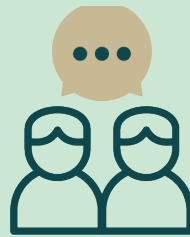




Kokkolan kaupungin henkilöstökertomus 2025



Henkilöstöpalvelut
maaliskuu 2026

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

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Henkilöstörakenne	5
	2.1 Henkilötyövuosi	5
	2.2 Ikäjakauma	6
	2.3 Palvelussuhteiden määrä	7
	2.4 Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus	9
	2.5 Yleisimmät nimikkeet	10
3	Osaaminen ja uudistuminen	11
4	Työhyvinvoinnin johtaminen	15
	4.1 Työhyvinvointikysely	16
	4.2 Sairauspoissaolot	17
	4.3 Sairauspoissaolokustannukset	23
	4.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	24
	4.5 Kuntoutussuunnitelmien määrä	26
	4.6 Henkilöstön vaihtuvuus	26
	4.7 Eläköityminen	27
	4.8 Työsuojelu- ja työturvallisuustyö	29

5	Johtaminen ja esihenkilötyö	32
5.1	Esihenkilötyön tuki	32
5.2	Lähtökysely	34
5.3	Sisäinen viestintä	34
6	Tuottavuus ja tuloksellisuus	34
6.1	Työvoimakustannukset	35
6.2	Palkitseminen	37
6.3	Yhteistoiminta	37



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 hyvinvointialuetyönantajien (KT) henkilöstökertomussuositusten mukaisesti. Henkilöstökertomuksen rakenne nojaa suosituksen mukaisesti neljän aihealueen näkökulmaan, jotka ovat:

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

Vuoden 2025 tilinpäätöksen mukaan Kokkolan kaupungin henkilöstökustannukset (palkat ja sivukulut) olivat 111,6 miljoonaa euroa, kun vastaava luku edellisenä vuonna oli 106,2 miljoonaa euroa. Henkilöstön määrä kasvoi 2 187,8 henkilötyövuoteen (2024: 2 183,2 HTV), mikä selittyy erityisesti TE-uudistuksen mukanaan tuomalla henkilöstön siirtymällä valtiolta kuntiin. mukanaan tuomalla henkilöstön siirtymällä valtiolta kuntiin.

Sairauspoissaolojen kehitys vuonna 2025 oli myönteinen. Sairauspoissaoloja oli henkilöstöllä yhteensä 34 287 kalenteripäivää eli 15,7 kalenteripäivää / henkilötyövuosi. Vastaavasti vuoden 2024 aikana kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloja oli yhteensä 38 763 kalenteripäivää eli 17,8 kalenteripäivää / henkilötyövuosi. Sairauspoissaolomäärät laskivat kaikissa yleisimmissä diagnoosiluokissa. Suurin muutos oli kuitenkin hengitysinfektioiden määrässä.

Vuoden 2025 aikana siirryttiin noudattamaan KVTESin mukaista uutta tasopalkkajärjestelmää. Muutos koski yli 1 200 työntekijää. Palkankorotuksia jaettiin sekä 2,27 % suuruisena yleiskorotuksena, että eri suuruisina keskitettyinä ja paikallisina erinä.

Vuonna 2025 kaupungin henkilöstötyö jatkui strategian ja henkilöstöohjelman mukaisesti, ja työhyvinvoinnin, työkyvyn tukemisen, osaamisen kehittämisen, monimuotoisuuden johtamisen sekä työntekijäkokemuksen vahvistamisen eteen tehtiin systemaattista ja tavoitteellista työtä. Työntekijäkokemusta mittaava eNPS-luku nousi työhyvinvointikyselyssä edelleen lukuun +21 (edellisen vuoden tulos oli +20).

Vuonna 2025 henkilöstön työkyvyn tukeminen jatkui suunnitelmallisena kokonaisuutena. Matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin tuen palvelu oli edelleen käytössä, ja digitaalisen työkykyjohtamisen järjestelmän käyttö vakiintui kaikilla toimialoilla. Järjestelmä on yhdenmukaistanut ja digitalisoinut työkykyprosessia sekä parantanut tiedonkulkua työterveyshuollon kanssa ja edellytyksiä tiedolla johtamiseen.

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.



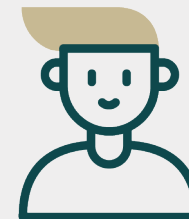
2 Henkilöstörakenne

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 työaikaan 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.

	2025	2024
Konsernihallinto ja -palvelut	73,9	103
Opetuspalvelut	800,3	812,3
Varhaiskasvatuspalvelut	602,1	615,4
Kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut	114,3	113,7
Puhtaus- ja ruokapalvelut	213,1	220,6
Muu kaupunkiympäristö	251	252,2
Ympäristöterveydenhuolto	29,1	31
Työllisyyspalvelut	68,2	0
Kokkolan Vesi	35,8	35
Koko kaupunki	2 187,8	2 183,2



Taulukko 1: Henkilötyövuosi

Henkilötyövuosien määrä kasvoi 4,6 edellisvuoteen verrattuna johtuen pääosin TE-uudistuksen yhteydessä valtioltaan kuntiin siirtyneestä henkilöstöstä. Määräaikaisen henkilöstön määrä vähentyi johtuen mm. sairauspoissaoloista johtuvien sijaisten tarpeen vähenemisellä.

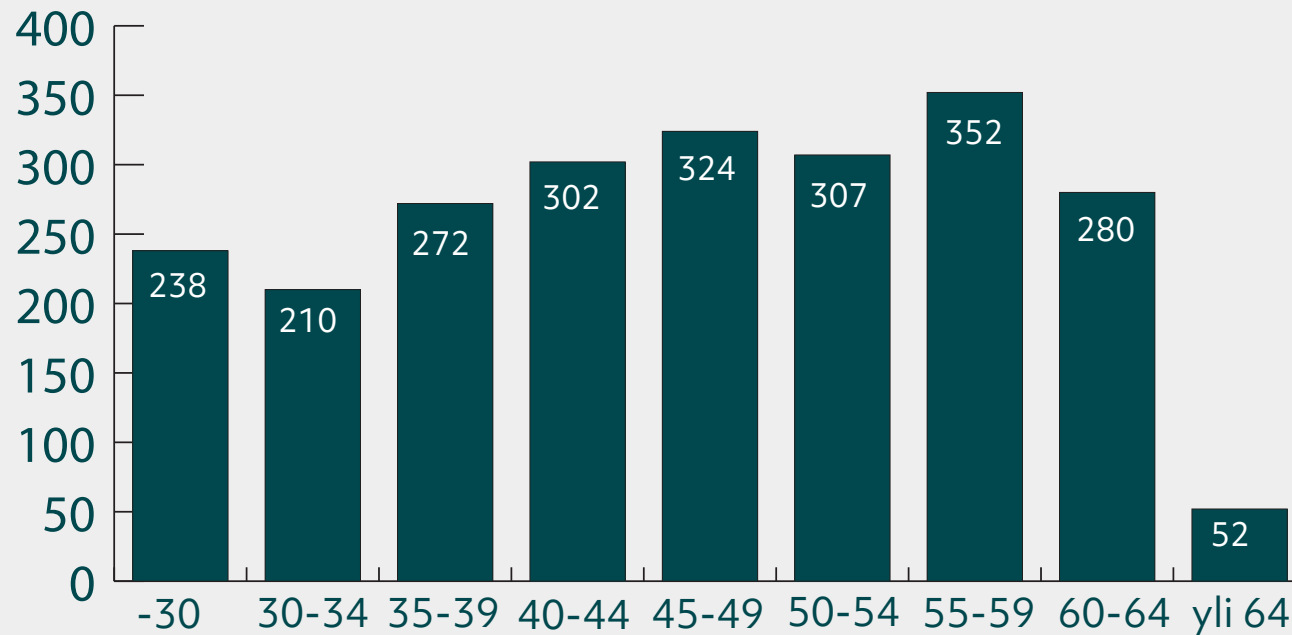
2.2 Ikäjakama

Henkilöstön keski-ikä Kokkolan kaupungilla vuonna 2025 oli 46,0 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)

Henkilöstön ikäjakama 2025

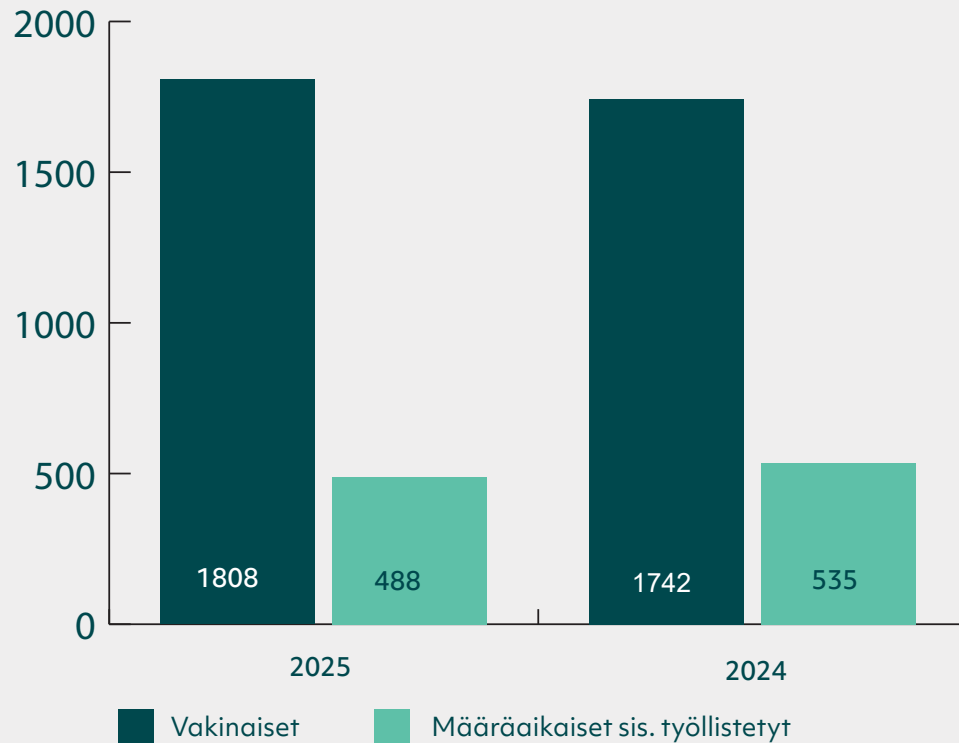


Kaavio 1: Koko henkilöstön ikäjakama 2025

Kokkolan kaupungilla suurimmat ikäryhmät olivat 55–59-vuotiaat ja 45–49-vuotiaat työntekijät.

2.3 Palvelussuhteiden määrä

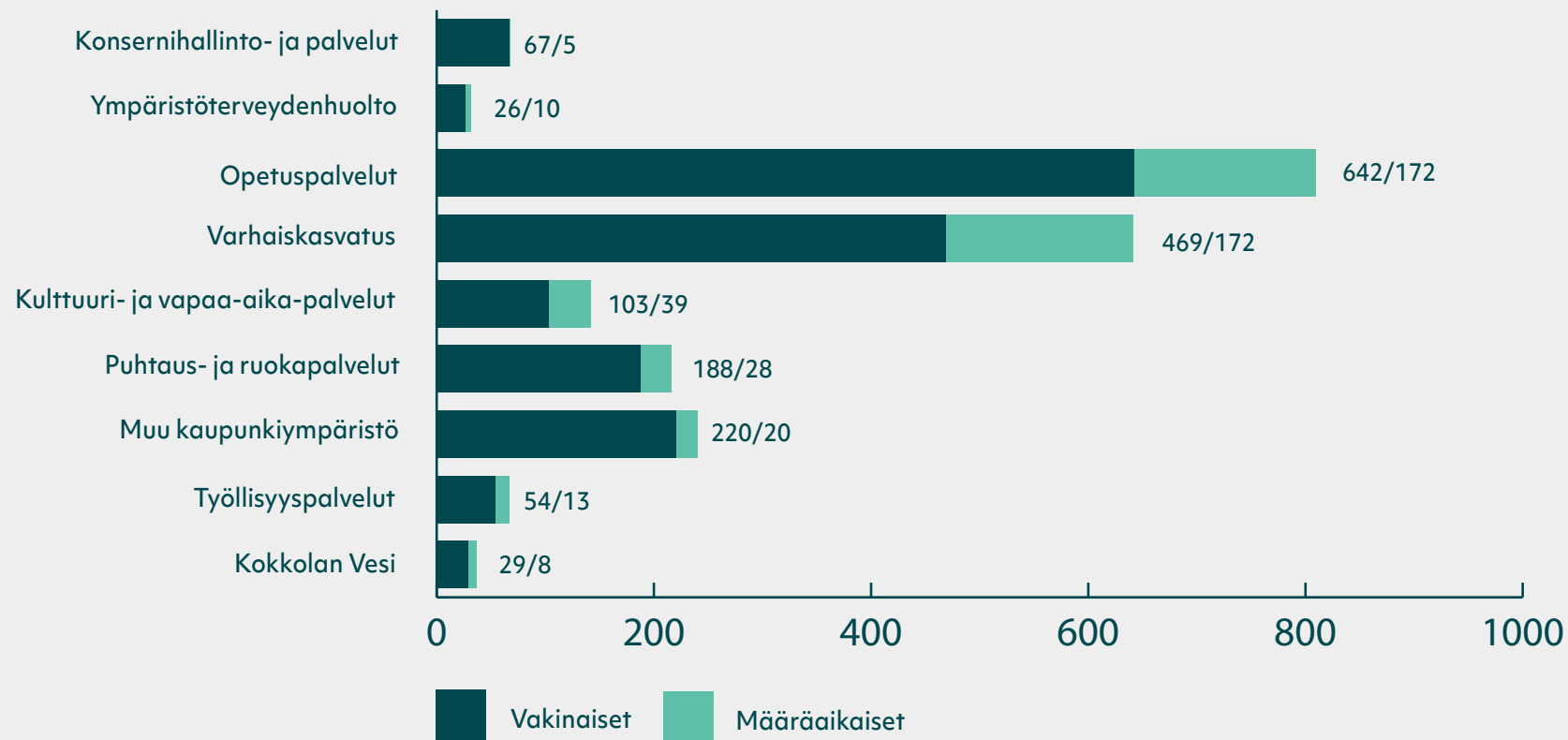
Kunta-alan henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai työsuhteisen tehtävän hoitajia. Kuntasektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon, mikä aiheuttaa 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 3: Palvelussuhteiden määrä toimialoittain



Kaavio 2: Palvelussuhteiden määrä

Lisäksi palvelussuhteessa 31.12.2025 oli sivutoimisia tuntiopettajia yhteensä 121 henkilöä.

Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 31.12.2025

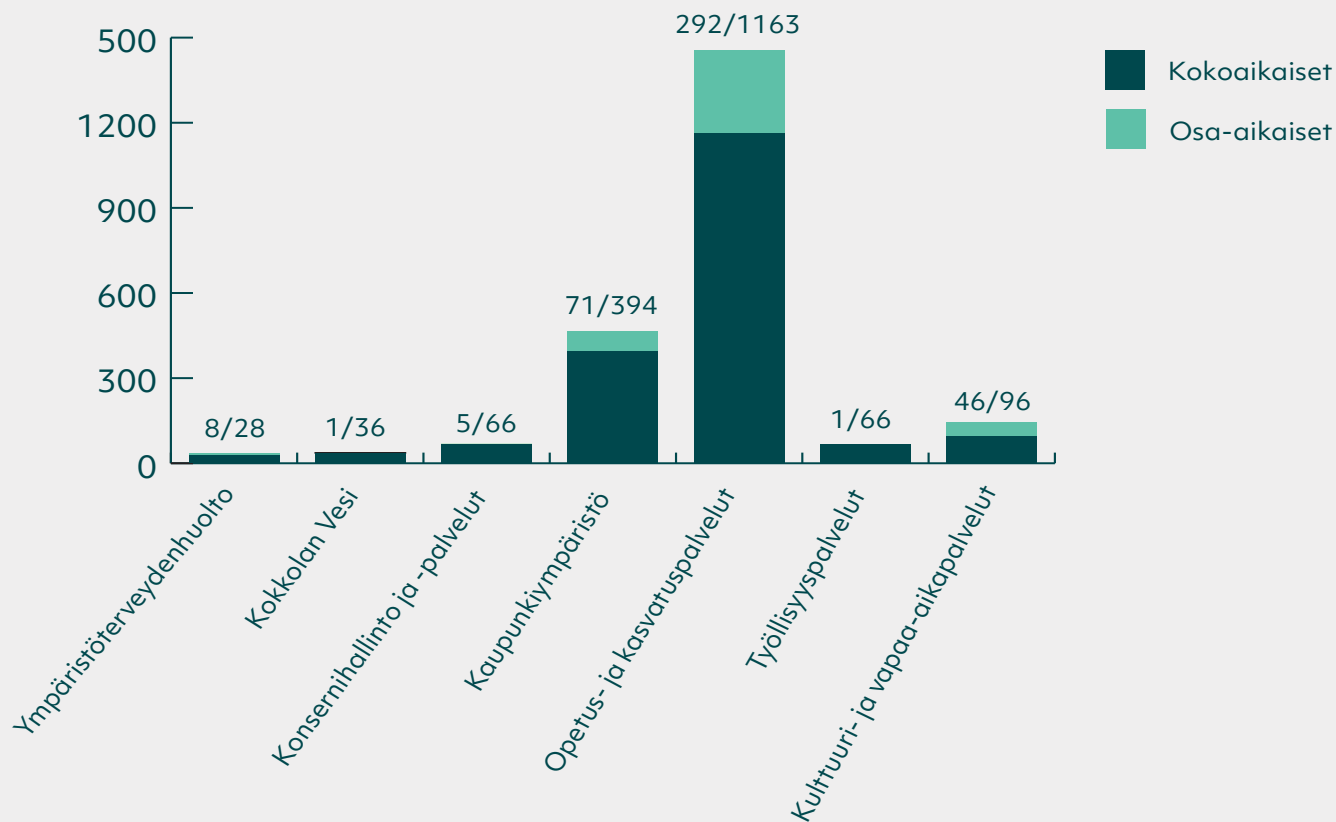


Kaavio 3: Palvelussuhteiden määrä toimialoittain

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 luonteen takia tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus



Kaavio 4: Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus

Lisäksi palvelussuhteessa oli sivutoimisia tuntiopettajia yhteensä 121 henkilöä (31.12.2025).

2.5 Yleisimmät nimikkeet

Hr-järjestelmän mukaan kaupungilla oli vuoden 2025 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)	2025	2024
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	230	222
Luokanopettaja	179	182
Varhaiskasvatuksen opettaja	138	139
Koulunkäynninohjaaja	111	109
Peruskoulun lehtori	80	80
Siivooja	79	79
Tuntiopettaja, päätoiminen	52	51
Asiantuntija	42	0
Erityisopettaja, peruskoulussa	36	36
Lukion lehtori	32	33

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 2025 olivat hyvinvoiva henkilöstö ja työyhteisötaidot, digitalisaation hyödyntäminen työn arjessa sekä monimuotoinen työyhteisö ja sen johtaminen. Yksityiskohtaisempi Kokkolan kaupunkitasoinen koulutussuunnitelma laadittiin 2025–2027 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä.

Vuonna 2025 järjestettiin 14 nonstop-koulutusta, jotka ovat tarjolla koko henkilöstölle. Nonstop -koulutusten aiheet liittyivät Kokkolan kaupungin toimintaan ja toimintatapoihin mm. perehdytys, monimuotoisuus, työterveyden toimintasuunnitelma, työkyky, tasopalkkamalli, PRO24, vastuullinen työkäyttäytyminen ja tekoäly. Nonstop-koulutuksissa kouluttajat olivat pääasiassa kaupungin omia asiantuntijoita.

Koko henkilöstölle suunnattuja henkilöstöinfoja järjestettiin vuoden 2025 aikana 4 kertaa (2 krt kevätkaudella ja 2 krt syyskaudella) Teamsin välityksellä. Henkilöstöinfot tarjosivat mm. ajankohtaista tietoa kaupungin henkilöstöasioista, toiminnan muutoksista sekä muista yhteisistä teemoista, ja ne tukivat avointa viestintää ja vuorovaikutusta organisaatiossa. Infoihin oli mahdollista osallistua reaaliaikaisesti tai seurata ne tallenteina jälkikäteen, mikä lisäsi tiedon saavutettavuutta eri työtehtävissä.

Kokkolan kaupungilla on henkilöstölle käytössä Eduhouse verkkokoulutuspalvelu, jossa on mahdollista katsoa koulutustallenteita, webinaareja, podcasteja ja osallistua etäkoulutuksiin. Eduhouse tarjoaa kattavasti kunta-alalle soveltuvia koulutuksia ja on Kokkolan kaupungille kustannustehokas ja digitalisaatiota hyödyntävä ratkaisu osaamisen kehittämiseen. Kokkolan kaupungin kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus kirjautua Eduhouse-palveluun. Vuonna 2025 palveluun kirjautui ja katsoi koulutuksia yhteensä 1 016 eri henkilöä. Etäkoulutusten ja koulutustallenteiden kokonaiskatselu-aika palvelussa oli yhteensä 1 412 tuntia ja osallistumisia eri koulutuksiin yhteensä 2 310. Osallistumisia kasvatti edellisvuoteen verrattuna se, että koko henkilöstö ohjattiin joko omatoimisesti tai esihenkilön johdolla työyhteisönä katsomaan Tietoturva julkishallinnossa –koulutus.



Katsotuimmat Eduhousen koulutukset olivat aihealueista julkishallinto, tietoturva, työelämätaidot sekä johtamisen ja esihenkilötyö. Myös Kokkolan kaupungin luottamushenkilöillä on mahdollisuus käyttää Eduhouse-palvelua ja heitä ohjattiin keväällä 2025 katsomaan sieltä luottamushenkilöille suunnattuja koulutussisältöjä.

Toukokuussa järjestettiin työhyvinvoinnin teemaviikko Kohti hyvinvoivaa työyhteisöä. Teemaviikko oli suunnattu kaikille kaupungin työntekijöille. Teemaviikon aiheena olivat vastuullinen työkäyttäytyminen, psykologinen joustavuus ja työstä palautuminen. Viikko sisälsi työhyvinvointia tukevia luentoja ja toiminnallista ohjelmaa koko henkilöstölle. Teemaviikolla järjestettiin esihenkilöille suunnattu työhyvinvointiluento, jossa käsiteltiin työhyvinvointia, sen tukemista arjessa sekä esihenkilön omia hyvinvointitaitoja.

Vuonna 2025 henkilöstön tekoälyosaamista vahvistettiin koulutusten ja tekoälyn pilottiprojektilla. Vuonna 2025 Eduhouse-palvelussa katsottiin yhteensä 94 kertaa tekoälykoulutuksia. Kaupungin sisäisiä, matalan kynnyksen tekoälykoulutuksia järjestettiin kolme, ja niihin osallistui yhteensä 35 henkilöä. Lisäksi tietohallinnon toteuttamassa tekoälyn pilottiprojektissa koulutettiin sekä pilottiin osallistuvia henkilöitä että koko henkilöstöä. Pilottiryhmälle järjestettiin yhteensä kahdeksan tekoälykoulutusta. Kussakin koulutuksessa oli noin 10 osallistujaa, ja koulutukset tallennettiin. Koko kaupungin henkilöstölle toteutettiin kaksi verkkovälitteistä tekoälykoulutusta, joihin osallistui reaaliaikaisesti 202 henkilöä, koulutukset olivat katsottavissa myös jälkikäteen tallenteina.

Osaamisen kehittämisen menetelminä käytettiin henkilöstökoulutusten ohella yksilö- ja ryhmätyönohjausta. Työnohjauksen pääasiallisena tavoitteena oli työntekijöiden ja esihenkilöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin ennakoiva tukeminen. Työnohjausta hankittiin tarveperusteisesti usealta eri työnohjausta tarjoavalta toimijalta.

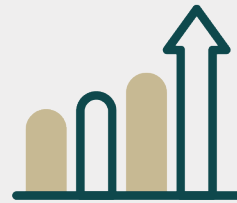
Kokkolan kaupunki kannustaa henkilöstöä kouluttautumaan myös itsenäisesti ja tukee vakituisen henkilöstönsä omaehtoista osaamisen kehittämistä myöntämällä rahallista tukea koulutuskustannuksiin ja myöntämällä palkallista vapaata. Edellytyksenä tuen saamiselle on, että käyty koulutus kehittää ja tukee henkilön omassa tehtävässä vaadittavaa ammatillista osaamista ja tukee organisaatiossa tarvittavaa osaamista. Vuoden 2025 aikana omaehtoisen koulutuksen tukea kehittämisrahan muodossa myönnettiin henkilöstöpalveluista kymmenelle työntekijälle.

Työsuojeluosaamisen vahvistaminen

Suunnitelmallinen työ henkilöstön työsuojeluosaamisen vahvistamiseksi jatkui. Työsuojelutoimijat järjestivät erilaisia työsuojelu- ja turvallisuuskoulutuksia, kuten Nonstop-, PRO24- ja väkivallan uhan hallinta -koulutuksia. Kohdennettuja työsuojelu- ja työturvallisuuskoulutuksia järjestettiin eri toimialueille ja yksiköille tarpeiden mukaan.

Defusing (työperäisen stressin purku) –koulutus järjestettiin alkuvuodesta ja koulutukseen osallistui 15 työntekijää. Varhaiskasvatukseen perustettiin defusing-työryhmä haastavien tilanteiden heti purkamista varten. Työturvallisuusperehdytyksiä järjestettiin uusille vakinaistetuille työntekijöille yhteensä kymmenen kertaa. Perehdytyksiin osallistui 102 työntekijää.

Pyörällä töihin –päivä järjestettiin kolmannen kerran. Liikenneturvan, Centrian, KPEDUn, Soiten, Umicoren ja Kokkolan kaupungin työmatkaturvallisuusyhteistyö jatkui vuonna 2025.



Koulutuskorvaus

Vuoteen 2025 saakka kaupungilla on mahdollisuus saada koulutuskorvauslain mukaista korvausta koulutuksistaan enintään kolmelta päivältä kouluttautujaa kohden. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laadittiin henkilöstösuunnitelman yhteydessä. Koko henkilöstön koulutuksiin käytettiin 331 664 euroa (ei sisällä palkkoja eikä matkakustannuksia).

Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistui 668 henkilöä. Vuonna 2025 opintovapaalla oli 60 henkilöä ja opintovapaan keskimääräinen pituus oli 110 päivää.

Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
2 220	1,3	404	0,2

Taulukko 3: Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

Palkalliset koulutuspäivät sisältävät sekä ammatillisen täydennyskoulutuksen että muun työhön liittyvän koulutuksen.



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 2025 yhteensä 78 työyhteisölle, kun vuonna 2024 vastaava luku oli 68.

Taloudellista tukea kohdistettiin kehittämishankkeisiin sekä työkyvyn edistämiseen liittyviin toimintoihin. Tarveperusteinen työhyvinvoinnin edistämisen käyttösuunnitelma koko vuodelle laadittiin joulukuussa 2024. 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 2025 aikana järjestettiin monipuolisesti työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa, kuten ryhmäliikuntaa, taukoliikuntaa, käsillä tekemistä, luentoja ja teemapäiviä.

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

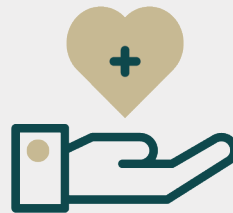
Vuonna 2025 digitaalisen työkykyjohtamisjärjestelmän käyttöä juurrutettiin aktiivisesti osaksi kaupungin päivittäisjohtamista. Järjestelmä tuki esihenkilöitä työkyvyn ja työhyvinvoinnin reaaliaikaisessa seurannassa, ja sen tuottamat varhaisen tuen herätteet ohjasivat käymään säännöllisiä ja oikea-aikaisia keskusteluja työntekijöiden kanssa. Järjestelmän avulla kerättiin edelleen tietoa sairauspoissaolojen juurisyistä ja tehdyistä tukitoimenpiteistä, mikä paransi työkykyä edistävien toimien kohdentamista eri henkilöstöryhmille. Lisäksi järjestelmä vahvisti esihenkilöiden ja työterveyshuollon välistä tiedonkulkua tarjoamalla reaaliaikaisen yhteydenpidon mahdollisuuden.

4.1 Työhyvinvointikysely

Kokkolan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin marraskuussa 2025. Kysely oli suunnattu koko henkilöstölle, niin vakituiselle kuin määräaikaisellekin työntekijälle. Kyselyyn vastasi tänä vuonna 52 % henkilöstöstä (1309 vastaajaa), mikä on prosentuaalisesti hieman vähemmän kuin viime vuonna (57 %, 1238 vastaajaa).

Vuoden 2025 kysely oli aiempaa lyhyempi, sillä keväällä 2026 työhyvinvointikysely uudistetaan. Kyselyssä keskityttiin seuraamaan keskeisiä lukuja, kuten kehityskeskustelujen toteutumista, työntekijäkokemusta (eNPS) sekä vastuuttoman työkäyttäytymisen ja häirinnän kokemuksia.

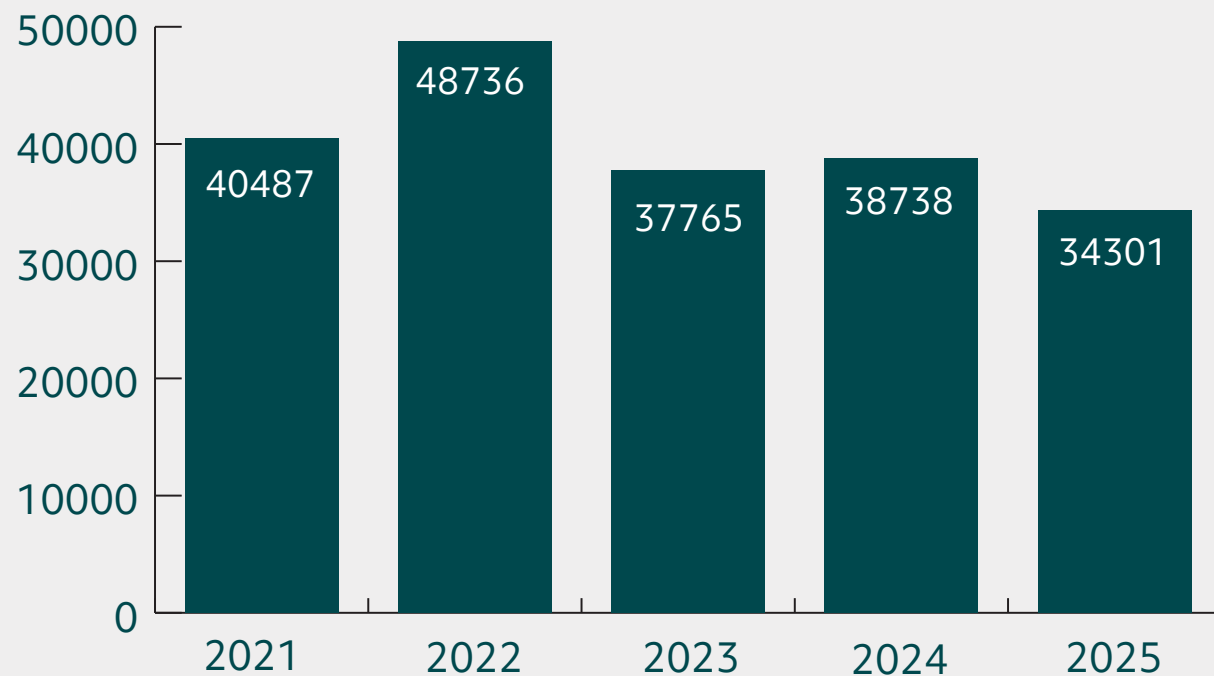
Työntekijäkokemusta mittaava eNPS-luku nousi edelleen, neljättä vuotta peräkkäin, ja oli nyt 21 (2024: 20). Tämä kertoo henkilöstön kasvavasta tyytyväisyydestä ja sitoutumisesta työnantajaan. Myönteistä kehitystä tapahtui myös kehityskeskusteluissa kun 88 % henkilöstöstä kertoi käyneensä vuosittaisen kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa (2024: 87 %). Kehityskeskustelujen toteutuminen tukee työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä ja tulla kuulluiksi.



4.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä laski selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikkiaan sairauspoissaoloja koko henkilöstöllä oli 34 297 kalenteripäivää, kun vastaava poissaolomäärä edellisvuonna oli 38 738 kalenteripäivää. Luku pitää sisällään sairaudesta ja työtapatumista johtuvat poissaolot. Lyhyet hengitystieinfektioista johtuvat sairauspoissaolot vähenivät eniten, mutta laskua oli muissakin yleisimmissä diagnoosiryhmissä.

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



Kaavio 5: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä

Sairauspoissaolon kesto	Palkalliset sairauspoissaolot (kpv) 2025	Palkattomat sairauspoissaolot (kpv) 2025	Palkalliset sairauspoissaolot (kpv) 2024	Palkattomat sairauspoissaolot (kpv) 2024
1–7 pv	16 393	105	17 566	220
8–29 pv	10 304	394	11 156	374
30–59 pv	3 810	362	5 338	432
60–89 pv	1 261	216	1 248	654
90–179 pv	1 031	425	716	848
Yli 180 pv	0	0	0	182
Yhteensä	32 799	1 502	36 024	2 710

Taulukko 4: Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivinä

Myönteinen kehitys näkyi kaikissa sairauspoissaolojen kestoluokissa, ja erityisen selvästi lyhyissä, 1–7 päivän sairauspoissaoloissa. Yli 180 päivän mittaisia sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan.



	2025	2024
Sairauspoissaolot yhteensä kalenteripäivinä	34 301	38 763
Sairauspoissaoloja yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,7	17,8
Sairauspoissaoloprosentti (kalenteripäivät suhteessa teoreettiseen työaikaan)	5,54 %	6,24 %
0 päivää sairastaneet (prosenttiosuus koko henkilöstöstä vuoden aikana)	44,64 %	44,01 %

Taulukko 5: Sairauspoissaolot

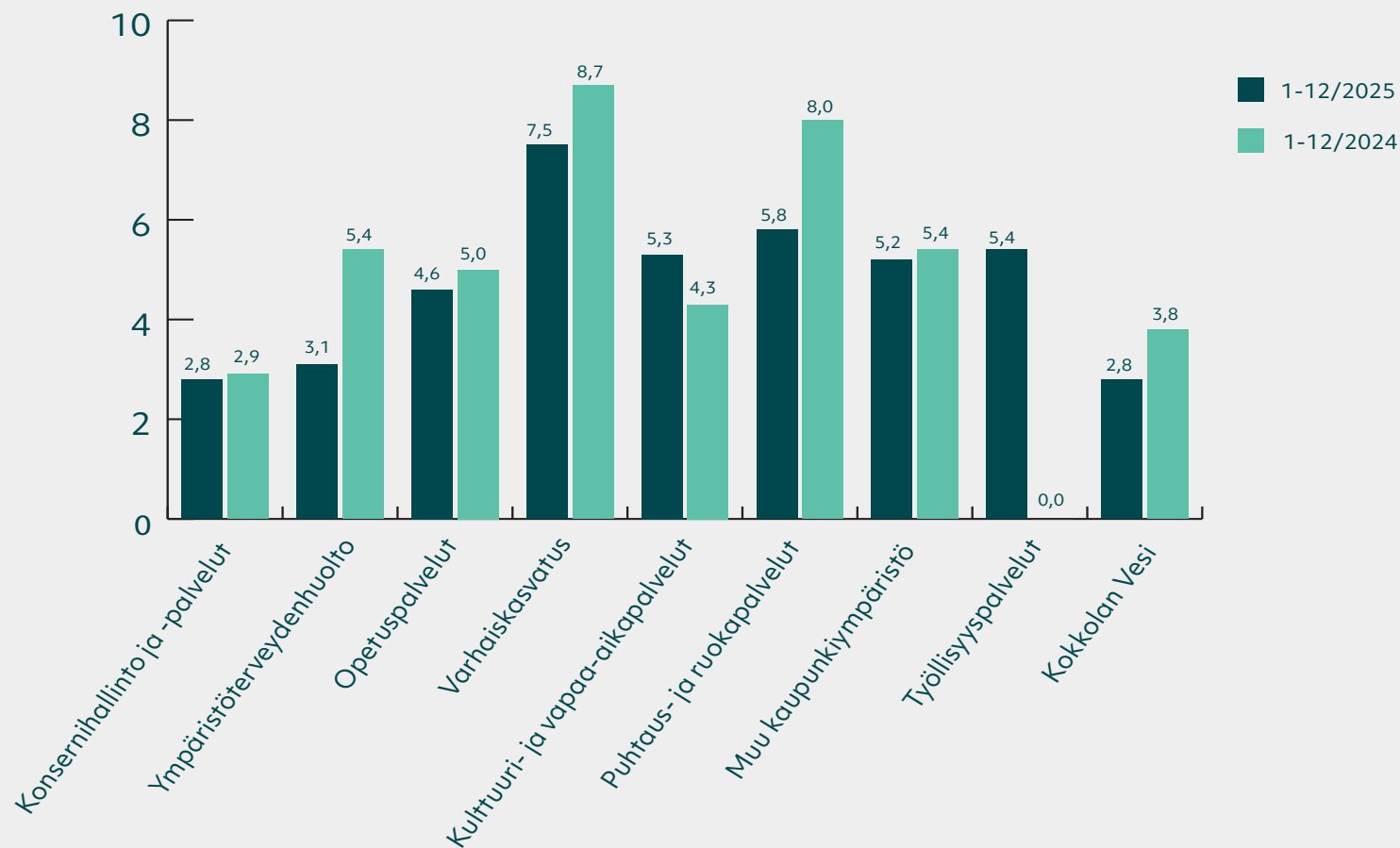
Keskimäärin sairauspoissaoloja / henkilötyövuosi oli 15,7 päivää, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 17,8 päivää.

Työntekijöiden lukumäärään suhteutettuna sairauspoissaolojen määrä oli 14,7 päivää/henkilö, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 16,6 päivää/henkilö.

Yli 44 % kaupungin palveluksessa työskennelleistä henkilöistä ei ollut lainkaan sairauden vuoksi pois töistä vuoden aikana.

Kun tarkastellaan vain kokoaikaisia työntekijöitä, joiden palvelussuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, 23,93 %:lla henkilöstöstä ei ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää (KT:n suosittama tunnusluku). Vastaava luku vuonna 2024 oli 23,36 %.

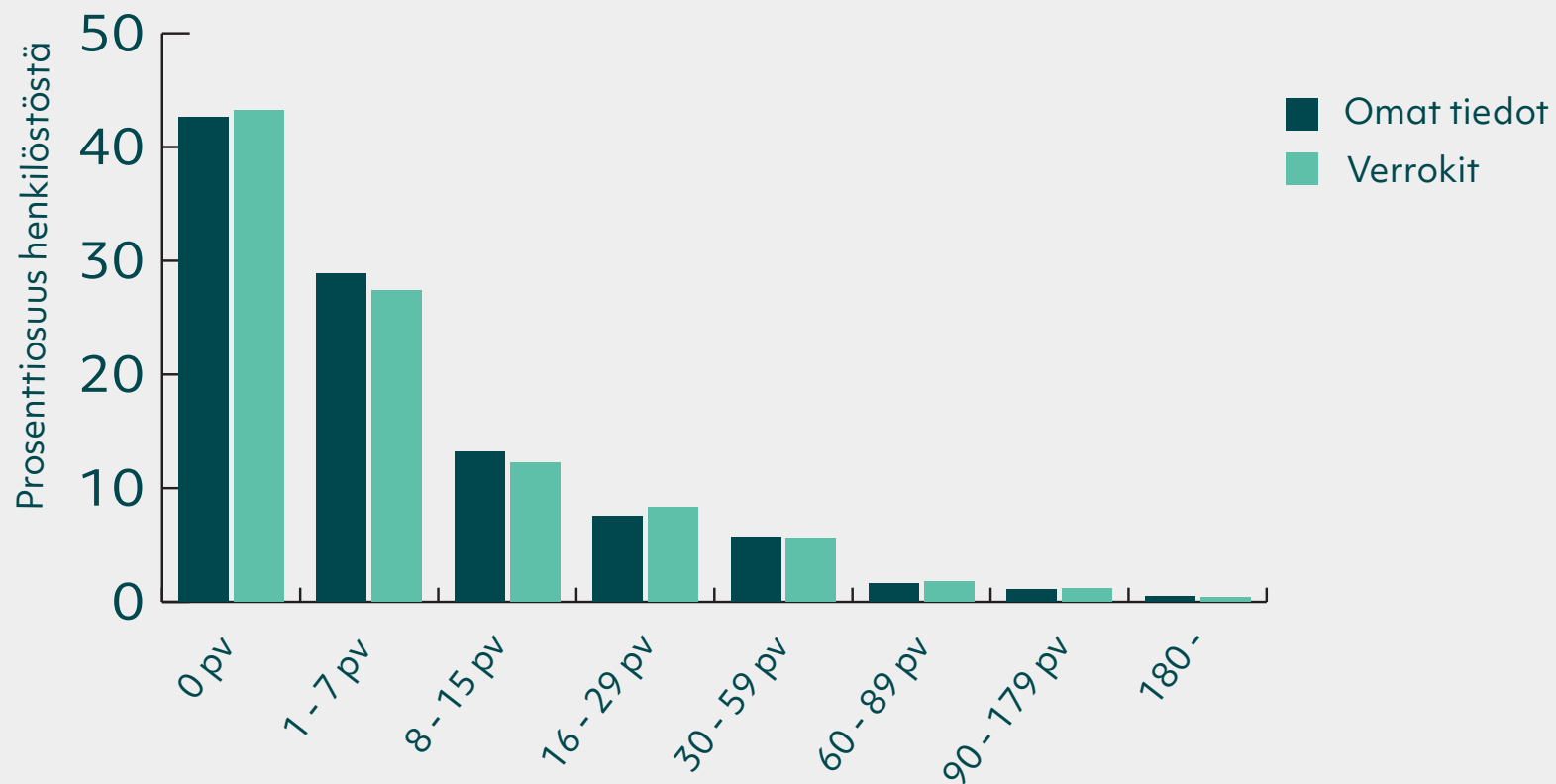
Sairauspoissaoloprosentit



Kaavio 6: Sairauspoissaoloprosentit

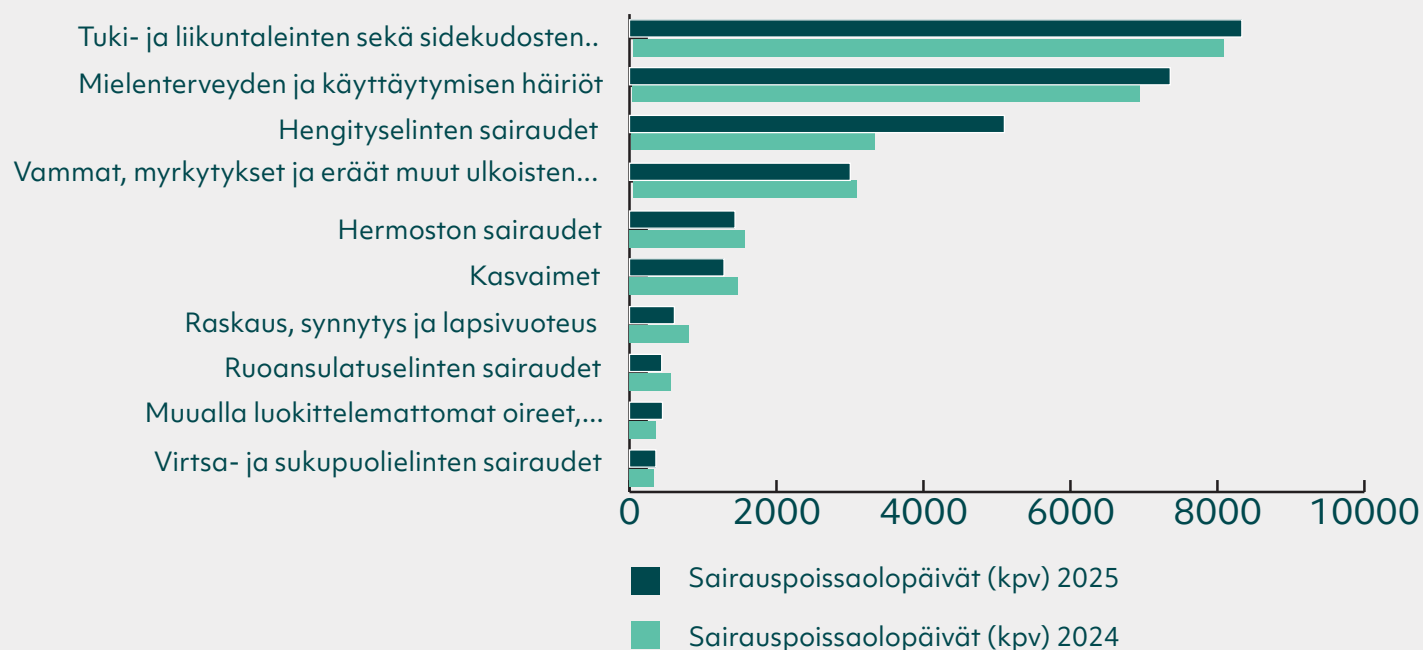
Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teorettisesta säännöllisestä työajasta: sairauspoissaoloaika (päivä) / koko henkilöstön teorettinen säännöllinen työaika (päivä) x 100 = sairauspoissaoloprosentti.

Työntekijöiden sairauspoissaolomäärät 2025



Kaavio 7: Sairauspoissaolomäärät Kevan tilaston mukaan, prosenttiosuus henkilöstöstä

Sairauspäivien lukumäärä diagnoosiryhmittäin



Kaavio 8: Sairauspoissaolopäivien lukumäärä diagnoosiryhmittäin, 10 yleisintä diagnoosia, Työplussan tilasto

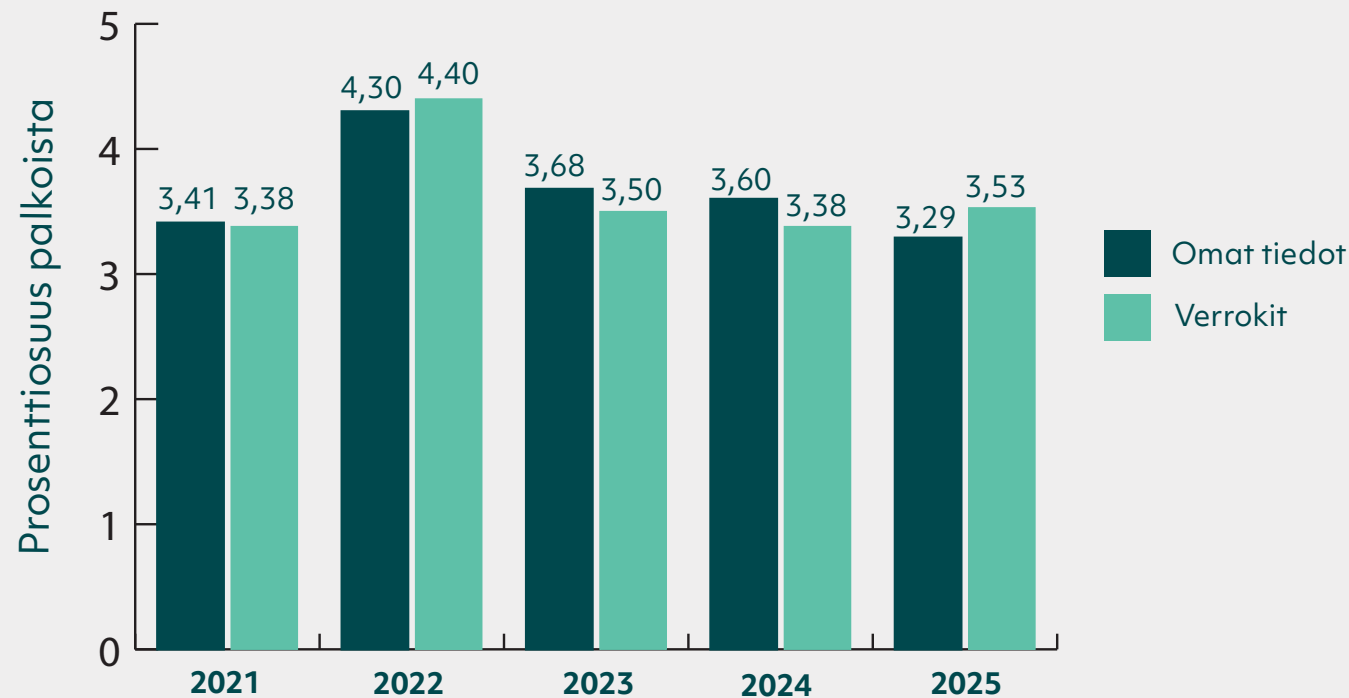
Työterveyshuollon tilastojen mukaan vuoden 2025 aikana sairauspoissaolot vähenivät kaikissa kolmessa yleisimmässä diagnoosiryhmässä (tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden häiriöt ja hengitystieinfektiot). Diagnoosiryhmiteltyjen sairauspoissaolojen lisäksi poissaoloja esihenkilön luvalla (ei virallista diagnoosia) oli yhteensä 8 113 kalenteripäivää. Vuonna 2024 vastaava luku oli 8 409 kalenteripäivää. Esihenkilö voi myöntää 1–5 päivän mittaisen sairauspoissaolon ilman terveydenhuollon todistusta silloin kun syynä on flunssa, päänsärky tai vatsatauti.

Sairauspoissaolot vähenivät laajasti, ja Kokkolan kaupungin kehitys oli kokonaisuutena myönteisempää kuin valtakunnallinen taso keskimäärin. Kelan raportoimat valtakunnalliset trendit, erityisesti hengitystieinfektioiden väheneminen sekä mielenterveysperusteisten pitkien sairauspoissaolojen kasvun pysähtyminen, tukevat Kokkolassa havaittua kehitystä (Kelan Tietotarjotin 26.2.2026).

4.3 Sairauspoissaolokustannukset

Kokkolan kaupungin välittömien sairauspoissaolokustannusten osuus palkoista vuoden 2025 aikana oli 3,29 %, 3 033 042 euroa. Edellisvuodesta sairauspoissaolokustannukset laskivat 0,31 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 2,97 % ja 4,03 % välillä.

Sairauspoissaolokustannukset



Kaavio 9: Sairauspoissaolokustannukset Kevan tilaston mukaan

4.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

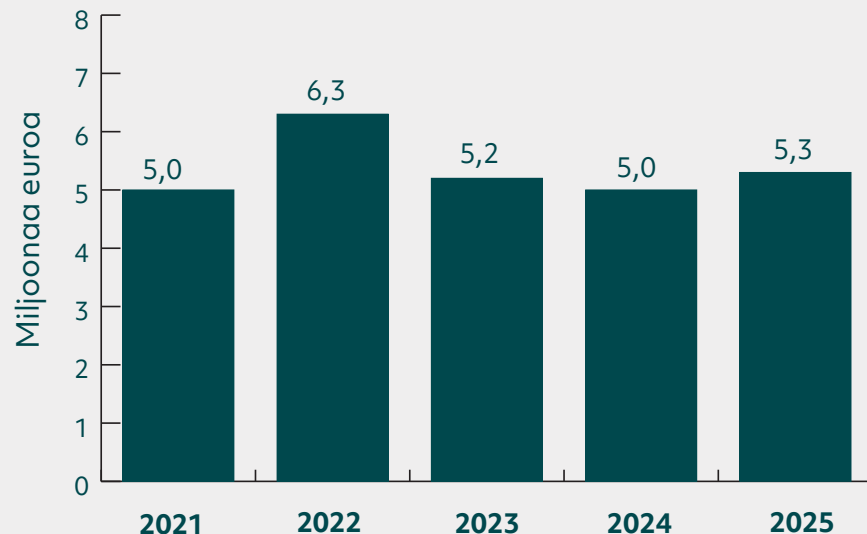
Kevan raportoimat työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyyseläkemaksusta, sairauspoissaolojen välittömistä kustannuksista työterveyshuollon kustannuksista ja työtapaturomavakuutusmaksusta.

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 työnantajakohertainen työkyvyttömyyseläkemaksu oli keskimäärin 0,83 % palkoista. Kokkolan kaupungin työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2025 oli samassa tasossa, 0,83 %.

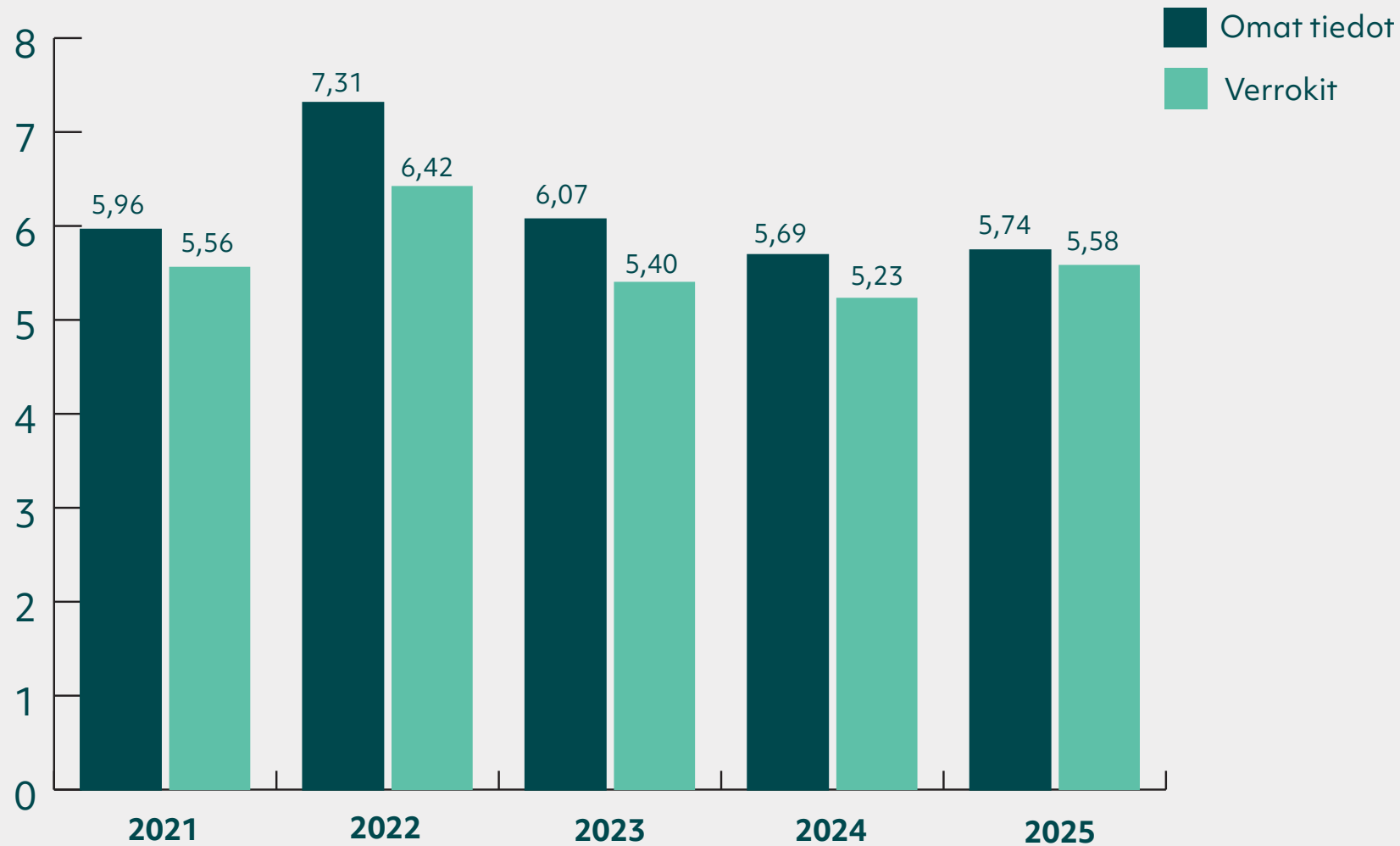
Suoria sairauspoissaolokustannuksia vertailtaessa Kokkolan kaupunki sijoittuu verrokkikuntien joukossa keskitason alapuolelle. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksia vertailtaessa sijoitutaan verrokkikuntien keskitasoon.

Työttömyyden kokonaiskustannukset €



Kaavio 10: Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset euroina Kevan tilaston mukaan

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset, prosenttiosuus palkoista



Kaavio 11: Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset prosenttiosuuksina palkoista, Kevan tilasto

4.5 Kuntoutussuunnitelmien määrä

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

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

Kevan ammatillisen kuntoutuksen lisäksi hyödynnettiin myös Kelan työterveyshuollon päätöksellä tehtyjä työkokeiluja sekä osasairauslomaa. Osasairauslomalla oli 32 työntekijää, joista Kela maksoi työnantajalle osasairauspäivärahaa 1 225 kalenteripäivää. Edellisenä vuonna osasairauspäivärahaa käytettiin 1 298 kalenteripäivää, osasairauslomalla oli 28 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. Vuoden 2025 alussa TE-uudistuksen myötä valtiolta siirtyi kaupungin palvelukseen 50 vakinaista työntekijää.

Alkaneet palvelussuhteet 2025	
Alkaneita vakinaisia palvelussuhteita yhteensä	166
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	23
Uudelleensijoitettuja, joista	1
- ammatillisen kuntoutuksen kautta	0
- omasta toiveesta vaihtaneet	1
Tulovaihtuvuus 2025	8,87 %
Tulovaihtuvuus 2024	6,92 %

Taulukko 7: Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet

Päätyneet palvelussuhteet 2025	
Päätyneitä vakinaisia palvelussuhteita yhteensä	83
Eläkkeelle jääneitä	39
Muita (eronnut, erotettu, kuollut)	44
Lähtövaihtuvuus 2025	4,44 %
Lähtövaihtuvuus 2024	5,94 %

Taulukko 8: Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet

Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

4.7 Eläköityminen

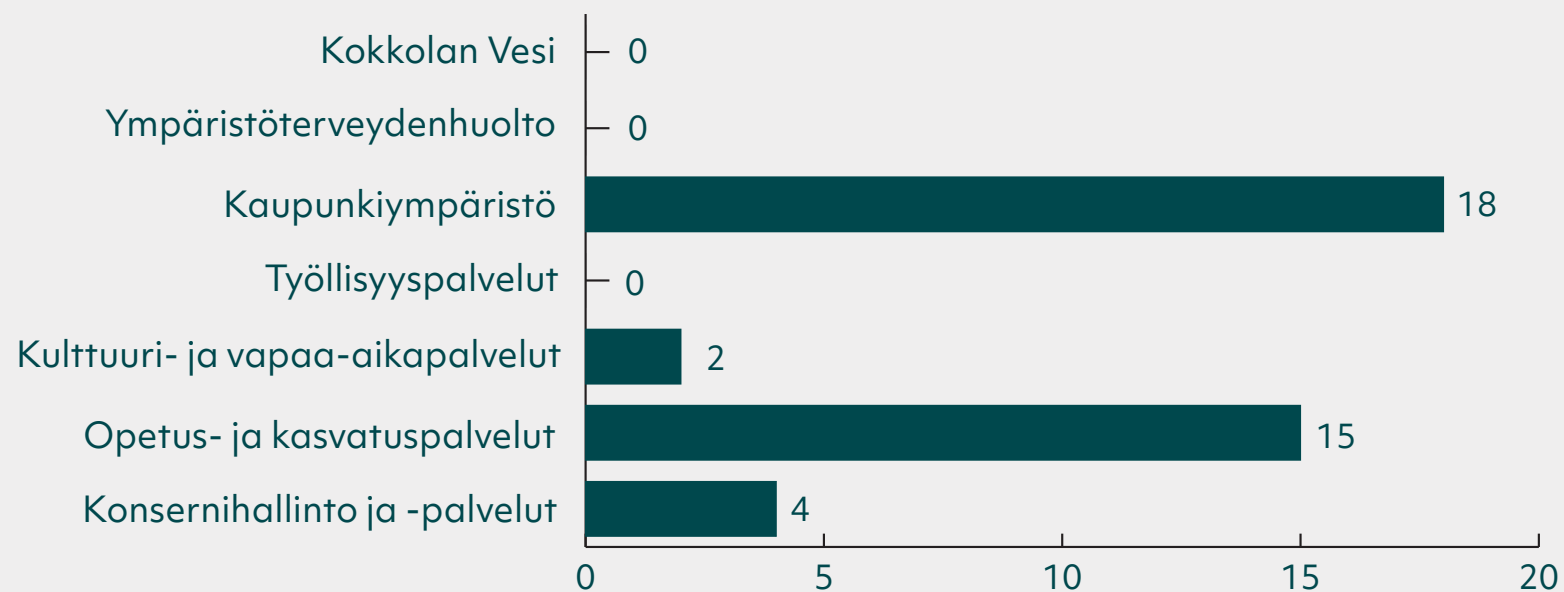
Kevan tilastojen mukaan vuoden 2025 aikana erilaisille vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeille jäi Kokkolan kaupungilta yhteensä 46 henkilöä, joiden keski-ikä oli 62,5 vuotta. Toimialoittain tarkasteltuna eniten työntekijöitä jäi eläkkeelle

	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Osakuntoutustuki	Yhteensä
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
2025	28	2	6	5	5	46

Taulukko 9: KuEL-eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain Kevan tilaston mukaan

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden keski-ikä oli 65,0 vuotta. Työkyvyttömyyseläkkeelle tai kokoaikaiselle kuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä oli 54,3 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,3 vuotta.

Eläköityneet toimialoittain 2025



Kaavio 12: Eläköityneet toimialoittain, HR-järjestelmän tilasto

4.8 Työsuojelu- ja työturvallisuustyö

Työsuojelutoiminta perustuu voimassa olevaan lainsäädäntöön ja asetuksiin. Työturvallisuuden edistäminen on sekä esihenkilöiden että työntekijöiden vastuulla, ja tehokas työsuojelutyö edellyttää sujuvaa yhteistyötä koko työyhteisön kesken. Kokkolan kaupungilla työskentelee työsuojelupäällikkö sekä kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

Kokkolan kaupungin työsuojelutyön painopistealueita olivat vuosina 2022–2025:

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

Työsuojeluhenkilöstö on edistänyt saavutettavuutta ja lähestyttävyyttä omassa toiminnassaan. Työsuojelu on järjestelmällisesti tiedottanut esihenkilöille ja henkilöstölle turvallisuusilmoituksista, työriskien arvioinneista, turvallisuuskävelyistä sekä työterveyshuollon työpaikkaselvityksistä.

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

Työtapaturmien lukumäärät sattumisvuoden mukaan

	2022	2023	2024	2025
Työtapaturmat	146 (32)	203 (50)	174 (55)	175 (52)

Taulukko 10: Työtapaturmien lukumäärät sattumisvuoden mukaan (työmatkatapaturmat)

Työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolo- ja korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan

	2022	2023	2024	2025
Ammattitauti	0	0	0	0
Työmatkalla	65	580	592	423
Työpaikalla	522	698	632	406
Yhteensä	587	1 278	1 224	829

Taulukko 11: Korvauspäivien lukumäärä

Vuonna 2025 Kokkolan kaupunkiorganisaatiossa tapahtui 175 tapaturmaa ja merkittävin työtapaturmien vammamekanismi oli kaatuminen (35) joista aiheutui yhteensä 306 sairauspäivärahopäivää. Vuonna 2024 kaatumisia oli vakuutusyhtiön tilastojen mukaan 42 kpl (426 sairauspäivärahopäivää) ja vuonna 2023 50 kpl (356 sairauspäivärahopäivää).

Kuukausittain eniten työtapaturmia sattui tammikuussa (34) ja vähiten heinäkuussa (3), kun taas eniten tapaturmia viikonpäivistä (ma-pe) sattui keskiviikkona (54) ja vähiten perjantaina (23). Useimmin työtapaturmissa vahingoittuivat alaraajat (53) ja toiseksi yläraajat (52). Eniten tapaturmia aiheutui työnaikaisen liikkumisen yhteydessä (52) ja liikkumistapoina tapaturmatilastoissa olivat järjestyksessä: Jalankulku (31), polkupyörä (12) ja auto (9).

Tapaturmista aiheutuneet korvauspäivät

	2023	2024	2025
Työtapaturma, keskiarvo	4,5 päivää	4,8 päivää	3,4 päivää
Työmatkatapaturma, keskiarvo	11,6 päivää	11,5 päivää	7,8 päivää
Kaikki tapaturmat, keskiarvo	6,6 päivää	6,9 päivää	4,7 päivää

Taulukko 12: Korvauspäivät

Vakuutusyhtiön maksamat tapaturmakorvaukset

	2023	2024	2025
Työtapaturma	121 758 €	113 939 €	86 023 €
Työmatkatapaturma	122 747 €	97 049 €	69 500 €
Yhteensä	244 505 €	210 988 €	155 523 €

Taulukko 13: Tapaturmakorvaukset

Turvallisuusilmoitukset

	2023	2024	2025
Koko kaupunki	1 931	1 662	1 374

Taulukko 14: Turvallisuusilmoitukset

Turvallisuusilmoitusten avulla voidaan tunnistaa tapahtumien juurisyyt, ja niiden systemaattisella käsittelyllä on mahdollista ehkäistä haitallisten tapahtumien syntyminen. Yhteistyö tapahtumien analysoinnissa edistää organisaation turvallisuuskulttuurin kehittymistä.

Työterveysyhteistyö ja tarkastustoiminta

	2022	2023	2024	2025
Työterveys, työpaikka-selvitykset	71	87	30	24
Aluehallintovirasto, työsuojelutarkastukset	18	21	8	0
Ympäristöterveydenhuolto, terveydellisten olojen tarkastukset	23	23	20	22

Taulukko 15: Työterveysyhteistyö ja tarkastustoiminta

Työriskien arviot (PRO24)

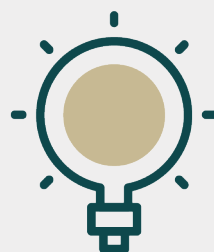
	2022	2023	2024	2025
Työriskien arviot	111	120	205	124
Turvallisuuskävelyt	197	82	87	58

Taulukko 16: Työriskien arviot

Sisäilmatyö

Kokkolan kaupungin sisäilmaohjausryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana 9 kertaa ja sisäilmaohjeita sisäilmaohjausryhmän listalla oli 6–17 kappaletta. Vuonna 2025 toiminnassa oli yhteensä 11 kohdekohtaista sisäilmatyö- ja seurantaryhmää, jotka kokoontuivat yhteensä 48 kertaa raportointikauden aikana.

Kokkolan kaupungin sisäilmatoimintamalli on osoittautunut tehokkaaksi, ja sisäilmatyö on toteutettu johdonmukaisesti sekä sujuvasti. Yhteistyö kaupunkiorganisaation sisällä ja sidosryhmien (Työplus, Soite, AVI, tutkijaorganisaatiot) välillä on ollut toimivaa. Sisäilmahaasteista tiedottaminen on hoidettu avoimesti ja suunnitelmallisesti. 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 vahvistettiin vuoden 2025 aikana tavoitteellisesti, ja esihenkilöiden osaamisen kehitettiin monipuolisin keinoin. Esihenkilöitä tuettiin arjessa laajasti eri henkilöstöasioissa, mikä onkin keskeinen osa kaikkien henkilöstöpalveluissa työskentelevien jokapäiväistä työtä.

Johdon ja esihenkilöiden jaksamista ja työssä suoriutumista tuettiin vuonna 2025 työnohjauksen ja mielen hyvinvointia tukevien palveluiden avulla. Vuoden 2025 aikana työnohjaukseen osallistui 24 esihenkilöä.

Esihenkilöille oli myös tarjolla mielen hyvinvoinnin verkkopalvelu, joka on anonyymipalvelu ja ainoastaan palveluntarjoaja tietää, kuka palvelua on käyttänyt.

Esihenkilöinfot ovat Kokkolan kaupungin esihenkilöille suunnattuja säännöllisiä etäyhteydellä toteutettuja tilaisuuksia ja niitä järjestetään noin kerran kuukaudessa lukuun ottamatta kesälomakautta. Infoissa käsitellään laaja-alaisesti koko kaupungin ajankohtaisia asioita sekä ajankohtaisia henkilöstöjohtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä aiheita. Infojen tavoitteena on varmistaa ajantasainen tiedonkulku, yhtenäiset toimintatavat sekä tukea esihenkilöiden osaamista ja roolia työyhteisöjen johtamisessa.

Infoissa käsitellään muun muassa henkilöstöasioihin, työkykyjohtamiseen, lainsäädännön muutoksiin, toimintamalleihin ja organisaation ajankohtaisiin asioihin liittyviä asioita. Tilaisuudet tarjoavat esihenkilöille mahdollisuuden kuulla ja kysyä yhteisistä käytännöistä. Osallistuminen tapaamisiin on ollut runsasta, keskimäärin 75 esihenkilöä / info. Infotilaisuudet myös tallennettiin ja tallenteet ovat esihenkilöillä katsottavissa 2 kuukautta.

Esihenkilöiden vertaistapaamiset käynnistettiin vuoden 2024 puolella osana kaupungin esihenkilötyön ja osaamisen kehittämistä. Vuonna 2025 vertaistapaamisia järjestettiin kolme kertaa. Tapaamisten tavoitteena on tukea esihenkilöiden osaamista sekä tarjota mahdollisuus kokemusten ja hyvien käytäntöjen jakamiseen. Vertaistapaamisten teemat ovat nousseet esihenkilötyön arjesta ja ajankohtaisista ilmiöistä. Käsiteltyjä aiheita vuonna 2025 olivat esihenkilötyön haastavat tilanteet, psyykkisen työhyvinvoinnin tukeminen sekä esihenkilön vuosikello ja vuosisuunnittelu. Tapaamisissa esihenkilöillä on ollut mahdollisuus tuoda keskusteluun myös omia case-esimerkkejä, joihin on haettu vertaistukea ja sparrausta.

Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen

Lähiesimiestyön ammattitutkinnon suorittamisen aloitti syksyllä 2024 seitsemäs ryhmä, josta vuoden 2025 aikana valmistui 11 esihenkilöä. 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. Ammattitutkinnon on suorittanut vuoden 2025 loppuun mennessä yhteensä 125 henkilöä.

Vuonna 2025 esihenkilöiden monimuotoisuuskoulutuksia jatkettiin Eduhousen koulutuspalvelun kautta. Inklusio, diversiteetti ja tasa-arvo-koulutuskokonaisuuden suoritti 14 esihenkilöä. Vuosien 2022–2025 aikana monimuotoisuuskoulutuksiin on osallistunut yhteensä 114 esihenkilöä. Esihenkilöille suunnattujen monimuotoisuuskoulutusten tavoitteena on ollut edistää tietoisuutta monimuotoisuudesta ja monimuotoisuuden johtamisesta, jossa lähtökohtana on kaikkien

työntekijöiden oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu.

Esihenkilöille tarjottiin mahdollisuus osallistua vuoden 2025 aikana Osaamisen kehittymisen tukeminen –valmennukseen. Valmennuksia järjestettiin vuoden aikana yhteensä 3 ja valmennuksiin osallistui 38 esihenkilöä. Valmennuksessa käsiteltäviä teemoja olivat muun muassa työssä oppiminen ja työntekijöiden osaamisen kehittäminen työuran eri vaiheissa; erilaiset osaamisen kehittämisen käytännöt ja niiden hyödyntäminen; eri-ikäisten yhdessä oppiminen ja osaamisen siirtyminen; esihenkilöiden toiminta osaamisen kehittämisen kysymyksissä. Valmennuksen toteutti Työterveyslaitos osana Synclusive-hanketta.

5.2 Lähtökysely

Tavoitteena on, että jokaisen palvelussuhteen päättävän kanssa esihenkilö käy lähtökeskustelun ja lähtevät työntekijät täyttävät myös anonyymin lähtökyselyn. Lähtökyselyn tarkoituksena on tarjota lähtijälle mahdollisuus antaa avoimesti ja luottamuksellisesti palautetta ja kehittämissuhteita 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 2,5 vuotta. Lähtökyselyn vastausprosentti on lähtijöiden joukossa hyvin matala, joten tietoisuutta kyselystä tulee lisätä ensisijaisesti esihenkilöiden keskuudessa.

5.3 Sisäinen viestintä

Johtamisen keskiössä on vuorovaikutus ja viestintä. Sisäisen henkilöstöviestinnän keskeisiä kanavia olivat sisäinen intranet (Horisontti), sähköposti sekä esihenkilö- ja henkilöstöinfot. Kaupungin sisäisen viestinnän pääkanava ja yhteinen tietopankki on kaupungin sisäinen intranet, Horisontti. Ajankohtaisista asioista tiedotettiin henkilöstöä oikea-aikaisesti Horisontin uutisvirrassa ja esihenkilöille suunnattua ajankohtaisviestintää toteutettiin Horisontin Esihenkilöt -sivustolla ja sähköpostitse. 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 kokonaisuutta kuvaava käsite, joka sisältää tuottavuuden, vaikuttavuuden ja toiminnan laadun. Se kuvaa organisaation kykyä järjestää palvelut taloudellisesti ja tehokkaasti siten, että palvelujen laatu, prosessien sujuvuus, henkilöstön työssä onnistuminen ja työelämän laatu toteutuvat. Tuloksellisuus tarkoittaa toiminnan päämäärien saavuttamista ja perustehtävän hoitamista osaavan, hyvinvoivan, motivoituneen ja sitoutuneen henkilöstön avulla. Tästä syystä tässä luvussa tarkastellaan muun muassa palkitsemista ja yhteistoimintaa. Tuloksellisuuden taustalla korostuvat pitkäjänteinen strategiatyö, ennakointi sekä johtamisen, henkilöstön ja organisaatorakenteiden jatkuva 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 111,6 milj. euroa, kun ne vuotta aiemmin olivat 106,2 milj. euroa.

Vuosittain laadittavalla henkilöstösuunnitelmalla varmistetaan, että henkilöstöressurssien muutokset ovat linjassa talousarvion kanssa ja rekrytointeja tehdään suunnitelmallisesti ja erilaiset muutostarpeet huomioiden. Kaupungin henkilöstösuunnittelutyöryhmä käsittelee rekrytointien täyttöluvat.

	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	83 201 900	86 329 474	90 244 206
Tapaturmakorvaukset	-68 348	-114 531	-92 424
Sairausvakuutuskorvaukset	-1 174 261	-1 299 577	1 196 123
Henkilösivukulut	20 525 241	19 849 906	21 309 414
Henkilöstökulut yhteensä	103 707 141	106 178 938	111 553 620

Taulukko 17: Työvoimakustannukset

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisia palkankorotuksia maksettiin vuoden 2025 mittaan useina erilaisina erinä.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES	LS
1.2.25	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,35 %	0,40 %	0,25 %	0,50 %	0,40 %	0,80 %
1.6.25	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 %	0,40 %	0,25 %	0,50 %	0,40 %	0,80 %
1.6.25	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	-	-	-	0,15 %	0,40 %	-
1.10.25	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %	2,50 %	2,50 % / 53 €	2,5 %	-

Taulukko 18: Kunta-alan sopimuskorotukset 2025

Kokkolan kaupungin työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannuksista koko kaupungissa 49 % muodostui ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (korvausluokka I)			Sairaanhoito (korvausluokka II)		
	Bruttokustannukset			Bruttokustannukset	
	€	€/työntekijä		€	€/työntekijä
2021	912 347	391,06	2021	711 219	304,85
2022	1 077 023	450,64	2022	862 840	361,02
2023	970 314	413,25	2023	942 805	401,54
2024	1 104 833	465,00	2024	928 733	394,37
2025*	1 079 573	462,14	2025*	927 985	397,25

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä						
	Bruttokustannukset		Kelan korvaus		Nettokustannukset	
	€	€/työntekijä	€	€/työntekijä	€	€/työntekijä
2021	1 623 566	695,91	647 857	277,69	975 709	418,22
2022	1 939 864	811,66	697 637	292,02	1 242 227	519,98
2023	1 913 119	837,25	632 684	269,57	1 280 432	545,56
2024	2 033 566	855,88	630 370	267,79	1 403 196	596,09
2025*	2 007 558	859,39	649 037	277,84	1 358 521	581,56

*Vuoden 2025 korvaustiedot ovat ennakkoarvioita. Lähde: Kela-korvaushakemus Työplussan järjestelmästä

Taulukko 19: Työterveyshuoltokustannukset

6.2 Palkitseminen

Palkitseminen on johtamisen ja kannustamisen väline, joka tukee kaupunkistrategian tavoitteiden saavuttamista. Vuonna 2025 Kokkolan kaupungissa jatkettiin aiempien vuosien palkitsemislinjauksilla, eikä palkitsemisen kokonaisuutta muutettu. Palkitsemismalli perustui vuoden 2023 uudistuksiin, joissa huomioitiin työntekijöiden toiveet, organisaation strategiset tavoitteet ja toimintaympäristön vaatimukset. Vuonna 2025 ainoa muutos palkitsemisen kokonaisuuteen oli merkkipäivälahjavalikoiman uudistaminen, jolla pyrittiin vastaamaan henkilöstön toiveisiin entistä paremmin.

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 2025 aikana 39 henkilölle yhteensä 7 800 €.

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 kuusi ammattijärjestöjen nimeämää edustajaa, jotka ovat paikallisyhdistysten pääluottamusedustajia. Työnantajan edustajina toimivat kaupunginjohtaja ja/tai hallintojohtaja, henkilöstöjohtaja, henkilöstön kehittämispäällikkö, 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 2025 yhteensä 7 kertaa. Lisäksi ryhmälle pidettiin tiedotustilaisuuksia kaupungin talousarvion käsittelyn eri vaiheissa kaksi kertaa, joista viimeisessä tilaisuudessa käsiteltiin kaupunginhallituksen esitys vuoden 2026 talousarvioksi.

