

.....  
**Kokkola  
Karleby**



**Kokkolan kaupungin henkilöstökertomus**

**2024**

Henkilöstöpalvelut  
maaliskuu 2025

# Sisällysluettelo

1	Johdanto .....	3
2	Henkilöstörakenne .....	4
2.1	Henkilötyövuosi .....	4
2.2	Ikäjakauma .....	4
2.3	Palvelussuhteiden määrä .....	5
2.4	Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus .....	6
2.5	Yleisimmät nimikkeet .....	7
3	Osaaminen ja uudistuminen .....	7
4	Työhyvinvoinnin johtaminen .....	10
4.1	Työhyvinvointikysely.....	10
4.2	Sairauspoissaolot .....	11
4.3	Sairauspoissaolokustannukset .....	14
4.4	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset.....	14
4.5	Kuntoutussuunnitelmien määrä.....	16
4.6	Henkilöstön vaihtuvuus.....	16
4.7	Eläköityminen .....	17
4.8	Työsuojelu- ja työturvallisuustyö .....	18
5	Johtaminen ja esihenkilötyö .....	21
5.1	Esihenkilötyön tuki .....	21
5.2	Lähtökysely.....	22
5.3	Sisäinen viestintä.....	22
6	Tuottavuus ja tuloksellisuus .....	23
6.1	Työvoimakustannukset .....	23
6.2	Palkitseminen .....	25
6.3	Yhteistoiminta.....	25



# 1 Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan kaupungin henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja kustannuksista. Henkilöstötietojen raportointi, hyödyntäminen ja ennakointi ovat osa strategista henkilöstöjohtamista, liittyen kiinteästi Kokkolan kaupungin strategiaan.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Henkilöstökertomus on laadittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) henkilöstökertomussuosituksen mukaisesti. Henkilöstökertomuksen rakenne nojaa suosituksen mukaisesti neljän aihealueen näkökulmaan, jotka ovat:

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

Henkilöstökustannukset (palkat + sivukulut) olivat tilikaudelta 2024 106,2 milj. euroa, kun ne vuotta aiemmin olivat 103,7 milj. euroa. Henkilöstön määrä oli 2 216,4 henkilötyövuotta, kun se edellisenä vuonna oli 2 213,3 henkilötyövuotta.

Sairauspoissaoloja oli henkilöstöllä yhteensä 38 738 kalenteripäivää eli 17,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vastaavasti vuoden 2023 aikana kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloja oli yhteensä 37 754 kalenteripäivää eli 17,1 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Sairauspoissaolomäärien pieni nousu selittyy pääosin tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen lisääntymisestä.

Vuonna 2024 tuli voimaan useita kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia palkankorotuseriä. Kunta-alan pääsopimuksessa KVTESissa korotukset muodostuivat 2,27 % suuruisesta yleiskorotuksesta sekä yhteensä 1,73 % suuruisista paikallisesti neuvoteltavista eristä.

Vuoden 2024 aikana saavutettiin loput kuluvalle strategiakaudelle asetetut kaupungin henkilöstöohjelman tavoitteet koskien mm. työhyvinvointia ja työkykyä, osaamisen kehittämistä, monimuotoisuuden johtamista ja työntekijäkokemusta.

Työntekijäkokemusta mittaava eNPS-luku nousi työhyvinvointikyselyssä tavoiteltuun lukuun +20 (edellisen vuoden tulos oli +12).

Vuonna 2024 jatkettiin panostuksia henkilöstön työkyvyn ylläpitoon. Matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin tuen palvelun käyttö jatkui ja syksyllä 2023 pilotoidun digitaalisen työkykyjohtamisen järjestelmän tuotantokäyttöön siirryttiin vuoden 2024 aikana kaikilla toimialoilla. Työkykyjohtamisen järjestelmän myötä työkyvyn prosessia digitalisoitiin ja systematisoitiin, joka mahdollistaa tulevaisuudessa vahvemman tiedolla johtamisen sekä ajantasaisen tiedonkulun työterveyshuoltoon eri tilanteissa.

Henkilöstön osaamisen ja esihenkilötyön kehittäminen on Kokkolan kaupungilla jatkuvaa toimintaa ja sitä ohjaa osaltaan niin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma kuin henkilöstöohjelma. Osaamisen kehittäminen vahvistaa työntekijän valmiuksia hoitaa työtehtäviään sekä vahvistaa sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia työssä.

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.

### 2.1 Henkilötyövuosi

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

	2023	2024
Konsernihallinto ja -palvelut	97,2	103,8
Opetuspalvelut	820,8	813,1
Varhaiskasvatuspalvelut	615,2	624,3
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	125,9	119,4
Puhtauspalvelut	132,3	130,5
Ruokapalvelut	102,2	96,9
Muu kaupunkiympäristö	247,4	252,9
Ympäristöterveydenhuolto	37,9	39,9
Kokkolan vesi	34,4	35,6
<b>Koko kaupunki</b>	<b>2 213,3</b>	<b>2 216,4</b>

Taulukko 1: Henkilötyövuosi

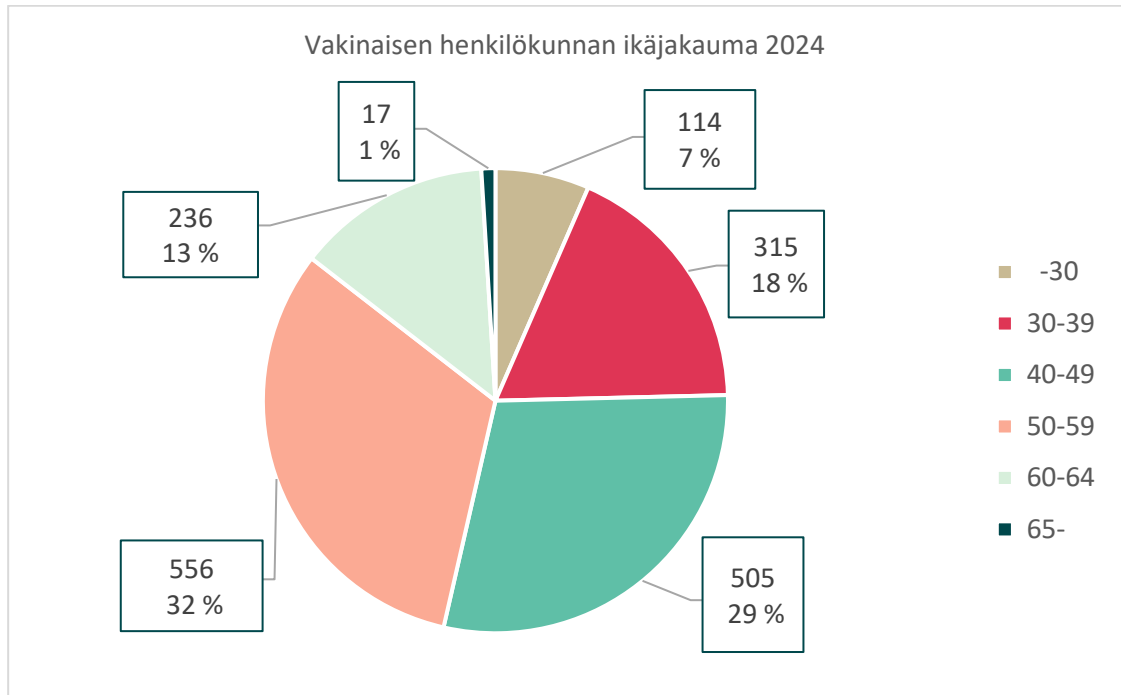
Henkilötyövuosien määrä kasvoi 3,1 edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstöresurssin kokonaisuutos on pieni, mutta toimialojen välillä oli jonkin verran vaihtelua, johtuen mm. varhaiskasvatuksen kasvaneesta palvelutarpeesta sekä TE24-uudistukseen valmistautumisesta.

### 2.2 Ikäjakauma

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä Kokkolan kaupungilla vuonna 2024 oli 47,5 vuotta. Henkilöstön ikärakenne on kunta-alalle tyypillinen.

Koko valtakunnan tasolla henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla, noin 45,3 vuotta ja vakinaisten keski-ikä on 47,1 vuotta.

Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (KT 2025)



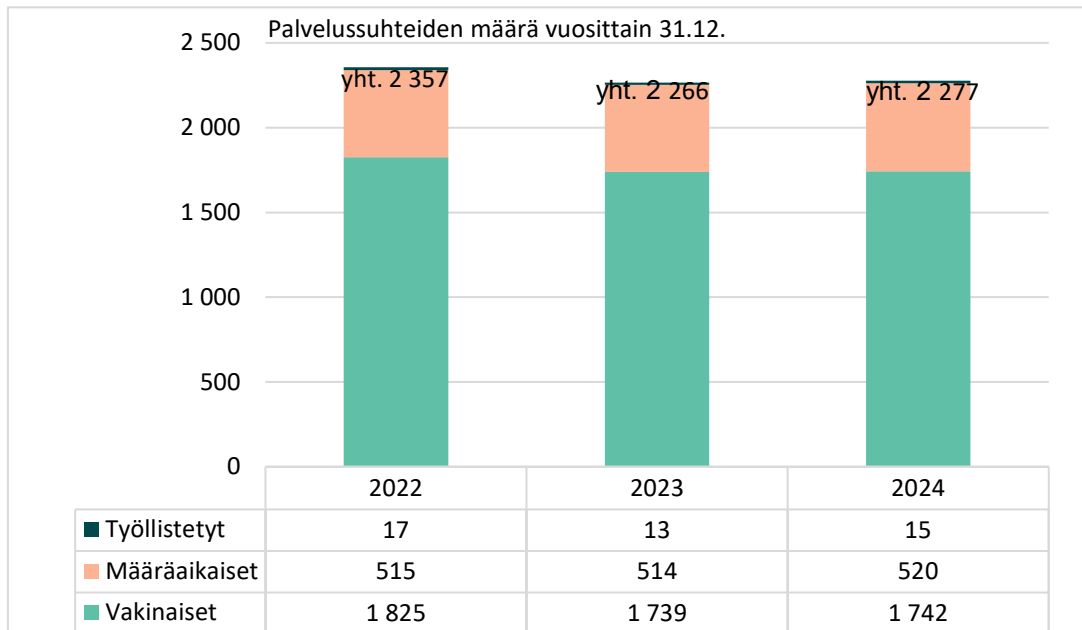
Kaavio 1: Ikäjakauma

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

## 2.3 Palvelussuhteiden määrä

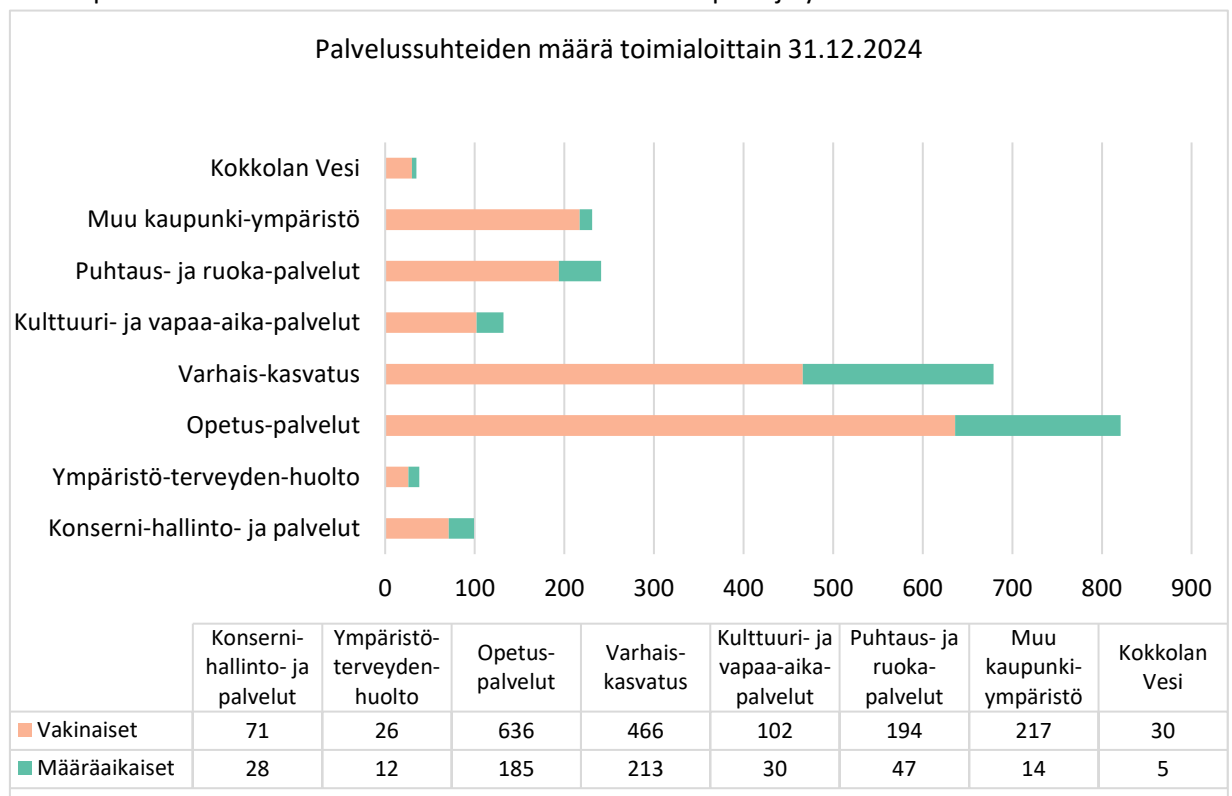
Kunta-alan henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai työsuhteisen tehtävän hoitajia. Kuntasektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon, mikä aiheuttaa 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 2025)





Kaavio 2: Palvelussuhteiden määrä

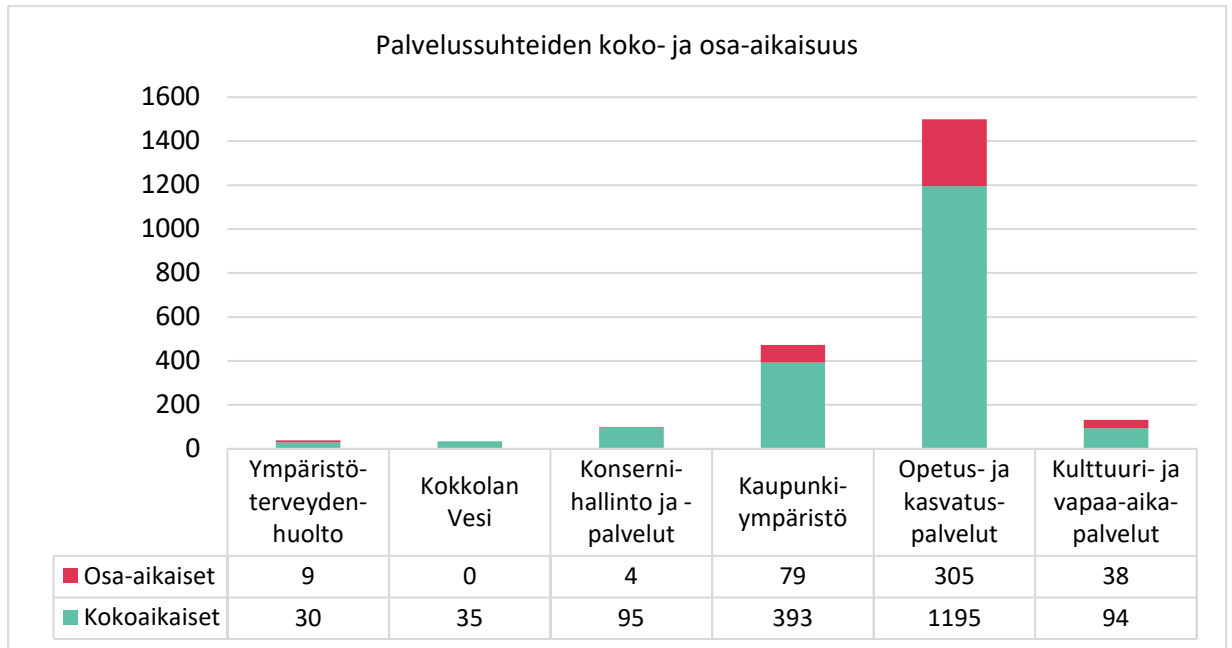
Lisäksi palvelussuhteessa 31.12.2024 oli sivutoimisia tuntiopettaja yhteensä 119 henkilöä.



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 119 henkilöä.

## 2.5 Yleisimmät nimikkeet

Hr-järjestelmän mukaan kaupungilla oli vuoden 2024 lopussa käytössä 286 eri tehtävänimikettä. Uusia tehtävänimikkeitä otetaan käyttöön työtehtävien muuttuessa ja samalla vanhoja nimikkeitä jää pois. Myös tutkintonimikkeiden muutokset vaikuttavat siihen, millaisia tehtävänimikkeitä käytetään.

<b>Yleisimmät nimikkeet (vakituiset)</b>	2023	2024
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	239	222
Luokanopettaja	183	182
Varhaiskasvatuksen opettaja	139	139
Koulunkäynninohjaaja	99	109
Peruskoulun lehtori	81	80
Siivooja	75	79
Tuntiopettaja (päätoiminen)	52	51
Eriyisopettaja, peruskoulussa	27	36
Lukion lehtori	34	33
Eriyisluokanopettaja	27	27
Laitosmies	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 ennakkointiin toimialojen ja toimintaympäristön muutoksista. Osaamisen kehittämisen strategisina painopisteinä vuonna 2024 olivat hyvinvoiva henkilöstö, työyhteisötaidot, digitalisaation hyödyntäminen työn arjessa sekä monimuotoinen työyhteisö ja sen johtaminen. Yksityiskohtaisempi Kokkolan kaupunkitasoinen koulutussuunnitelma laadittiin 2024 – 2026 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä.

Koko henkilöstölle tarjottavia Nonstop -koulutuksia järjestettiin kuukausittain. Nonstop -koulutusten aiheet liittyivät Kokkolan kaupungin toimintaan ja toimintatapoihin mm. hankinnat, tietoturva- ja suoja, tekoäly, työkyky, vastuullinen työkäyttäytyminen ja mielen hyvinvointi. Nonstop-koulutuksissa kouluttajat olivat pääasiassa kaupungin omia asiantuntijoita.

Lähiesimiestyön ammattitutkinnon aloitti syksyllä 2024 seitsemäs Kokkolan kaupungin oma ryhmä ja ammattitutkinnon on suorittanut vuoden 2024 loppuun mennessä yhteensä 113 henkilöä. Esihenkilöille järjestettiin edelleen monimuotoisuuden johtamisen koulutuksia ja Monimuotoisuuden johtaminen -koulutuksen oli käynyt vuoden 2024 loppuun mennessä 100 henkilöä.

Esihenkilöille järjestettiin vuonna 2024 valmennuksia valmentavaan johtamiskulttuuriin ja palautteen antamiseen. Johtoryhmävalmennuksia toteutettiin muutaman kerran vuoden 2024 aikana ja valmennuksia aiheina olivat mm. itsensä johtaminen, psykologinen turvallisuus, johtoryhmänä toimiminen, johtamiskulttuuri ja palautteen anto. Alkuvuodesta 2024 uusi perehdyttämisen toimintamalli jalkautettiin ja uuden työntekijän perehdytysmateriaali koostettiin sisäiseen intraan.

Helmikuussa 2024 otettiin käyttöön Eduhouse -koulutuspalvelu, jossa on mahdollista katsoa koulutustallenteita, webinaareja, podcasteja ja osallistua etäkoulutuksiin. Kokkolan kaupungin kaikilla työntekijöillä on ollut mahdollisuus kirjautua koulutuspalveluun, ja vuoden loppuun mennessä palveluun oli kirjautunut 305 henkilöä, joista etäkoulutuksiin osallistuneita ja/tai koulutustallenteita oli katsonut 158 henkilöä. Etäkoulutusten ja koulutustallenteiden kokonaiskatseluaika palvelussa oli yhteensä noin 752 tuntia. Katsotuimmat Eduhousen koulutukset olivat aihekokonaisuuksista tekoäly, digitaidot, julkishallinto ja työelämätaidot.

Kokkolan kaupunki kannustaa henkilöstöä kouluttautumaan myös itsenäisesti ja tukee vakituisen henkilöstönsä omaehtoista osaamisen kehittämistä myöntämällä rahallista tukea koulutuskustannuksiin ja myöntämällä palkallista vapaata. Edellytyksenä tuen saamiselle on, että käyty koulutus kehittää ja tukee henkilön omassa tehtävässä vaadittavaa ammatillista osaamista ja tukee organisaatiossa tarvittavaa osaamista. Vuoden 2024 aikana omaehtoisen koulutuksen tukea myönnettiin kuudelletoista henkilölle.

Toukokuussa järjestettiin työhyvinvoinnin teemaviikko otsikolla Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä. Teemaviikko oli suunnattu kaupungin kaikille työntekijöille. Viikon aikana oli niin etä- kuin lähitapaamisia ja koulutuksia, joissa oli aiheina mm. mielen hyvinvointi, vastuullinen työkäyttäytyminen, puheeksi ottaminen, monimuotoisuus, psykologinen turvallisuus työyhteisössä sekä nostettiin esille onnistumisia eri toimialoilta.

Systemaattinen työ henkilöstön työsuojeluosaamisen vahvistamiseksi jatkui. Nonstop-, PRO24-, Secapp- ja muita työsuojelu- ja työturvallisuuskoulutuksia järjestettiin työsuojelutoimijoiden toimesta. Lisäksi kohdennettuja työsuojelu- ja työturvallisuuskoulutuksia järjestettiin eri toimialueille ja yksiköille tarpeiden mukaan.



Työsuojelutoimijat järjestivät uusille vakinaistetuille työntekijöillä työturvallisuusperhdytyksiä 8 kertaa, joihin osallistui yhteensä 93 työntekijää. Kokkolan kaupungin työsuojelu oli valtakunnallisilla Työsuojelupäivillä Työterveyslaitoksen kutsumana puhumassa työsuojelun positiivisista vaikutusmahdollisuuksista työ- ja organisaatiokulttuurin kehittämiseen.

Liikenneturva auditoi Kokkolan kaupunkia keväällä ja myönsi ”Liikenneturvallinen työpaikka” –tunnustuksen Kokkolan kaupungille syksyllä. Työsuojelun teemaviikko ”Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä” järjestettiin toukokuussa. Pyörällä töihin –päivä järjestettiin toisen kerran. Liikenneturvan, Centrian, KPEDUn, Soiten ja Kokkolan kaupungin yhteinen työmatkaturvallisuuskampanja käynnistyi loppuvuodesta.

Kaupungilla on mahdollisuus saada koulutuskorvauslain mukaista korvausta koulutuksistaan enintään kolmelta päivältä kouluttautujaa kohden. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laadittiin henkilöstösuunnitelman yhteydessä. Koko henkilöstön koulutukseen käytettiin 314 077 euroa (ei sisällä palkkoja eikä matkakustannuksia).

Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistui 957 henkilöä. Vuonna 2024 opintovapaalla oli 63 henkilöä ja opintovapaan keskimääräinen pituus oli 82 päivää.

Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
2 743	1,5	1 315	0,8

Taulukko 3: Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

Palkalliset koulutuspäivät sisältävät sekä ammatillisen täydennyskoulutuksen että muun työhön liittyvän koulutuksen. Palkaton koulutus sisältää opintovapaalain mukaiset opintovapaat.

Henkilöstöä ja työyhteisöjä kannustetaan innovoimaan ja nostamaan esille hyvä käytänteitä sekä onnistumisia. Kaupungin työntekijät jättivät Ideatynnyriin uusia ideoita ja oivalluksia yhteensä 16 kappaletta. Vuoden 2024 ideat liittyivät muun muassa kierrättämiseen, erilaisiin kampanjoihin osallistumiseen, toimintatapoihin ja järjestelmiin.



## 4 Työhyvinvoinnin johtaminen

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

Työhyvinvoinnin ääreen pysähdyttiin säännöllisesti muun muassa tyhy-päivien ja työhyvinvointipajojen yhteydessä. Työhyvinvointipajoissa keskusteltiin työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta työn sujuvuudesta, työilmapiiristä ja hyvinvoinnista työssä. Työhyvinvointipajan tavoitteena on laatia työyhteisölle työhyvinvointisuunnitelma, jonka avulla kehitetään työhyvinvointia yhteisesti. Työhyvinvointisuunnitelmia laadittiin vuonna 2024 yhteensä 68 työyhteisölle/tiimille, kun vuonna 2023 vastaava luku oli 44.

Lisäksi rahallisesti panostettiin kehittämiseen ja erilaisiin työkykyä tukeviin toimintoihin. Tarveperusteinen työhyvinvoinnin edistämisen käyttösunnitelma koko vuodelle laadittiin joulukuussa 2023. 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 2024 aikana järjestettiin monipuolisesti työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa, kuten ryhmäliikuntaa, taukoliikuntaa, käsillä tekemistä, koulutuksia ja teemapäiviä.

Mielen hyvinvointia tuettiin matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin verkkopalvelulla. Palvelu on jokaisen työntekijän käytettävissä ja se on anonyymi. Lisäksi käytettävissä työterveyden psykologin vastaanotto ja lyhytterapia. Näillä toimenpiteillä on haluttu panostaa erityisesti työssäjaksamiseen ja ehkäistä mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja.

Vuonna 2024 uudistettiin työkykyjohtamisen prosessia, kun Aino Health Manager - työkykyjohtamisen järjestelmän otettiin kaikilla toimialoilla käyttöön. Aino Health Manager - järjestelmä on työntekijöiden työkyvyn, työhyvinvoinnin reaaliaikaiseen seurantaan ja ylläpitoon liittyvien prosessien ja tietojen hallinnan järjestelmä. Työkykyjohtamisjärjestelmän myötä luovuttiin hr-järjestelmän poissaoloherätetoiminnosta ja nykyään varhaisen tuen keskustelujen herätteet tulevat Aino Health Managerista ja herätteiden seurauksena käydään aktiivisesti varhaisen tuen keskusteluja esihenkilöiden ja työntekijöiden kesken. Keskustelulomakkeista järjestelmä kokoaa tietoa sairauspoissaolojen juurisystä ja tehdyistä toimenpiteistä, mikä mahdollistaa jatkossa aiempaa paremman työkyvyn tukitoimien kohdentamisen eri henkilöstöryhmille. Järjestelmä mahdollistaa myös reaaliaikaisen yhteydenpidon ja tiedonkulun työterveyshuoltoon.

### 4.1 Työhyvinvointikysely

Kokkolan kaupungin henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely marraskuussa 2024 ja kyselyssä kartoitettiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja niiden merkittävyyttä. Kyselyyn vastasi viime vuonna 57 % henkilöstöstä, mikä on hieman korkeampi kuin vuoden 2023 vastausprosentti (55 %). Korkea osallistumisaktiivisuus osoittaa, että työhyvinvointi koetaan tärkeäksi koko organisaatiossa. Työhyvinvointikyselyn tulokset osoittivat myönteistä kehitystä.

Erytisen positiivista ja ilahduttavaa on, että työhyvinvointikyselyssä työntekijäkokemusta mittaava eNPS-luku (Employee Net Promoter Score) on noussut nyt kolmatta vuotta

peräkkäin. Vuonna 2023 eNPS-luku oli 12, ja vuoden 2024 kyselyssä se nousi tasolle 20, mikä viittaa henkilöstön kasvavaan tyytyväisyyteen ja sitoutumiseen työnantajaa kohtaan.

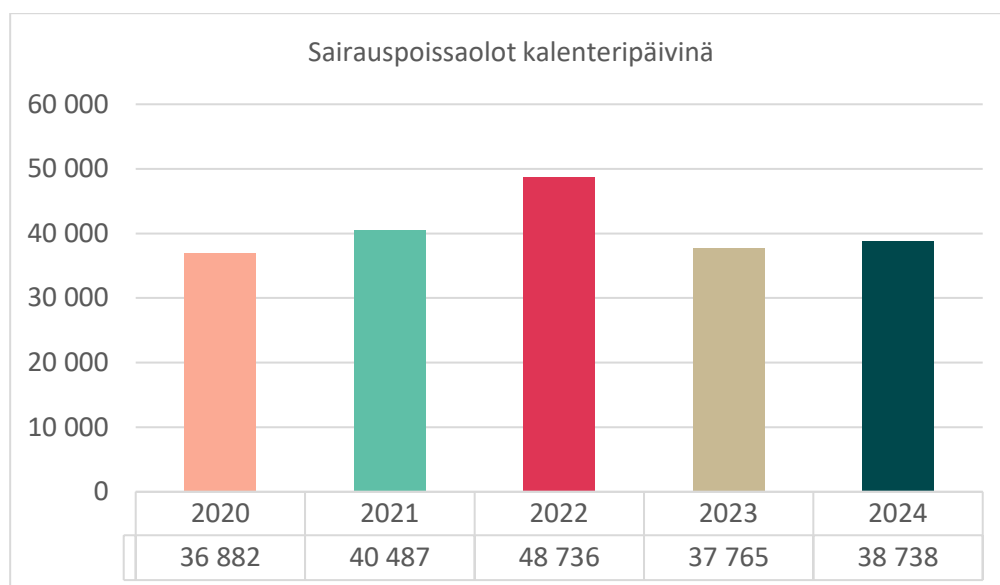
Lisäksi kehityskeskusteluja on aiempaa useampi vastaaja ilmoittanut käyneensä esihenkilönsä kanssa vuosittain, mikä osaltaan tukee työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä ja tulla kuulluiksi. Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyyn vastanneista 87 % ilmoitti käyneensä kehityskeskustelun, kun vastaava luku oli edellisenä vuonna 82 %.

Työhyvinvointikyselyn vastaajista 83,5 % on täysin samaa mieltä (45 %) tai osittain samaa mieltä (38,5 %) siitä, että työyhteisöissä kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti. Työhyvinvointikyselyn tulosten mukaan työyhteisöissä merkityksellisiksi ja työhyvinvointiin vaikuttaviksi asioiksi koetaan edelleen työkavereiden ja esihenkilöiden tuki, hyvä työilmapiiri sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.

Kokemus työn arvostuksesta on säilynyt vahvasti merkityksellisenä asiana. Suurin osa vastaajista myös koki, että nämä em. asiat ovat kunnossa. Osa vastaajista kokee, että kehittämistä vaativia asioita ovat kohtuullinen työmäärä sekä kannustava ja ohjaava palaute. Kyselyn mukaan häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat vähentyneet verrattuna vuoden 2023 tuloksiin. Tämä viittaa siihen, että organisaation toimenpiteet ja toimintamallit vastuuttoman työkäyttäytymisen ja häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ovat alkaneet tuottaa tulosta.

## 4.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten määrä kasvoi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikkiaan sairauspoissaoloja koko henkilöstöllä oli 38 738 kalenteripäivää, kun vastaava poissaolomäärä edellisvuonna oli 37 765 kalenteripäivää. Luku pitää sisällään sairaudesta ja työtapatumista johtuvat poissaolot. Sairauspoissaolomäärän kasvua selittää eniten tuki- ja liikuntaelinsyistä johtuvien poissaolosten lisääntyminen.



Kaavio 5: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä

Sairauspoissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot (kpv) 2023	Palkattomat sairauspoissaolot (kpv) 2023	Palkalliset sairauspoissaolot (kpv) 2024	Palkattomat sairauspoissaolot (kpv) 2024
1 - 7 pv	17 666	145	17 566	220
8 - 29 pv	11 504	573	11 156	374
30 - 59 pv	4 766	678	5338	432
60 - 89 pv	774	329	1248	654
90 - 179 pv	240	541	716	848
Yli 180 pv	0	549	0	182
Yhteensä	34 950	2815	36 024	2710

Taulukko 4: Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä

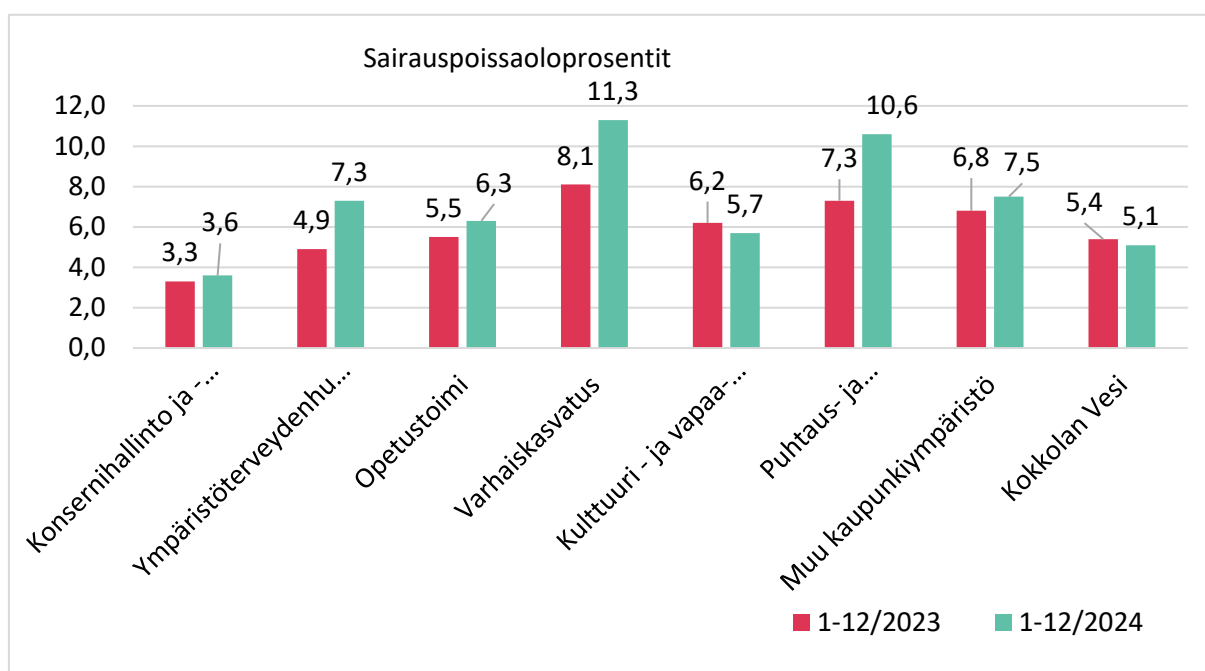
Pitkien 60 - 180 päivää kestäneiden poissaolojen määrä kasvoi vuonna 2024 edellisvuoteen verrattaessa. Pitkät sairauspoissaolot selittyvät erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksilla.

	2023	2024
Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä	37 765	38 738
Sairauspoissaoloja yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	17,1	17,5
Sairauspoissaoloprosentti (kalenteripäivät suhteessa teoreettiseen työaikaan)	6,6 %	8,1 %
0 päivää sairastaneet (prosenttiosuus henkilöstöstä)	46,8 %	48,8 %

Taulukko 5: Sairauspoissaolot

Keskimäärin sairauspoissaoloja / henkilötyövuosi oli 17,5 päivää, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 17,1 päivää. Työntekijöiden lukumäärään suhteutettuna sairauspoissaolojen määrä oli 17,0 päivää/henkilö, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 16,7 päivää/henkilö.

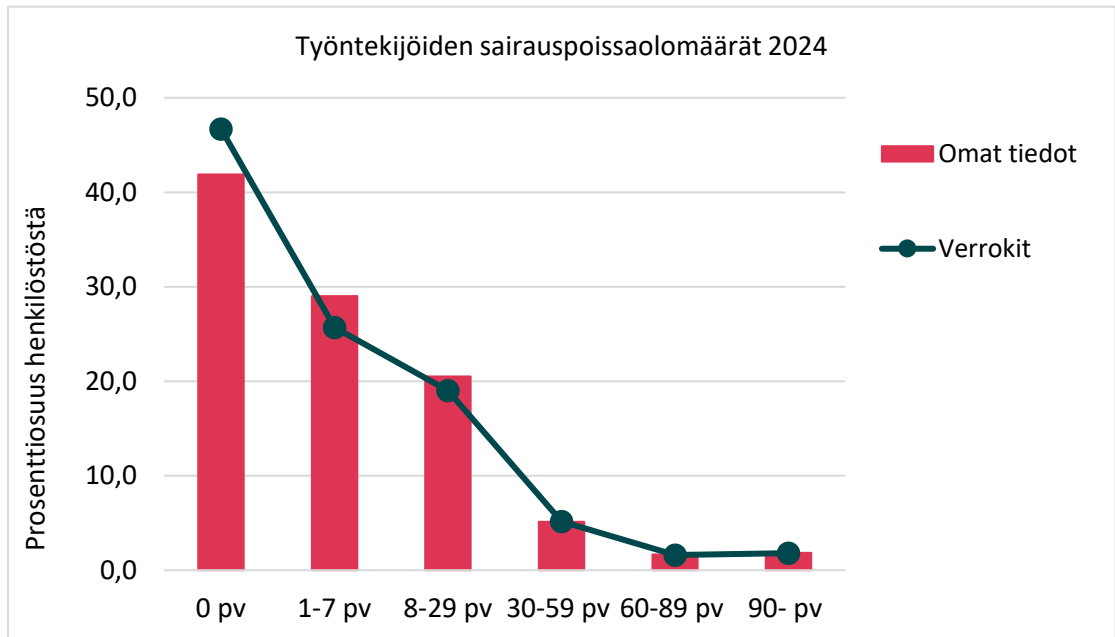
Yli 48 % kaupungin palveluksessa työskennelleistä henkilöistä ei ollut lainkaan sairauden vuoksi pois töistä vuoden aikana.



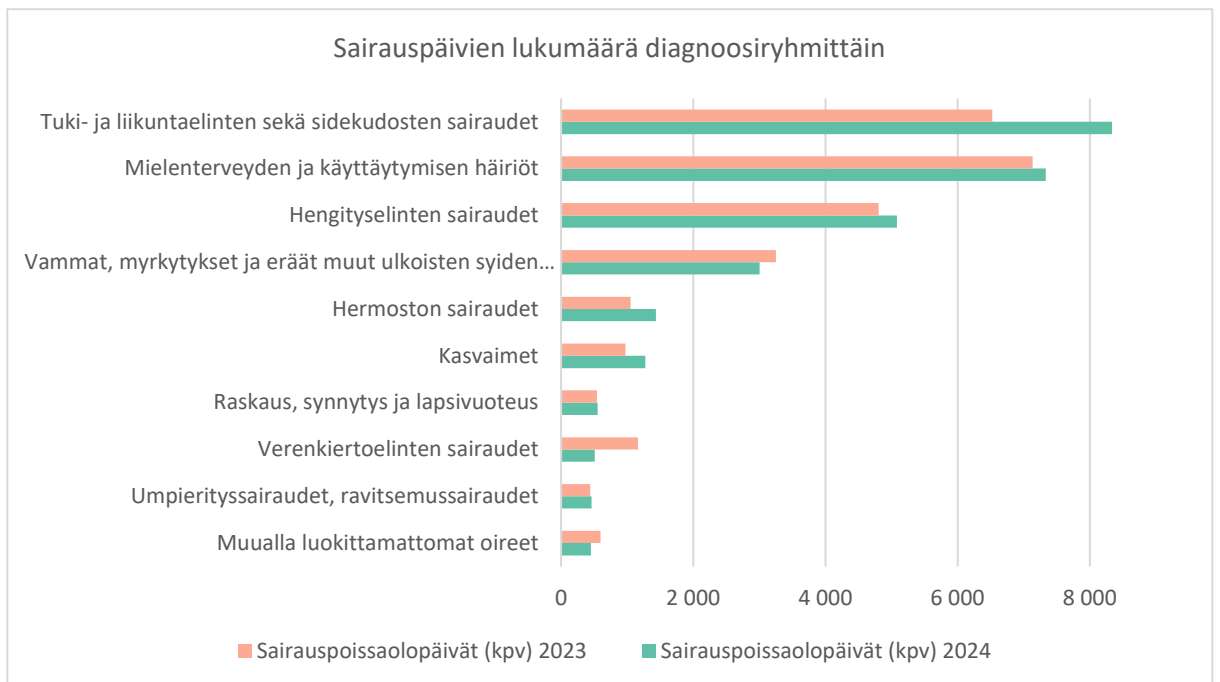
## Kaavio 6: Sairauspoissaoloprosentit

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika (päivä) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (päivä) x 100 = sairauspoissaoloprosentti.

Lapsen sairastumisen vuoksi tilapäisellä hoitovapaalla oltiin 2 115 päivää (palkallinen 2 077 päivää / palkaton 38 päivää), kun edellisellä vuonna luku oli 2 550 päivää (palkallinen 2 492 päivää / palkaton 58 päivää). Lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot eivät ole mukana henkilöstön sairauspoissaololuvuissa.



Kaavio 7: Sairauspoissaolomäärät Kevan tilaston mukaan, prosenttiosuus henkilöstöstä



Kaavio 8: Sairauspoissaolopäivien lukumäärä diagnosiryhmittäin, 10 yleisintä diagnosia, Työplussan tilasto

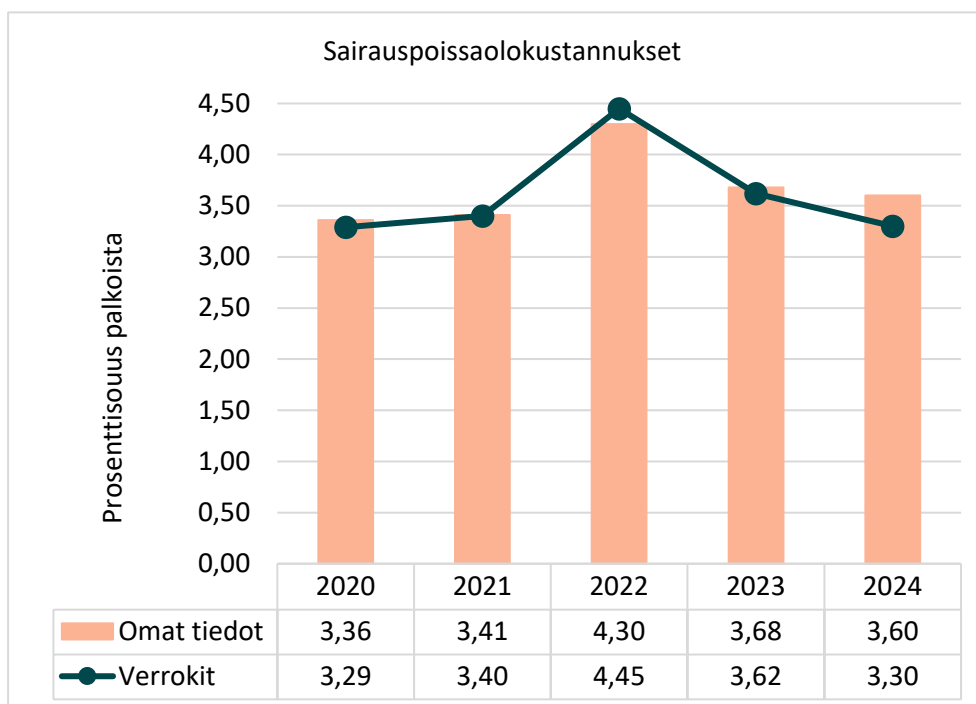
Työterveyshuollon tilastojen mukaan vuoden 2024 aikana tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät sairauspoissaolot lisääntyivät eniten. Diagnosiryhmiteltyjen sairauspoissaolojen lisäksi

poissaoloja esihenkilön luvalla (ei virallista diagnoosia) oli yhteensä 8 409 kalenteripäivää. Vuonna 2024 vastaava luku oli 8 920 kalenteripäivää. Esihenkilö voi myöntää 1 - 5 päivän mittaisen sairauspoissaolon ilman terveydenhuollon todistusta silloin kun syynä on flunssa, päänsärky tai vatsatauti.

Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt liittyivät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, mielenterveyden häiriöihin sekä hengityselinten sairauksiin. Kokkolan kaupungilla onnistuttiin hillitsemään mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvua, kun samaan aikaan Kelan tilastojen mukaan Suomessa mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi sairauspäivärahaa saaneiden henkilöiden määrä on kasvanut voimakkaasti.

### 4.3 Sairauspoissaolokustannukset

Kokkolan kaupungin välittömien sairauspoissaolokustannusten osuus palkoista vuoden 2024 aikana oli 3,6 %, 3 181 421 euroa. Edellisvuodesta sairauspoissaolokustannukset laskivat 0,1 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 1,59 % ja 3,95 % välillä.



Kaavio 9: Sairauspoissaolokustannukset Kevan tilaston mukaan

### 4.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

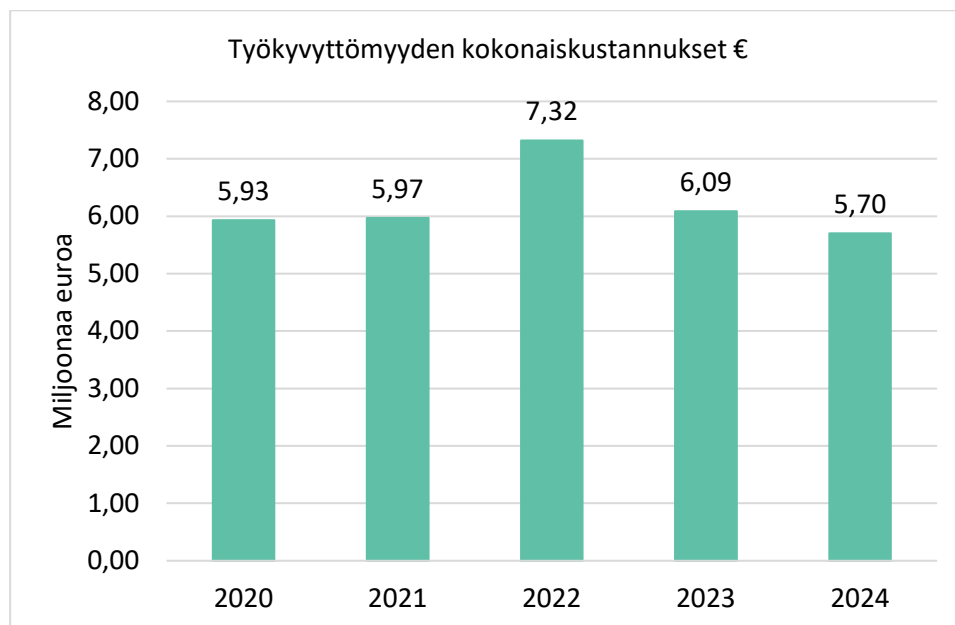
Kevan raportoimat työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyyseläkemaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista työterveyshuollon kustannuksista ja työtapaturmavakuutusmaksusta.

Vuonna 2019 voimaan tullut työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu korvaa aiemman varhe-maksun. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua.

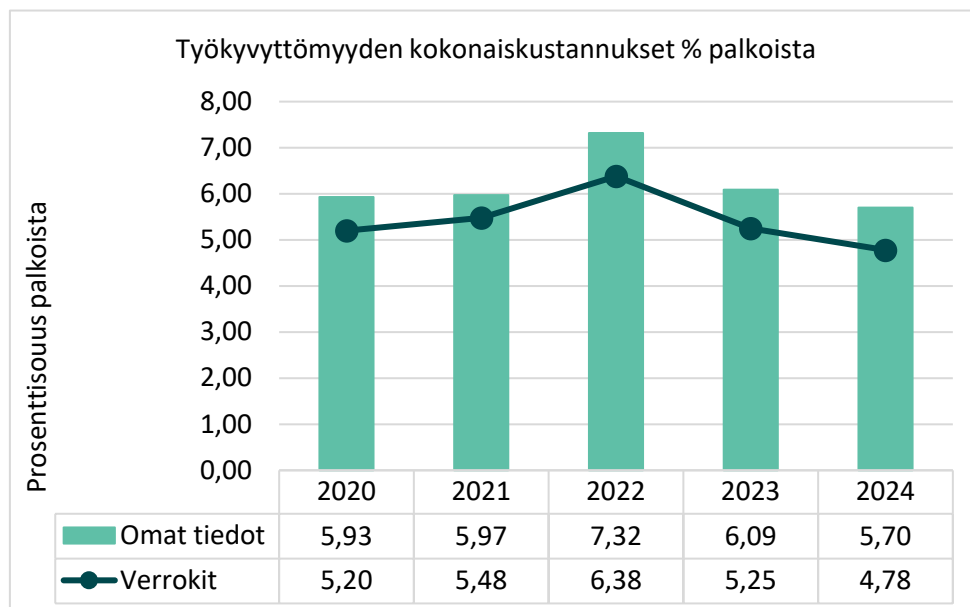
Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Suurilla työnantajilla, joihin Kokkolan kaupunki kuuluu, työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan työkyvyttömyysriskikertoimen ja järjestelmän keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona. Verrokkikunnilla työnantajakohtainen työkyvyttömyyseläkemaksu oli keskimäärin 0,82 % palkoista. Kokkolan kaupungin työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2024 oli 0,56 %.

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



Kaavio 10: Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset euroina Kevan tilaston mukaan



Kaavio 11: Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset prosenttiosuuksina palkoista, Kevan tilasto

## 4.5 Kuntoutussuunnitelmien määrä

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

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

Vuosi	Työ- kokeilut	Koulutus	Palvelun- tuottajan kuntoutus- selvittely	Oppisopimus- koulutus	Muut toimen- piteet
2022	3	0	0	0	2
2023	6	0	0	1	0
2024	2	2	0	1	0

Taulukko 6: Kevan kuntoutussuunnitelmien määrä

Kevan ammatillisen kuntoutuksen lisäksi hyödynnettiin myös Kelan työterveyshuollon päätöksellä tehtyjä työkokeiluja sekä osasairauslomaa.

Osasairauslomalla oli 28 työntekijää, joista Kela maksoi työnantajalle osasairauspäivärahaa 1 298 kalenteripäivää. Edellisenä vuonna osasairauspäivärahaa käytettiin 1 398 kalenteripäivää, osasairauslomalla oli 29 eri työntekijää.

## 4.6 Henkilöstön vaihtuvuus

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

Alkaneet palvelussuhteet 2024	
<b>Alkaneita vakinaisia palvelussuhteita yhteensä</b>	<b>122</b>
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	14
Uudelleensijoitettuja, joista - ammatillisen kuntoutuksen kautta - omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet	3 1 2
Tulovaihtuvuus 2024	7,0 %
Tulovaihtuvuus 2023	9,1 %
Tulovaihtuvuus 2022	7,1 %

Taulukko 7: Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet



Päätyneet palvelussuhteet 2024	
<b>Päätyneitä vakinaisia palvelussuhteita yhteensä</b>	<b>118</b>
Eläkkeelle jääneitä	44
Liikkeenluovutuksella siirtyneitä	2
Muita (eronnut, erotettu, kuollut)	74
Lähtövaihtuvuus 2024	6,8 %
Lähtövaihtuvuus 2023	6,3 %
Lähtövaihtuvuus 2022	13,0 %

Taulukko 8: Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet

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

## 4.7 Eläköityminen

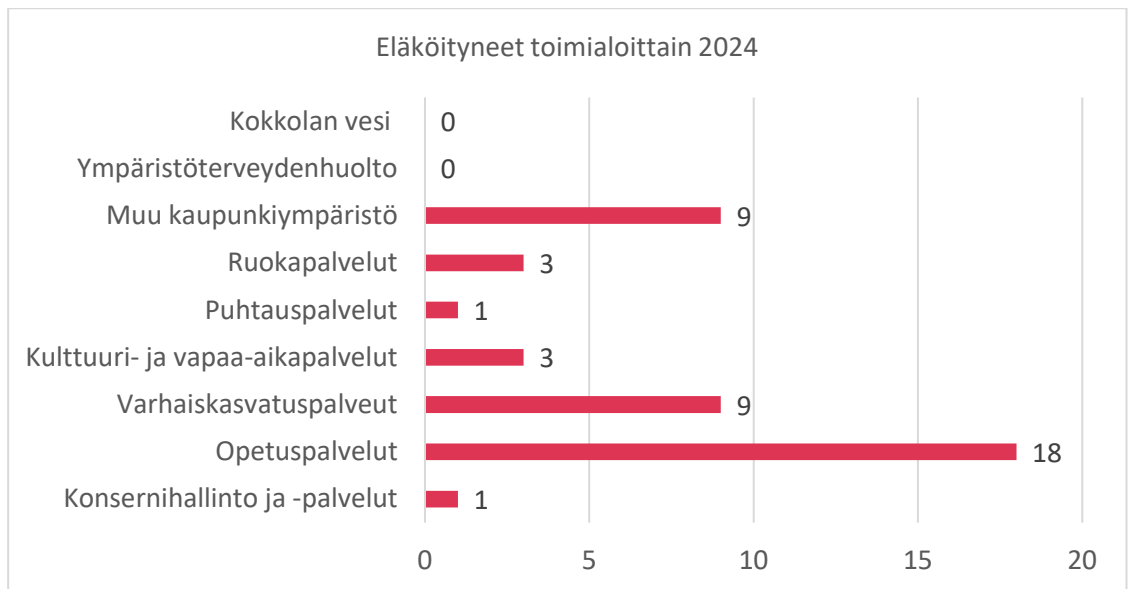
Kevan tilastojen mukaan vuoden 2024 aikana erilaisille vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeille jäi Kokkolan kaupungilta yhteensä 58 henkilöä, joiden keski-ikä oli 61,0 vuotta. Toimialoittain tarkasteltuna eniten työntekijöitä jäi eläkkeelle opetuspalveluista.

	Vanhuus- eläke	Työkyvyt- tömyys-eläke	Kuntou- tustuki	Osatyö- kyvyttömyys- eläke	Osa- kuntoutus- tuki	Yhteensä
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
2024	39	2	9	2	6	58

Taulukko 9: KuEL-eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain Kevan tilaston mukaan

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden keski-ikä oli 64,8 vuotta.

Työkyvyttömyyseläkkeelle tai kokoaikaiselle kuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä oli 52,6 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä oli 48,7 vuotta.



Kaavio 12: Eläköityneet toimialoittain, HR-järjestelmän tilasto

## 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 sekä saatavuuteen. Työsuojelu on informoinut esihenkilöitä ja henkilöstöä aktiivisesti turvallisuusilmoituksista, työriskien arvioinneista, turvallisuuskävelyistä sekä työterveyden työpaikkaselvityksistä.

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

### Työtapaturmien lukumäärät sattumisvuoden mukaan

	2022	2023	2024
Työtapaturmat	146 (32)	203 (50)	174 (55)
Vakuutusyhtiö	IF	IF	IF

Taulukko 10: Työtapaturmien lukumäärät sattumisvuoden mukaan (työmatkatapaturmat)

**Työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolo- ja korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan**

	2022	2023	2024
Ammattitauti	0	0	0
Työmatkalla	65	580	280
Työpaikalla	522	698	561
<b>Yhteensä</b>	<b>587</b>	<b>1278</b>	<b>841</b>

Taulukko 11: Korvauspäivien lukumäärä

Vuonna 2024 vakuutusyhtiölle oli tehty yhteensä 174 työtapaturmailmoitusta (vuonna 2023 218 kpl), joista 140 oli tapaturmia, joista aiheutui nolla korvauspäivää eli korvauspäivät olivat syntyneet 34 (vuonna 2023 46 kpl) työtapaturman seurauksena siten, että korvauspäivät vaihtelivat 1 korvauspäivästä 136 korvauspäivään, ollen yhteensä 841 päivää.

**Korvauspäiviä / tapaturma aiheutui**

2024: 4,8 päivää (työssä tapahtuneet 4,7 päivää työmatkalla tapahtuneet 5,2 päivää)

2023: 4 päivää (työssä tapahtuneet 3 pv, työmatkalla tapahtuneet 6 pv)

**Tapaturmakorvauksia vakuutusyhtiö maksoi**

2024: 155 772 euroa (työpaikka 101 473 euroa, työmatka 52 547 euroa) = noin 895 euroa / tapaturma

2023: 157 886 euroa (työpaikka 76 922 euroa, työmatka 80 964 euroa ) = 770 euroa / tapaturma.

Merkittävin työtapaturmien vammamekanismi oli kaatuminen (73 kpl) josta aiheutui yhteensä 514 korvauspäivää.

**Turvallisuusilmoitukset**

	2022	2023	2024
<b>Koko kaupunki</b>	<b>1485</b>	<b>1931</b>	<b>1662</b>
Konsernihallinto ja -palvelut	12	12	9
Opetuspalvelut	337	341	362
Varhaiskasvatus	1013	1379	1119
Muu sivistystoimi	30	44	62
Puhtaus- ja ruokapalvelut	60	101	76
Muu kaupunkiympäristö	33	52	31
Ympäristöterveydenhuolto	1	1	2
Kokkolan Vesi	1	1	1

Taulukko 12: Turvallisuusilmoitukset

Turvallisuusilmoitusten lukumäärä kertoo työsuojelu- ja työturvallisuustietoisuuden vakiintuneesta hyvästä tasosta organisaatiossamme. Turvallisuusilmoitusten avulla pääsemme tapahtumien juurisyihin kiinni ja tapahtumia yhdessä tutkimalla pystymme ennaltaehkäisemään haitallisten tapahtumien syntymisen.

### Työterveysyhteistyö ja tarkastustoiminta

	2022	2023	2024
Työterveys, työpaikkaselvitykset	71	87	30
Aluehallintovirasto, työsuojelutarkastukset	18	21	8
Ympäristöterveydenhuolto, terveydellisten olojen tarkastukset	23	23	20

Taulukko 13: Työterveysyhteistyö ja tarkastustoiminta

### Työriskien arviot (PRO24)

	2022	2023	2024
Työriskien arviot	111	120	205
Turvallisuuskävelyt	197	82	87

Taulukko 14: Työriskien arviot

### Sisäilmatyö

Kokkolan kaupungin sisäilmaohjausryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana 9 kertaa ja sisäilmakohteita oli 19 kappaletta.

Kohdekohtaisia sisäilmatyöryhmiä / seurantaryhmiä toimi 13 kappaletta ja ne kokoontuivat yhteensä 51 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 ollut avointa ja suunnitelmallista. 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 vastuualueen 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 vuonna 2024. Johdon ja esihenkilöiden työhajaukseen osallistui vuoden 2024 kuluessa 30 esihenkilöä. Esihenkilöille oli myös tarjolla mielen hyvinvoinnin verkkopalvelu, joka on anonymipalvelu ja ainoastaan palveluntarjoaja tietää, kuka palvelua on käyttänyt.

Lähiesimiestyön ammattitutkinnon suorittamisen aloitti syksyllä 2024 seitsemäs ryhmä. Koulutus toteutetaan oppisopimuskoulutuksena Kokkolan kaupungin ja KPEDU:n kanssa yhteistyössä. Koulutus järjestetään vaiheittain kaikille Kokkolan kaupungin esihenkilöille. Tavoitteena on syventää ja yhdenmukaistaa johtamisosaamista ja esihenkilötyötä.

Esihenkilöille suunnattu Monimuotoisuuden johtaminen -koulutuksia toteutettiin vuoden 2024 aikana 4 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, keskimäärin 75 esihenkilöä / info. Infotilaisuudet myös tallennettiin ja tallenteet ovat esihenkilöillä katsottavissa 2 kuukautta.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin rajatulle esihenkilöjoukolla Kevan verkkopalvelun kautta esihenkilökysely. Kyselyn tulosten pohjalta järjestettiin vuoden 2024 aikana muutama esihenkilöille suunnattu valmennus, joiden aiheina oli valmentava johtaminen ja palautteen anto. Myös johtoryhmätyöskentelyä tuettiin johtoryhmävalmennuksilla ja valmennuksien aiheina olivat mm. itsensä johtaminen, psykologinen turvallisuus, johtoryhmänä toimiminen, johtamiskulttuuri ja palautteen anto.

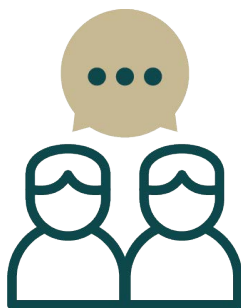
## 5.2 Lähtökysely

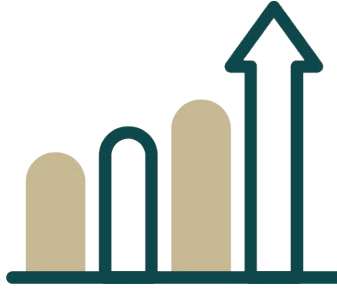
Tavoitteena on, että jokaisen palvelussuhteen päättävän kanssa esihenkilö käy lähtökeskustelun ja lähtevät työntekijät täyttäisivät myös anonyymien lähtökyselyn. Lähtökyselyn tarkoituksena on tarjota lähtijälle mahdollisuus antaa avoimesti ja luottamuksellisesti palautetta ja kehittämisehdotuksia Kokkolan kaupungin toiminnan kehittämiseksi. Lähtökyselyllä selvitetään lähtöön liittyviä syitä sekä kokemuksia perehdyttämiseen, kehittymismahdollisuuksiin, työhön, työyhteisöön ja esihenkilötyöhön liittyvistä asioista. Uusittu lähtökysely on ollut käytössä nyt 1,5 vuotta. Lähtökyselyn vastausprosentti on lähtijöiden joukossa hyvin matala, joten tietoisuutta kyselystä tulee lisätä esihenkilöiden keskuudessa.

## 5.3 Sisäinen viestintä

Johtamisen keskiössä on vuorovaikutus ja viestintä. Sisäisen henkilöstöviestinnän kanavat olivat intranet Horisontti, sähköposti, esihenkilöinfot ja henkilöstöinfot. Vuonna 2023 käyttöön otettua intraa kehitettiin sisällöllisesti edelleen vuoden 2024 aikana. Käyttöön otettiin mm. esihenkilöille suunnattu sivusto. Uuden intran myötä sähköpostiviestintää pyrittiin vähentämään ja henkilöstölle suunnattua viestintää keskitettiin intraan. Ajankohtaisista asioista tiedotettiin henkilöstöä oikea-aikaisesti uuden intran uutisvirrassa.

Henkilöstöviestinnässä tärkeässä roolissa olivat myös erilaiset kokoontumisfoorumit 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 106,2 milj. euroa, kun ne vuotta aiemmin olivat 103,7 milj. Euroa.

Vuosittain laadittavalla henkilöstösuunnitelmalla varmistetaan, että henkilöstöresurssien muutokset ovat linjassa talousarvion kanssa ja rekrytointeja tehdään suunnitelmallisesti ja erilaiset muutostarpeet huomioiden. Kaupungin henkilöstösuunnittelutyöryhmä käsittelee rekrytointien täyttöluvut. Vuonna 2024 kiinnitettiin erityistä huomiota henkilöstösuunnitteluun ja henkilöstömenoihin.

	2022	2023	2024
<b>Palkat ja palkkiot</b>	83 184 21	83 201 900	86 329 474
Tapaturmakorvaukset	-52 857	-68 348	-114 531
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 424 517	-1 174 261	-1 299 577
<b>Henkilösivukulut</b>	22 175 715	20 525 241	19 849 906
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	105 360 036	103 707 141	106 178 938

Taulukko 15: Työvoimakustannukset

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkankorotuksia maksettiin vuoden 2024 mittaana useina erilaisina erinä.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES	LS
1.2.24	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)				0,119 %		0,40 %
1.5.24	Yleiskorotus		0,77 %				
1.6.24	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.24	Paikallinen järjestelyerä	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.24	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %	0,60 %
1.6.24 ja 1.8.24	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)		0,32 %				

Taulukko 16: Kunta-alan sopimuskorotukset 2024

Kokkolan kaupungin työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Vuoden 2024 työterveyshuollon kustannuksista koko kaupungissa muodostui hieman yli puolet ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (korvausluokka I)			Sairaanhoito (korvausluokka II)		
	Bruttokustannukset			Bruttokustannukset	
	€	€/työntekijä		€	€/työntekijä
<b>2020</b>	737 534	320,25	<b>2020</b>	698 479	303,30
<b>2021</b>	912 347	391,06	<b>2021</b>	711 219	304,85
<b>2022</b>	1 077 023	450,64	<b>2022</b>	862 840	361,02
<b>2023</b>	970 314	413,25	<b>2023</b>	942 805	401,54
<b>2024*</b>	1 104 833	465,00	<b>2024*</b>	928 733	394,37

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä						
	Bruttokustannukset		Kelan korvaus		Nettokustannukset	
	€	€/työntekijä	€	€/työntekijä	€	€/työntekijä
<b>2020</b>	1 436 013	623,54	585 330	254,16	850 683	369,38
<b>2021</b>	1 623 566	695,91	688 733	295,21	934 793	400,69
<b>2022</b>	1 939 864	811,66	735 874	307,90	1 203 990	503,76
<b>2023</b>	1 913 119	837,25	649 398	284,20	1 263 721	553,05
<b>2024*</b>	2 033 566	855,88	650 073	273,60	1 383 493	582,28

\*Vuoden 2024 korvaustiedot ovat ennakoarvioita. Lähde: Kela-korvaushakemus Työplussan järjestelmästä

Taulukko 17: Työterveyshuoltokustannukset



## 6.2 Palkitseminen

Palkitseminen on johtamisen ja kannustamisen väline, joka tukee kaupunkistrategiaa ja tavoitteiden saavuttamista. Kokkolan kaupungin palkitsemisen käytänteitä uudistettiin vuoden 2023 aikana ja vuonna 2024 palkitsemisen kokonaisuus oli täysipainoisesti käytössä. Palkitsemisen kokonaisuutta uudistettaessa huomioitiin työntekijöiden toiveiden lisäksi organisaation tavoitteet ja toimintaympäristöön liittyvät puitteet.

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 asiakaspalautte. Kertapalkkioita maksettiin vuoden 2024 aikana 81 henkilölle yhteensä 10 300 €.

## 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. Työnantajan edustuksen määrää yhteistoimintaryhmässä vähennettiin v. 2024 siten, että työnantajan edustajina toimivat kaupunginjohtaja ja/tai hallintojohtaja, henkilöstöjohtaja, henkilöstön kehittämisspäällikkö, työsuojelupäällikkö sekä palvelussuhdepäällikkö. Toimialajohto osallistuu yhteistoimintaryhmän kokouksiin kutsuttaessa.

Kaupunginhallituksella oli kolme edustajaa läsnäolo- ja puheoikeudella. He eivät ole yhteistoimintaryhmän varsinaisia jäseniä. Työterveyshuollolla on pysyvä edustaja yhteistoimintaryhmän kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeudella. Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2024 yhteensä 7 kertaa. Lisäksi ryhmälle pidettiin tiedotustilaisuuksia kaupungin talousarvion käsittelyn eri vaiheissa yhteensä kolme kertaa, joista viimeisessä tilaisuudessa käsiteltiin kaupunginhallituksen esitys vuoden 2025 talousarvioksi.

