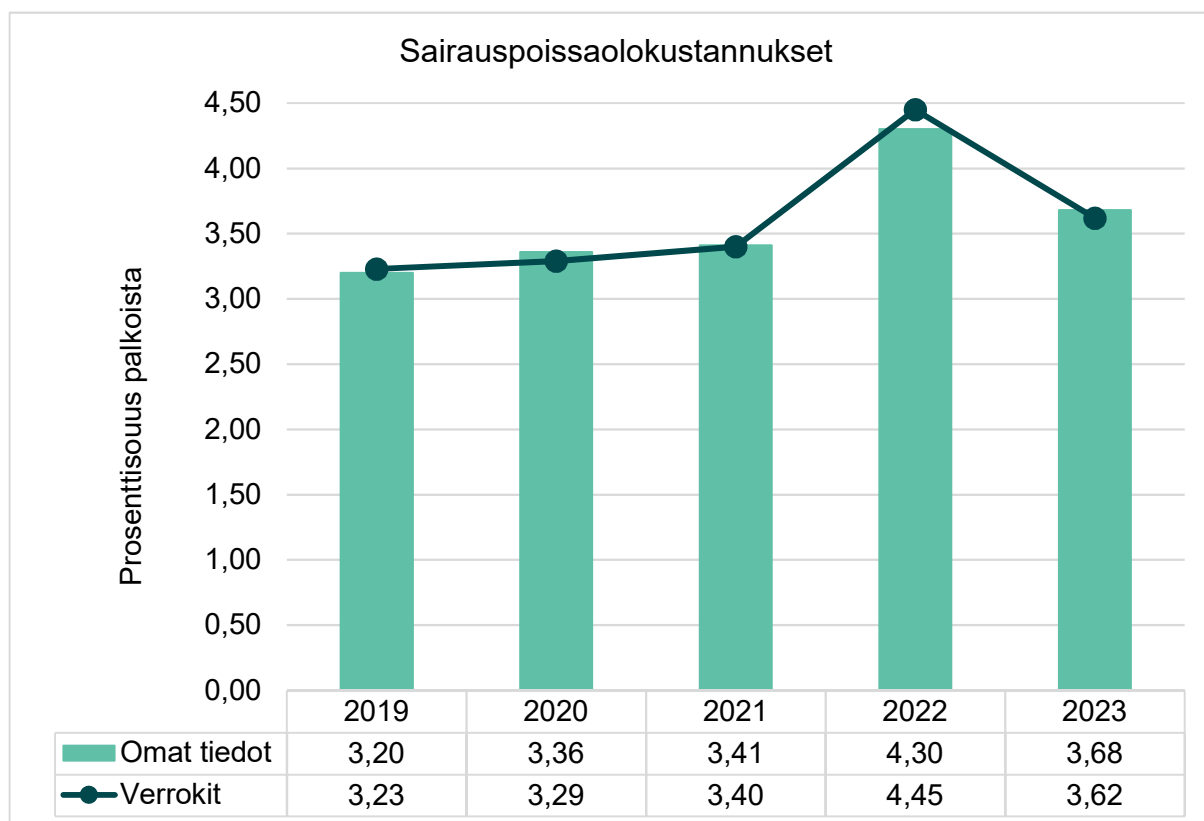
Työterveyshuollon tilastojen mukaan vuoden 2023 aikana vähenivät sekä mielenterveyteen että tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät sairauspoissaolot. Koronaviruksesta johtuvat poissaolot (diagnoosikoodeja erityistapauksille) vähenivät merkittävästi.

Diagnoosiryhmiteltyjen sairauspoissaolojen lisäksi poissaoloja esihenkilön luvalla (ei virallista diagnoosia) oli yhteensä 8 147 kalenteripäivää. Vuonna 2022 vastaava luku oli 11 048. Esihenkilö voi myöntää 1-3 päivän mittaisen sairauspoissaolon ilman terveydenhuollon todistusta silloin kun syynä on flunssa, päänsärky tai vatsatauti.

Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt liittyivät mielenterveyden häiriöihin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä hengityselinten sairauksiin. Kokkolan kaupungilla onnistuttiin vähentämään mielenterveyssyistä johtuvia sairauspoissaoloja, kun samaan aikaan Kelan tilastojen mukaan Suomessa mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi sairauspäivärahaa saaneiden henkilöiden määrä kasvoi 3 prosenttia.

4.3 Sairauspoissaolokustannukset

Kokkolan kaupungin välittömien sairauspoissaolokustannusten osuus palkoista vuoden 2023 aikana oli 3,7 %, 3 117 188 euroa. Edellisvuodesta sairauspoissaolokustannukset laskivat 0,54 prosenttiyksikköä. Kustannukset muodostuvat palkoista, jotka on maksettu tekemättömistä työtunneista. Niissä on huomioitu Kelan maksamat sairauspäivärahat ja poissaolon osapalkkaisuus tai palkattomuus. Kevan tilaston mukaan samankokoisten verrokkikuntien poissaolokustannus vaihtelee 3,07 % ja 4,18% välillä.



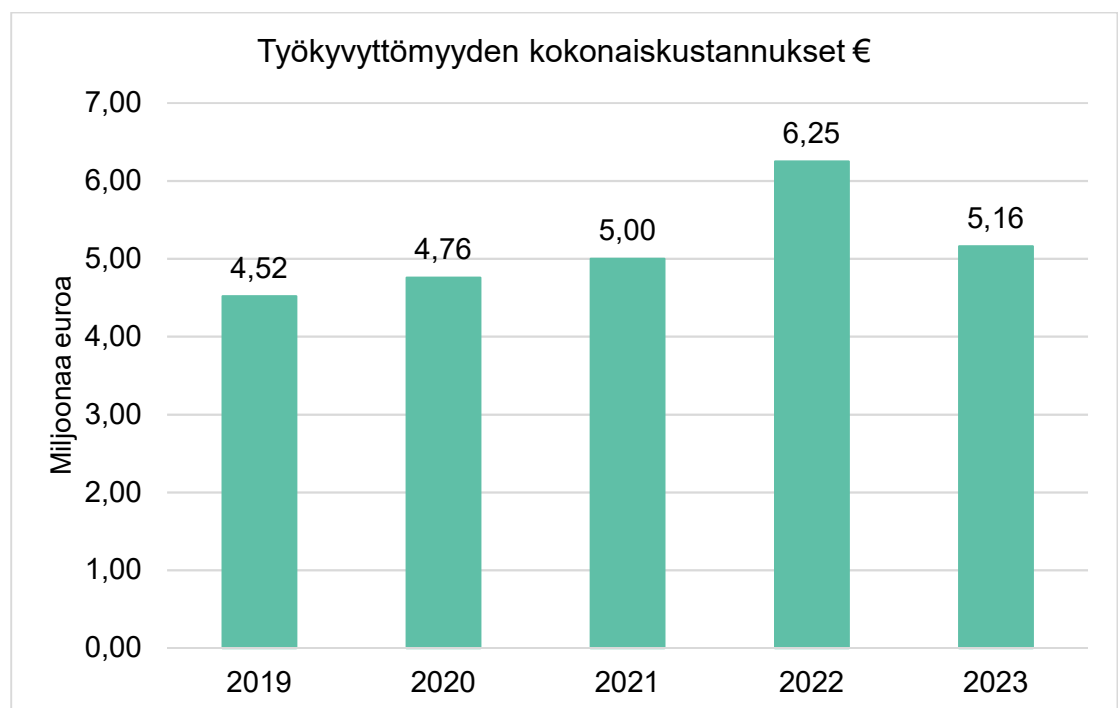
Kaavio 10: Sairauspoissaolokustannukset Kevan tilaston mukaan

4.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

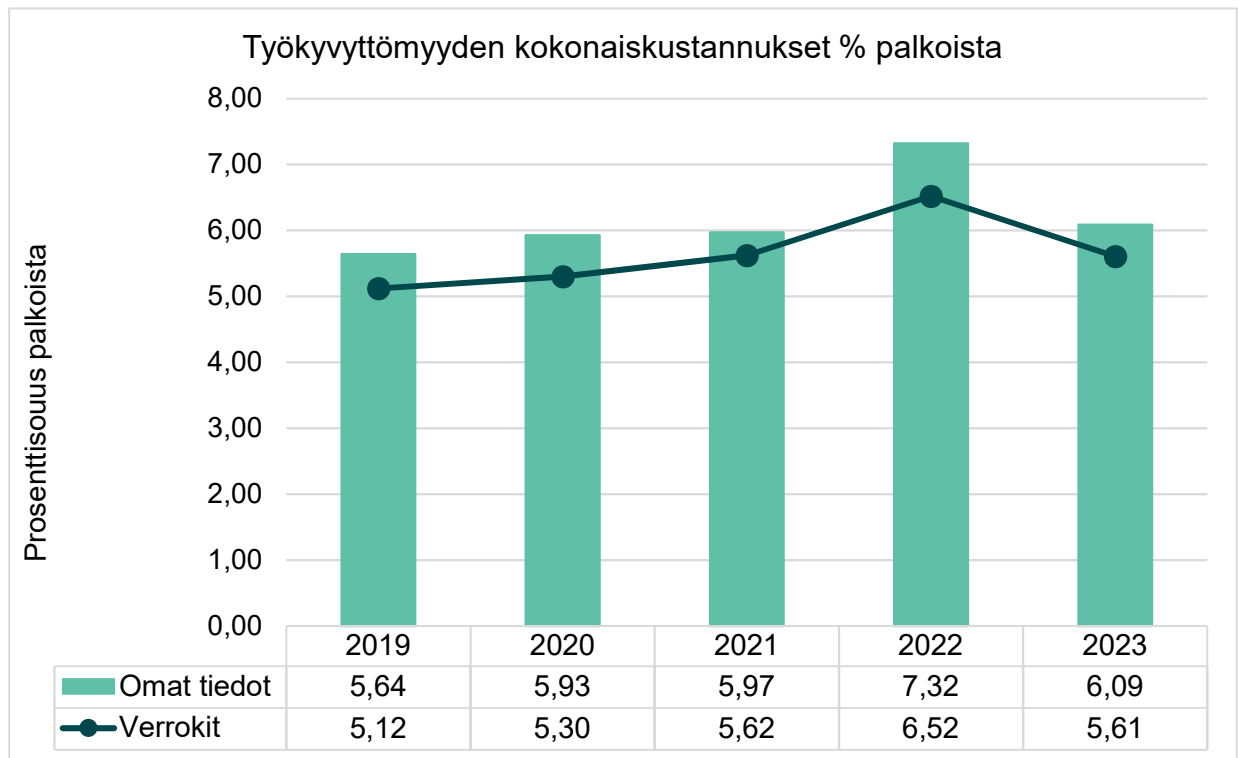
Kevan raportoimat työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyyseläkemaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista työterveyshuollon kustannuksista ja työtapaturmavakuutusmaksusta.

Vuonna 2019 voimaan tullut työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu korvaa aiemman varhe-maksun. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä. Suurilla työnantajilla, joihin Kokkolan kaupunki kuuluu, työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskikertoimen ja järjestelmän keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona. Verrokkikunnilla työnantajakohtainen työkyvyttömyyseläkemaksu oli keskimäärin 0,96 % palkoista. Kokkolan kaupungin työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2023 oli 0,95 %.

Suoria sairauspoissaolokustannuksia vertailtaessa Kokkolan kaupunki sijoittuu verrokkikuntien joukossa keskitasoon. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksia vertailtaessa sijoitutaan jonkin verran verrokkikuntien keskitason yläpuolelle.



Kaavio 11: Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset euroina Kevan tilaston mukaan



Kaavio 12: Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset prosenttiosuuksina palkoista

4.5 Kuntoutussuunnitelmien määrä

Työkyvyn alentuessa työterveysneuvottelussa pohditaan aina mahdollisuus erilaisten työjärjestelyjen ja korvaavan työn tekemiseen sairauslomien vaihtoehtona.

Henkilöstön työkyvyn muuttuessa tavoitteena on tukea työssä jatkamista, ennaltaehkäistä pitkittyviä sairauspoissaoloja ja helpottaa työhön paluuta pitkien sairauspoissaolojen jälkeen.

Vuosi	Työkokeilut	Koulutus	Palveluntuottajan kuntoutus-selvittely	Oppisopimuskoulutus	Muut toimenpiteet
2019	6	1	0	1	0
2020	13	1	0	0	0
2021	11	1	1	4	0
2022	3	0	0	0	2
2023	6	0	0	1	0

Taulukko 6: Kevan kuntoutussuunnitelmien määrä

Osasairauslomalla oli 29 työntekijää, joista Kela maksoi työnantajalle osasairauspäivärahaa 1 398 kalenteripäivää. Edellisenä vuonna osasairauspäivärahaa käytettiin 1 246 kalenteripäivää, osasairauslomalla oli 30 eri työntekijää.

4.6 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta tarkasteltaessa voidaan huomata tulovaihtuvuuden olevan lähtövaihtuvuutta suurempi. Tämä johtuu uusista vakinaisista tehtävistä ja määräaikaisten tehtävien vakinaistamisista.

Vuonna 2022 päättyneiden palvelussuhteiden määrä oli tavallista suurempi pelastustoimen ja oppilashuollon henkilöstön siirryttyä hyvinvointialueille sekä taloushallinnon tilitoimistopalveluiden siirryttyä liikkeenluovutuksella Monetra Oulu Oy:lle.

Alkaneet palvelussuhteet 2023	
Alkaneita vakinaisia palvelussuhteita yhteensä	168
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	13
Uudelleensijoitettuja, joista - ammatillisen kuntoutuksen kautta - omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet	4 2 2
Tulovaihtuvuus 2023	9,1 %
Tulovaihtuvuus 2022	7,1 %

Taulukko 7: Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet

Päättyneet palvelussuhteet 2023	
Päättäneitä vakinaisia palvelussuhteita yhteensä	127
Eläkkeelle jääneitä	38
Liikkeenluovutuksella siirtyneitä	0
Muita (eronnut, erotettu, kuollut)	72
Lähtövaihtuvuus 2023	6,3 %
Lähtövaihtuvuus 2022	13,0%

Taulukko 8: Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet

Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättäneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön määrään.

4.7 Eläköityminen

Kevan tilastojen mukaan vuoden 2023 aikana erilaisille vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeille jäi Kokkolan kaupungilta yhteensä 51 henkilöä, joiden keski-ikä oli 60,4 vuotta. Toimialoitain tarkasteltuna eniten työntekijöitä jäi eläkkeelle varhaiskasvatuksesta ja kaupunkiympäristöpalveluista.

	Vanhuus-eläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Osa-kuntoutustuki	Yhteensä
2019	57	7	10	5	2	81
2020	51	2	12	7	2	74
2021	33	6	9	6	4	56
2022	45	6	4	6	4	65
2023	29	8	9	4	1	51

Taulukko 9: KuEL-eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain

	Vanhuus-eläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Kaikki eläkelajit
2019	64,4	55,7	49,6	55,5	61,0
2020	64,4	48,0	*	60,1	60,8
2021	64,2	52,4	*	54,7	59,5
2022	64,7	56,7	*	61,3	61,3
2023	64,6	62,4	48,4	**	60,4

*Kuntoutustuki sisältyy työkyvyttömyyseläkkeisiin v. 2020-2022

** Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä ei saatavilla v. 2023 osalta

Taulukko 10: KuEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Kaavio 13: Eläköityneet toimialoittain

4.8 Työsuojelu- ja työturvallisuustyö

Työsuojelutoiminta perustuu lakeihin ja asetuksiin. Työsuojelusta huolehtiminen kuuluu jokaiselle esihenkilölle ja työntekijälle ja työsuojelutyö on mitä suurimmassa määrin joukkueena toimimista, yhteispeliä. Kokkolan kaupungilla on palveluksessaan työsuojelupäällikkö sekä kolme (3) päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

Kokkolan kaupungin työsuojelutyön painopistealueita ovat vuosina 2022-2025:

- Työsuojelutietoisuuden lisääminen
- Turvallisuusilmoitukset (tekeminen ja käsittely)
- Kokkolan kaupungin toimintamallit
- Työmatkaturvallisuus.

Työsuojeluhenkilöstö on omalta osaltaan panostanut helppoon lähestyttävyyteen ja saatavuuteen. Työsuojelu on informoinut esihenkilöitä ja henkilöstöä aktiivisesti turvallisuusilmoituksista, työriskien arvioinneista, turvallisuuskävelyistä, pelastussuunnitelmista sekä työterveyden työpaikkaselvityksistä.

Työtapaturmamäärät ja työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolo- ja korvauspäivien lukumäärät perustuvat vakuutusyhtiön helmikuussa 2024 toimittamiin tilastotietoihin.

Työtapaturmien lukumäärät sattumisvuoden mukaan

	2020	2021	2022	2023
Työtapaturmat	165 (työmatkalla 32)	165 (36)	146 (32)	205 (50)
Vakuutusyhtiö	IF	IF	IF	IF

Taulukko 11: Työtapaturmien lukumäärät sattumisvuoden mukaan

Työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolo- ja korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan

	2021	2022	2023
Ammattitauti	17	0	0
Työmatkalla	491	65	302
Työpaikalla	433	522	430
Yhteensä	941	587	732

Taulukko 12: Korvauspäivien lukumäärä

Kaikkiaan vakuutusyhtiölle oli tehty vuonna 2023 yhteensä 218 työtapaturmailmoitusta (tilastoitunut 205 kpl), joista 172 oli tapaturmia, joista aiheutui nolla (0) korvauspäivää eli korvauspäivät ovat syntyneet 46 työtapaturman seurauksena siten, että korvauspäivät vaihtelivat 1 korvauspäivästä 90 korvauspäivään.

Korvauspäiviä aiheutui tapaturmaa kohden keskimäärin 4 pv (työssä tapahtuneet 3 pv, työmatkalla tapahtuneet 6 pv) ja tapaturmakorvauksia vakuutusyhtiö maksoi v. 2023 yht. 157 886 euroa (työpaikka 76 922 €, työmatka 80 964 €) eli 770 euroa / tapaturma.

Merkittävin työtapaturmien vammamekanismi oli kaatuminen (51 kpl) ja merkittävin vammatyyppe oli luunmurtuma, joista aiheutui yhteensä 322 korvauspäivää.

Turvallisuusilmoitukset

	2021	2022	2023
Koko kaupunki	1268	1485	1931
Konsernihallinto ja -palvelut	14	10	12
Opetuspalvelut	248	337	341
Varhaiskasvatus	883	1013	1379
Muu sivistystoimi	30	30	44
Puhtaus- ja ruokapalvelut	69	60	101
Muu kaupunkiympäristö	34	33	52
Ympäristöterveydenhuolto	5	1	1
Kokkolan Vesi	0	1	1

Taulukko 13: Turvallisuusilmoitukset

Turvallisuusilmoitusten vuosittain lisääntyvä lukumäärä kertoo työsuojelu- ja työturvallisuustietoisuuden lisääntymisestä organisaatiossamme. Turvallisuusilmoitusten avulla pääsemme tapahtumien juurisyihin kiinni ja tapahtumia yhdessä tutkimalla pystymme ennaltaehkäisemään haitallisten tapahtumien syntymisen.

Työterveysyhteistyö ja tarkastustoiminta

	2020	2021	2022	2023
Työterveys, työpaikkaselvitykset	21	31	71	87
Aluehallintovirasto, työsuojelutarkastukset	10	23	18	21
Ympäristöterveydenhuolto, terveydellisten olojen tarkastukset	11	33	23	23

Taulukko 14: Työterveysyhteistyö ja tarkastustoiminta

Työriskien arviot (PRO24)

	2020	2021	2022	2023
Työriskien arviot	103	139	111	120
Koronariskien arviot	41	46	22	
Pelastussuunnitelman riskiarviot	17	70	39	65
Turvallisuuskävelyt			197	82

Taulukko 15: Työriskien arviot

Sisäilmatyö 2023

Kokkolan kaupungin sisäilmaohjausryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana 9 kertaa ja sisäilmakohteita oli 21 kappaletta.

Kohdekohtaisia sisäilmatyöryhmiä / seurantaryhmiä toimi 18 kappaletta ja ne kokoontuivat yhteensä 53 kertaa.

Kokkolan kaupungin sisäilmatoimintamalli on osoittanut toimivuutensa ja sisäilmatyö on ollut johdonmukaista ja sujuvaa. Yhteistyö niin kaupunkiorganisaation sisällä kuin myös sidosryhmien (Työplus, Soite, AVI, tutkijaorganisaatiot) kanssa on toiminut hyvin.

Sisäilmahaasteista tiedottaminen on edelleen ollut avointa ja suunnitelmallista ja kohdekohtaiset sisäilmatyöryhmät ovat saaneet tiedottamiseen apua markkinointi- ja viestintätiimiltä.

5 Johtaminen ja esihenkilötyö

Kokkolan kaupungin johtamisperiaatteet on määritelty henkilöstöohjelmassa, joka laadittiin syksyllä 2022. Kokkolan kaupungin johtamisperiaatteena on ihmislähtöinen, valmentava johtajuus, joka käytännössä tarkoittaa:

Kokonaisuuden hahmottamista ja osallistumista sen määrittelyyn

Lähtökohta kaikelle johtamistyölle on oman vastualueen sisällön, merkityksen ja vaikutusten näkeminen. Johtamisen on oltava yhteiseen tilannekuvaan, palvelujen järjestämiseen ja elävään strategiaan perustuvaa. Johtajalla on velvollisuus toimia työnantajan edustajana ja käyttää omaa osaamistaan kokonaisuuden eduksi.

Uusien toimintatapojen ja ratkaisujen hakemista

Johtaminen pyrkii ennen kaikkea toiminnan kehittämiseen, ei nykytilan ylläpitämiseen. Kukaan ei ole johtaja vain aseman perusteella, vaan siksi, että saa asioita tapahtumaan. Johtaminen on vaikeiden asioiden yhteensovittamista paremman tilanteen aikaansaamiseksi.

Ihmisten kautta toimimista ja ihmisten osallistamista

Johtaja pitää ihmiset tietoisina toiminnan tavoitteista ja niiden perusteista sekä etenemisestä niitä kohti. Hän vahvistaa työyhteisönsä yhteenkuuluvuutta ja sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja saa ihmisten vahvuudet esille hyödyntäen niitä toiminnan kehittämisessä.

Jatkuvasti paremmaksi tulemista

Johtajalla on intohimo oman ja työyhteisönsä osaamisen kehittämiseen. Hän on avoin uusille vaikutteille ja totutusta poikkeaville näkökulmille sekä luo ympärilleen lisää ja entistä parempaa johtajuutta.

5.1 Esihenkilötyön tuki

Johtamista ja esihenkilötyötä tuettiin monin eri tavoin. Johdon työnohjaukseen osallistui vuoden 2023 kuluessa noin 13 esihenkilöä. Kuudes ryhmä aloitti Lähiesiämiestyön ammattitutkinto -opinnot. Koulutus toteutettiin oppisopimuskoulutuksena Kokkolan kaupungin ja Kpedu:n kanssa yhteistyössä. Koulutus järjestetään vaihteittain kaikille Kokkolan kaupungin esihenkilöille. Tavoitteena on syventää ja yhdenmukaistaa johtamisosaamista ja esihenkilötyötä.

Esihenkilöille suunnattu Monimuotoisuuden johtaminen -koulutuksia toteutettiin vuoden 2023 aikana 2 kpl. Koulutuksen tavoitteena on edistää monimuotoisuutta ja monimuotoisuuden johtamista, jossa lähtökohtana on kaikkien työntekijöiden oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu.

Esihenkilöinfot toteutettiin kerran kuukaudessa Teamsin kautta. Infojen asiasisällöt liittyivät laaja-alaisesti koko kaupungin ajankohtaisiin asioihin. Osallistuminen tapaamisiin on ollut runsasta, jopa yli 80 esihenkilöä / info. Infotilaisuudet myös tallennettiin ja välitettiin esihenkilöille.

Kokkolan kaupungin perehdytys- ja rekrytointikäytäntöjen kehittämistä jatkettiin. Uuden työntekijän perehdyttämisen tukena oli edelleen sähköinen perehdytysalusta, jonka avulla uusi työntekijä voi tutustua kaupungin käytäntöihin ja toimintaan. Lisäksi vuonna 2023 uudistettiin Kokkolan kaupungin perehdyttämisen toimintamallia. Uudistettu lähtökysely otettiin käyttöön syksyllä 2023 ja sen täytti vuoden 2023 loppuun mennessä 5 lähtijää. Lähtökyselyn tarkoituksena on tarjota lähtijälle mahdollisuus antaa avoimesti ja luottamuksellisesti palautetta ja kehittämis ehdotuksia Kokkolan kaupungin toiminnan kehittämiseksi. Lähtökyselyllä

selvitetään lähtöön liittyviä syitä sekä kokemuksia perehdyttämiseen liittyvistä asioista, kehittymismahdollisuuksista, työyksiköstä, työyhteisöstä ja esihenkilötyöstä.

5.2 Sisäinen viestintä

Johtamisen keskiössä on vuorovaikutus ja viestintä. Sisäisen henkilöstöviestinnän kanavat olivat intranet (vanha ja uusi), sähköposti, sähköinen henkilöstötiedote, esihenkilöinfot, henkilöstöinfot sekä uutena kanavana uusi intra. Uusi intra julkaistiin kesäkuussa 2023 ja vanha intra suljettiin syyskuussa 2023. Uuden intran myötä sähköpostiviestintää pyrittiin vähentämään ja sähköisestä henkilöstötiedotteesta luovuttiin kokonaan. Ajankohtaisista asioista tiedotettiin henkilöstöä oikea-aikaisesti uuden intran uutisvirrassa.

Henkilöstöviestinnässä tärkeässä roolissa olivat myös erilaiset kokoontumisforumit ja työpaikkapalaverit, jotka mahdollistivat viestinnän vuorovaikutteisuuden. Nämä antoivat mahdollisuuden tiedonkulun oikeellisuuden tarkistamiselle sekä henkilöstön kuulemiselle ja osallistamiselle. Työyhteisöviestinnässä esihenkilöllä on merkittävä rooli. Esihenkilö toimii yhtenä viestinnän kanavana organisaation toiminnan ja henkilöstön välillä sekä perehdyttää työntekijänsä ajankohtaisiin asioihin.

6 Tuottavuus ja tuloksellisuus

Tuloksellisuus on yläkäsite, joka sisältää tuottavuuden ja vaikuttavuuden mutta myös laatutekijöitä. Se tarkoittaa organisaation kykyä onnistua palvelujen järjestämisessä taloudellisesti vaikuttavuuden, palvelun laadun, toimintaprosessien sujuvuuden sekä henkilöstön aikaansaannoskyvyn ja työelämän laadun suhteen. Tuloksellisuudella tarkoitetaan toiminnan päämäärien saavuttamista ja perustehtävää, jotka on toteutettava taloudellisesti ja laadukkaasti osaavalla, hyvinvoivalla, motivoituneella ja sitoutuneella henkilöstöllä. Tämän vuoksi tässä luvussa käsitellään muun muassa palkitsemista ja yhteistoimintaa. Tuloksellisuudessa korostuu pitkän tähtäimen strategiatyö, ennakointi sekä johtamisen, henkilöstön ja organisaatioiden kehittäminen.

6.1 Työvoimakustannukset

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kaupungin taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstökustannukset (palkat + sivukulut) tilikaudelta olivat 103,7 milj. euroa, kun ne vuotta aiemmin olivat 105,4 milj. euroa.

	2023	2022	2021
Palkat ja palkkiot	83 201 900	83 184 21	81 466 596
Tapaturmakorvaukset	-68 348	-52 857	-92 629
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 174 261	-1 424 517	-1 417 380
Henkilösivukulut	20 525 241	22 175 715	22 139 333
Henkilöstökulut yhteensä	103 707 141	105 360 036	103 605 929

Taulukko 16: Työvoimakustannukset

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkankorotuksia maksettiin useina erilaisina erinä kesä- ja heinäkuussa.

		KVTES	OVTES	TS	TTES	LS
1.1.2023	Yleiskorotus					1,50 %
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä					0,40 %
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %	0,70 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä	0,4%+0,3%	0,4%+0,3%	0,4% + 0,3%	0,4% + 0,3%	0,30 %
30.6.2023	Kertaerä	467€ (467 € +120 € Liite 5)	467 € (467 € +150 € Osio G)	467 €	467 €	467 €

Taulukko 17: Kunta-alan sopimuskorotukset 2023

Kokkolan kaupungin työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Vuoden 2023 työterveyshuollon kustannuksista koko kaupungissa muodostui hieman yli puolet ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (korvausluokka I)						
	Bruttokustannukset		Kelan korvaus		Nettokustannukset	
	€	€/työntekijä	€	€/työntekijä	€	€
2019	663 833	301,06	224 249	101,70	439 584	199,36
2020	737 534	320,25	**	**	**	**
2021	912 347	391,06	**	**	**	**
2022	1 077 023	450,64	**	**	**	**
2023*	970 314	413,25	**	**	**	**
Sairaanhoito (korvausluokka II)						
2019	780 375	353,91	280 145	127,05	500 226	226,86
2020	698 479	303,30	**	**	**	**
2021	711 219	304,85	**	**	**	**
2022	862 840	361,02	**	**	**	**
2023*	942 805	401,54	**	**	**	**
Työterveyshuollon kustannukset yhteensä						
2019	1 444 208	654,97	504 394	228,75	939 810	426,22
2020	1 436 013	623,54	585 330	254,16	850 683	369,38
2021	1 623 566	695,91	688 733	295,21	934 793	400,69
2022	1 939 864	811,66	735 874	307,90	1 203 990	503,76
2023*	1 913 119	837,25	649 398	284,20	1 263 721	553,05

*Vuoden 2023 korvaustiedot ovat ennakkoarvioita. Lähde: Kela-korvaushakemus Työplussan järjestelmästä

** Tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä.

Taulukko 18: Työterveyshuoltokustannukset

6.2 Palkitseminen

Palkitseminen on johtamisen ja kannustamisen väline, joka tukee kaupunkistrategiaa ja tavoitteiden saavuttamista. Kokkolan kaupungin palkitsemisen käytänteitä uudistettiin vuoden 2023 aikana kaupunginjohtajan nimeämällä työryhmällä. Palkitsemisen kokonaisuutta uudistettaessa huomioitiin työntekijöiden toiveiden lisäksi organisaation tavoitteet ja toimintaympäristöön liittyvät puitteet. Uusi palkitsemisjärjestelmä otettiin käyttöön loppuvuodesta 2023 ja se on muuntautumiskykyinen ja innovatiivinen sekä sisältää eri tapoja tukea yksilöiden, tiimien ja työyksiköiden työtä. Uutta palkitsemisen kokonaisuutta käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä, kaupunginhallituksessa, esihenkilöinfossa ja henkilöstöinfossa.

Kertapalkkio on kertaluonteinen jälkikäteen suoritettava korvaus yksilön, tiimin tai työyhteisön venymisestä, yllättävästä suoriutumisesta, toiminnan kehittämisestä, projektin onnistumisesta tms. toiminnasta tai käyttäytymisestä, josta esihenkilö haluaa palkita työntekijää. Kertapalkkiota käytettiin sekä yksittäisten työntekijöiden että tiimien palkitsemiseen. Palkkion peruste voi olla hyvä työn laatu, joustavuus, taloudellisuus tai hyvä asiakaspalaute. Kertapalkkioita maksettiin vuoden 2023 aikana 59:lle henkilölle yhteensä 11 600 €.

6.3 Yhteistoiminta

Yhteistoimintaorganisaation asiapiiriin kuuluvat sekä yhteistoimintalain (449/2007) että työsuojelun valvontalain (44/2006) mukaiset tehtävät. Yhteistoimintaryhmä toimii kaupungin työsuojelutoimikuntana. Yhteistoimintaryhmä käsittelee aina yhteistoiminnan asiapiiriin kuuluvat asiat, jotka koskevat kaupungin koko organisaatiota tai merkittävän laajaa aluetta.

Yhteistoimintaryhmässä henkilöstön edustajina toimivat kolme työsuojeluvaltuutettua sekä viisi ammattijärjestöjen nimeämää edustajaa, jotka ovat paikallisyhdistysten pääluottamusmiehiä. Työnantajaa edustivat kaupungin johtavat viranhaltijat, toimialojen johtajat sekä liikelaitoksen edustaja. Kaupunginhallituksella oli kolme edustajaa läsnäolo- ja puheoikeudella. He eivät ole yhteistoimintaryhmän varsinaisia jäseniä. Työterveyshuollolla on pysyvä edustaja yhteistoimintaryhmän kokouksissa.

Yhteistoimintaryhmän työsuojelujaosto käsittelee asiat, jotka koskevat yhtä työpaikkaa tai rajoitettua ryhmää ja se valmistelee tehtäväkenttäänsä kuuluvat asiat yhteistoimintaryhmälle tai muulle päättäjälle. Toimialakohtaiset kehittämisryhmät käsittelevät omaa toimialaansa koskevia yhteistoiminnan asiapiiriin ja työsuojeluun liittyviä asioita.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2023 yhteensä seitsemän kertaa. Lisäksi ryhmälle pidettiin tiedotustilaisuuksia kaupungin talousarvion käsittelyn eri vaiheissa yhteensä kolme kertaa, joista viimeisessä tilaisuudessa käsiteltiin kaupunginhallituksen esitys vuoden 2024 talousarvioksi.