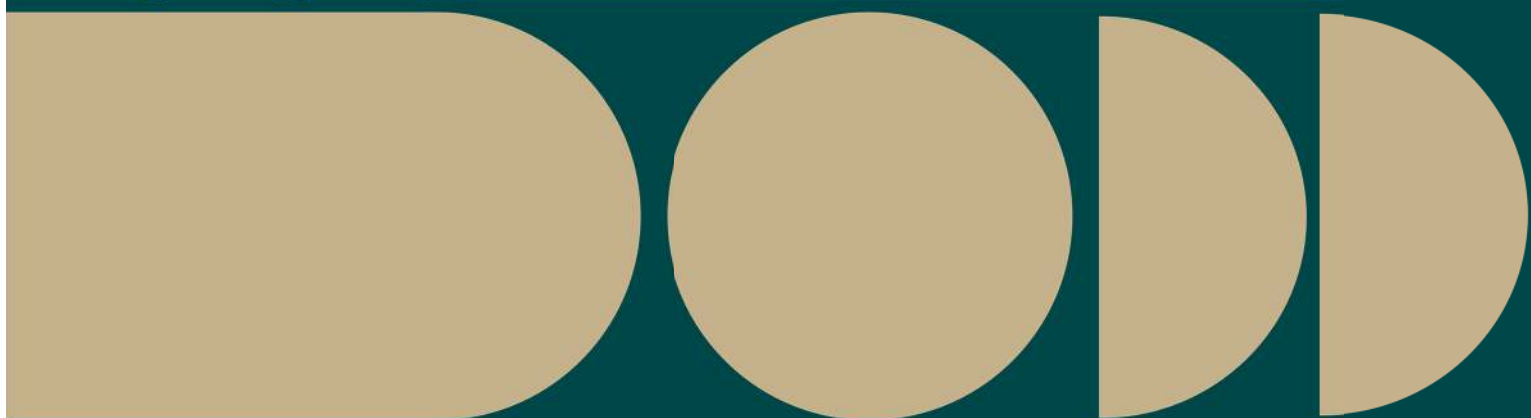


Two light beige semi-circles are positioned to the left of the title bar.

**Kokkolan kaupungin
henkilöstöraportti 2020**



Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
	Henkilöstön määrä 31.12.2020	4
	Kokoaikaisuus	5
	Ikärakenne	6
	Sukupuolijakauma	7
	Työaikajärjestelmät	8
	Yleisimmät ammattinimikkeet	8
	Henkilötyövuodet (tehty työaika)	9
	Lakien ja sopimusten mukaiset poissaolot	10
	Sairaus- ja kuntoutustukipäivät	11
	Työtapaturmat ja ammattitaudit	15
3	Laskentapalvelut	16
	Työvoimakustannukset	16
	Sopimukset ja palkkaus	17
4	Eläköityminen	18
	Ennuste eläkepoistumasta	19
	Eläkemaksut	20
5	Työhyvinvointi	21
	Työsuojelu	21
	Panostukset työhyvinvointiin	22
	Työterveyshuolto	22
	Kehittäminen	23
	Koulutukset, osallistuminen ja kustannukset	24
	Henkilöstöetuudet	24
	Henkilöstön uudelleensijoitustoiminta	25
6	Yhteistoiminta	26
	Yhteistoimintaryhmä ja kehittämisryhmät	26
7	Henkilöstöviestintä	27
	Liitteet	28

1 Johdanto

Henkilöstöraportti kuvaa Kokkolan kaupungin henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston valossa. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja kustannuksista. Tilastoja tarkastellaan koko kaupungin ja vastuualueiden tasolla, osin myös tarkemmalla tasolla. Vuoden 2020 tietoja on verrattu vuoteen 2019 sekä osin Kuntatyönantajien valtakunnallisiin henkilöstötilastoihin. Vuoden 2016 ja sitä aiemmista tilastoista on jätetty pois sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö, joka siirtyi toisen työnantajan palvelukseen 1.1.2017 alkaen.

Vuotta 2020 leimasi koronapandemia, joka vaikutti voimakkaasti koko yhteiskunnan toimintaan ja samalla myös Kokkolan kaupungin henkilöstöön. Koulut siirtyivät keväällä etäopetukseen, varhaiskasvatuksessa hoidossa olleiden lasten määrä väheni, liikuntapaikat, museot ja kirjastot suljettiin asiakkailta. Suuri osa henkilöstöstä siirtyi nopeasti tekemään etätöitä, monet ensimmäistä kertaa työuransa aikana, ja kaikkialla jouduttiin pikaisesti luomaan uusia toimintatapoja. Kokoontumisrajoituksista ja suojavarusteiden käytöstä töissä tuli osa arkipäivää. Vuosi 2020 oli Kokkolan kaupungin 400-vuotisjuhlavuosi. Syksyllä oli suunniteltu henkilöstön juhlatilaisuus, joka olosuhteiden takia jouduttiin siirtämään vuodelle eteenpäin.

Henkilöstömäärä vuoden lopussa oli 2 303, joista 80 % vakituisia ja 20 % määräaikaista. Henkilötyövuosien määrä oli 1 663,9 htv. Henkilöstön kokonaismäärä pysyi samassa tasossa edellisvuoteen verrattuna. Henkilötyövuosien määrä kuitenkin laski, mikä johtuu osin koronan aiheuttamasta sijaistarpeen vähenemisestä, osin kaupungin talousohjelman toteuttamisesta. Henkilöstömenot (palkat + sivukulut) olivat 99,4 miljoonaa euroa, kun ne edellisvuonna olivat 100 miljoonaa euroa.

Sairauspoissaolojen määrä pysyi samassa tasossa edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä v. 2020 oli 36 882 kalenteripäivää, mikä tekee vuodessa 16,1 sairauspoissaolopäivää henkilöä kohden. Vuonna 2019 vastaava luku oli 16 kpv/hlö. Koronapandemian alettua sairauspoissaolokäytäntöä muutettiin siten, että työntekijä sai olla esimiehen luvalla sairauslomalla 1-10 päivää ilman lääkärintodistusta, mikäli sairauden syynä oli flunssa, vatsatauti tai migreeni. Esimiehen luvalla tapahtuneiden sairauspoissaolojen suhteellinen osuus kasvoi ja pitkien poissaolojen osuus väheni edellisvuoteen verrattuna. Työtapaturmista johtuvien sairauspoissaolojen määrä laski selvästi, vähennystä oli 39 % verrattuna edellisvuoteen.

Esimiestyön ja henkilöstön osaamisen kehittäminen jatkui koronasta huolimatta. Lähiesimiestyön ammatitutkintoja suoritettiin sekä perehdyttämisen ja jatkuvan osaamisen toimintamalleja kehitettiin. Henkilöstön työsuojeluosaamista vahvistettiin.

Vuoden 2020 aikana Kokkolan kaupungilla käytiin kolmet koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat koronapandemiasta aiheutuvaa työn vähenemistä, kaupungin talousohjelman henkilöstövaikutuksia sekä vuoden 2021 talousarvioon kohdistuvia henkilöstömenojen säästöjä.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon raportointiohjelmasta palkkasihteeri Risto Kaustisen ja palvelussuhdepäällikkö Riikka Parkas-Tievan toimesta. Tilastotietoja on käsitellyt toimistos sihteeri Anne Hujanen. Henkilöstöraportin tekstiosuuksista ovat vastanneet Riikka Parkas-Tievan lisäksi henkilöstöjohtaja Eija Pienimäki ja työsuojelupäällikkö Tapio Hakala.

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

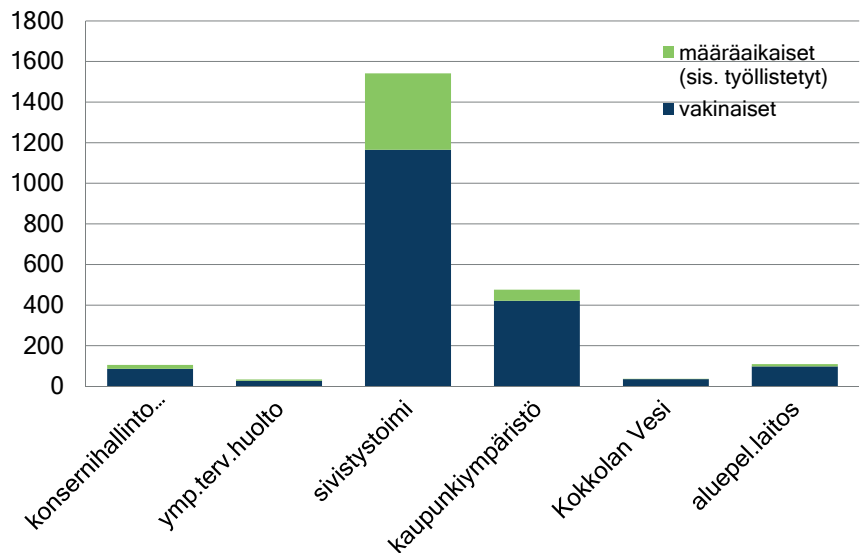
Henkilöstön määrä 31.12.2020

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2020 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehty palvelussuhteet mukaan lukien kaikki tuntiopettajat. Suurin osa määräaikaisesta henkilöstöstä on sijaisia. Kokkolan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2020 lopussa oli yhteensä 2 303, mistä 80 % vakituisia ja 20 % määräaikaisia.

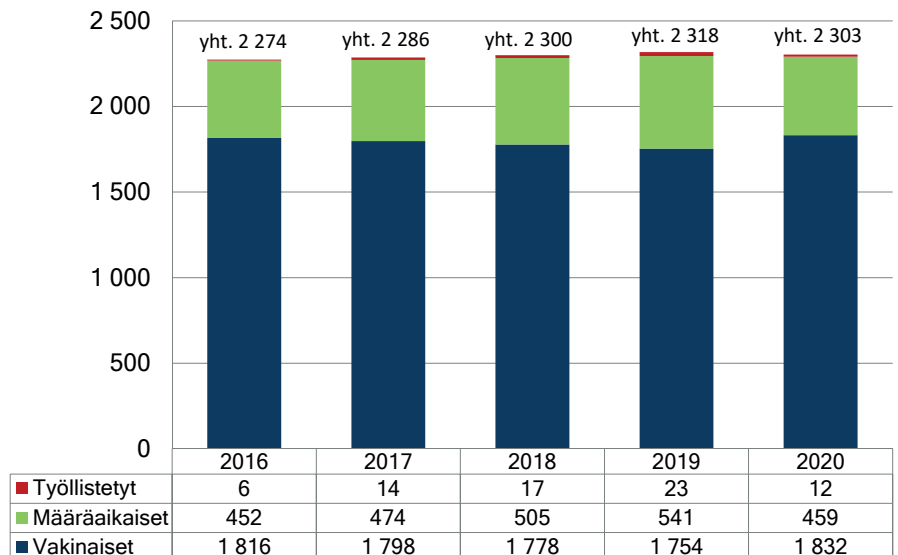
Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön kokonaismäärä pysyi samassa tasossa. Määräaikaisien työntekijöiden suhteellinen osuus laski neljä prosenttiyksikköä.

Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden suhde Kokkolan kaupungilla noudattelee valtakunnallista kunta-alan jakaumaa. Lakisääteisten tehtävien hoitaminen vaatii sitä, että poissaolon sattuessa poissaolijalle täytyy usein palkata sijainen. Kunta-sektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon.

Kaavio 1: Palvelussuhteiden määrä toimialoittain 2020



Kaavio 2: Palvelussuhteiden määrä



Taulukko 20, palvelussuhteiden määrä toimialoittain ja yksiköittäin 2018 - 2020 on liitteenä 1.

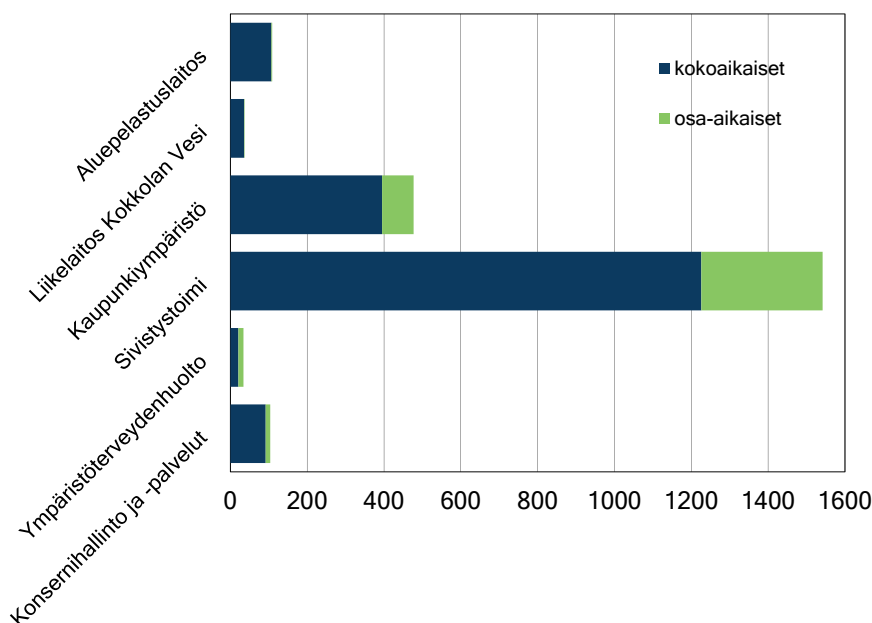
Taulukko 1: Palvelussuhteiden määrä toimialoittain

	Vakinainen 2018	Vakinainen 2019	Vakinainen 2020	Määrä- aikainen 2018	Määrä- aikainen 2019	Määrä- aikainen 2020	Yhteensä 2018	Yhteensä 2019	Yhteensä 2020
Konsernihallinto ja -palvelut	91	92	86	33	38	19	124	130	105
Ympäristöterveydenhuolto	28	27	27	8	8	7	36	35	34
Sivistystoimi	1 096	1 076	1 165	398	417	377	1 494	1 493	1 542
Kaupunkiympäristö	433	426	421	67	82	55	500	508	476
Liikelaivos Kokkolan Vesi	35	36	35	3	3	2	38	39	37
Aluepelastuslaitos	95	97	98	13	16	11	108	113	109
Yhteensä	1 778	1 754	1 832	522	564	471	2 300	2 318	2 303

Työllistettyjä (sisältyvät lukuihin) oli yhteensä 17 v. 2018, 23 v. 2019 ja 12 v. 2020

Kokoaikaisuus

Kaavio 3: Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus 2020



Vuoden 2020 lopulla 1 877 henkilöä ja 65,5 % koko henkilöstöstä oli kokoaikaisia (65,4 % vuonna 2019). Osa-aikaisia oli 464 henkilöä ja 14,9 % koko henkilöstöstä (14,6 % vuonna 2019). Sivutoimisia työntekijöitä oli 561 ja 19,6 % koko henkilöstöstä. Sivutoimisista sopimuspalokuntalaisia oli 80 % ja sivutoimisia opettajia 7,5 %. Osa-aikatyöntekijöitä ja osa-aika-eläkeläisiä työskentelee lähes joka ammattiryhmässä. Osa-aikatyöntekijöitä on paljon esimerkiksi koulunkäynninohjaajissa ja toimistoalan tehtävissä.

Vuonna 2019 oli koko kunta-alalla 86 % kokoaikaisia, 13,8 % osa-aikaisia ja 0,2 % sivutoimisia työntekijöitä (KT 2021).

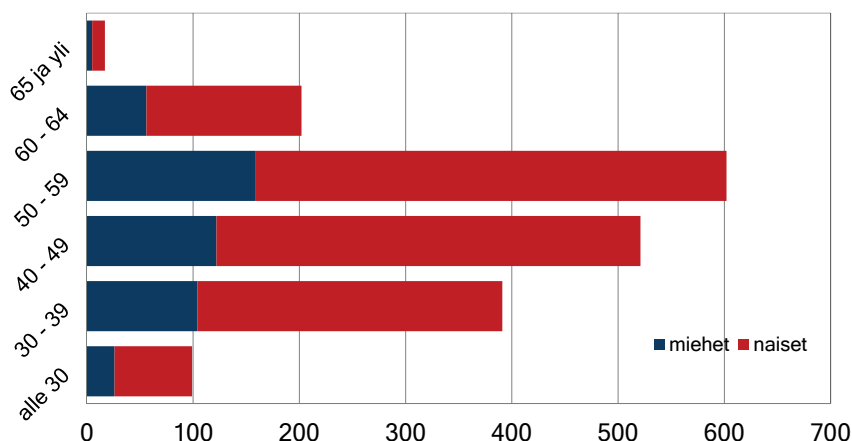
Taulukko 2: Palvelussuhteiden kokoaikaisuus toimialoittain 2020

	Kokoaikaiset	Kokoaikaiset %	Osa-aikaiset	Osa-aikaiset %	Sivutoimiset	Sivutoimiset %	Yhteensä
Konsernihallinto ja -palvelut	92	88,5	12	11,5	0	0,0	104
Ympäristöterveydenhuolto	21	61,8	13	38,2	0	0,0	34
Sivistystoimi	1 226	73,5	316	19,0	125	7,5	1 667
Kaupunkiympäristö	395	82,6	82	17,2	1	0,2	478
Liikelaivos Kokkolan Vesi	36	97,3	1	2,7	0	0,0	37
Aluepelastuslaitos	107	19,7	2	0,3	435	80,0	544
Yhteensä	1 877	65,5	426	14,9	561	19,6	2 864

Ikärakenne

Vakinaisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2020 olivat 40-49 ja 50-59-vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 37,2 % henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli miesten osalta 46,6 vuotta (47,7 v. 2019) ja naisten osalta 47,8 vuotta (47,8 v. 2019). Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on korkeampi kuin muilla työmarkkina-sektoreilla. Koko maassa kunta-alalla työskentelevän vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli noin 47,8 vuotta. Määräaikainen henkilöstö oli vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa, keskimäärin 39,1 vuotta. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa (KT 2021).

Kaavio 4: Vakinaisen henkilökunnan ikäjakauma 2020

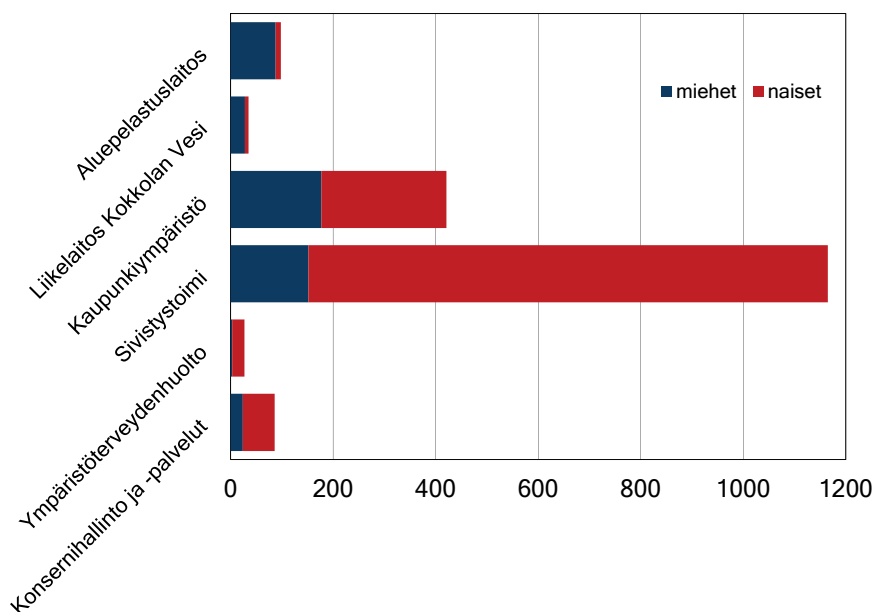


Taulukko 3: Keski-ikä toimialoittain (vakinaiset)

	Keski-ikä miehet 2019	Keski-ikä miehet 2020	Keski-ikä naiset 2019	Keski-ikä naiset 2020
Konsernihallinto ja -palvelut	47,5	49,5	50,9	52,0
Ympäristöterveydenhuolto	49,0	55,5	44,2	44,3
Sivistystoimi	47,2	45,8	47,2	47,1
Kaupunkiympäristö	49,9	48,9	50,0	49,7
Liikelaitos Kokkolan Vesi	43,2	44,2	47,8	45,3
Aluepelastuslaitos	45,7	41,7	40,4	43,0
Koko kaupunki	47,7	46,6	47,8	47,8

Sukupuolijakauma

Kaavio 5: Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma toimialoittain 2020



Vuoden 2020 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 74,2 % oli naisia ja 25,8 % miehiä. Vuonna 2019 vastaavat luvut olivat 73 % naisia ja 27 % miehiä.

Miesvaltaisimpia toimialoja olivat aluepelastuslaitos ja kaupunkiympäristö. Aluepelastuslaitoksella miesten osuus oli 89,8 % ja kaupunkiympäristössä 42 %. Naisvaltaisin toimiala oli sivistystoimi, jossa naisten osuus oli 87 %.

Taulukko 4: Vakinaisen henkilökunnan sukupuolijakauma toimialoittain 2020

	Miehet	Miehet %	Naiset	Naiset %
Konsernihallinto ja -palvelut	24	27,9	62	72,1
Ympäristöterveydenhuolto	3	11,1	24	88,9
Sivistystoimi	152	13,0	1 013	87,0
Kaupunkiympäristö	177	42,0	244	58,0
Liikelaitos Kokkolan Vesi	28	80,0	7	20,0
Aluepelastuslaitos	88	89,8	10	10,2
Yhteensä	472	25,8	1 360	74,2

Työaikajärjestelmät

Yleisin työaikamuoto Kokkolan kaupungilla oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 54 % henkilöstöstä. Toiseksi suurin ryhmä oli opetusvelvollisuustyöaika.

Taulukko 5: Henkilökunta työaikajärjestelmittäin, vakinaiset ja määräaikaiset 2020

Yleistyöaika 38,25 h/vk	1 237
Opetustyö	697
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	326
Palomiehet	71
37,75 h/vk	36
Perhepäivähoitajat	22
Eläinlääkärit	21
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen	14
Talonmiehet, työaika 38,25 h/vk	6
Kolmivuorotyö, keskeytymätön	5

Yleisimmät ammattinimikkeet

Palkkajärjestelmän mukaan Kokkolan kaupungilla vuonna 2020 oli käytössä 332 erilaista tehtävänimikettä. Näistä 188 oli käytössä vain yhdellä henkilöllä. Yleisimmät tehtävänimikkeet olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (228 henkilöä), luokanopettaja (144 henkilöä) ja varhaiskasvatuksen opettaja (122 henkilöä).

Uusia ammattinimikkeitä otetaan käyttöön työtehtävien muuttuessa ja samalla vanhoista luovutaan. Myös tutkintonimikkeiden muutokset vaikuttavat siihen, millaisia nimikkeitä käytetään.

Taulukko 6: Yleisimmät ammattinimikkeet, vakinaiset

	2020
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	228
Luokanopettaja	144
Varhaiskasvatuksen opettaja	122
Koulunkäynninohjaaja	73
Siivooja	62
Peruskoulun lehtori	52
Tuntiopettaja (päätoiminen)	45
Luokanopettaja	35
Palomies	34
Laitosmies	32
Erytisopettaja, peruskoulussa	29
Laitosapulainen	27
Lukion lehtori	24
Erytislukion opettaja	22
Perhepäivähoitaja	22
Peruskoulun lehtori	22

Henkilötyövuodet (tehty työaika)

Taulukko 7: Henkilötyövuosikertymä toimialoittain ja yksiköittäin (tehty työaika)

	Henkilö- työv. 2018	Henkilö- työv. 2019	Henkilö- työv. 2020
Konsernihallinto ja -palvelut	101,1	96,3	85,5
Ympäristöterveydenhuolto	25,9	25,7	24,8
· Eläinlääkintä	15,4	15,5	14,4
· Terveysolojen valvonta	10,5	10,2	10,4
Sivistystoimi	1 130,3	1 165,3	1 050,0
· Hallinto	11,5	11,3	10,4
· Opetustoimi	592,0	607,7	523,4
· Varhaiskasvatus	432,7	448,0	429,9
· Muu sivistystoimi	94,1	98,3	86,3
Kaupunkiympäristö	414,8	398,4	376,1
· Kaupunkiympäristö	207,3	216,2	209,5
· Puhtauspalvelut	122,1	111,7	101,9
· Ruokapalvelut	85,4	70,5	64,7
Liikelaitos Kokkolan Vesi	30,8	31,8	31,2
Aluepelastuslaitos	93,8	93,7	96,3
Koko kaupunki	1 796,7	1 811,2	1 663,9

Puhtaus- ja ruokapalvelujen hallinto sisältyy kaupunkiympäristöön v. 2019 alkaen.

Henkilötyövuosi lasketaan vähentämällä kokonaistyöajasta poissaolot (opintovapaa, perhevapaat, sairauspoissaolot, kuntoutus, vuorotteluvapaa ja vuosiloma). Koulutus on henkilötyövuotta laskettaessa huomioitu työajaksi. Opettajien henkilötyövuosien laskenta pohjautuu opetusvelvollisuustuntien määrään (24 h/vko).

Henkilötyövuosia laskettaessa osan vuotta työskentelevät ja osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi ja henkilötyövuosiksi, mikä kuvaa paremmin henkilöstön määrää ja sen kehitystä kuin pelkkä yhden päivän poikkileikkaava tarkastelu.

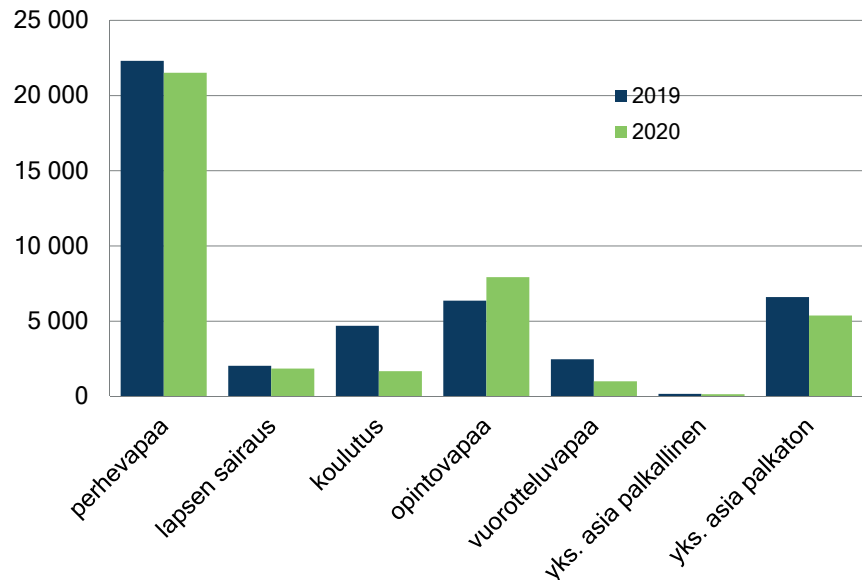
Henkilötyövuosien yhteenlaskettu määrä laski 8,2 % verrattuna vuoteen 2019. Henkilötyövuosien määrä väheni suhteessa edellisvuoteen kaikilla toimialoilla pelastuslaitosta lukuun ottamatta.

Lakien ja sopimusten mukaiset poissaolot

Vuosilomapäiviin sisältyvät pidentyt vuosilomat ja säästövapaat. Vuosilomapäiviä pidettiin 67 227 pv (70 130 pv vuonna 2019).

Vuonna 2020 henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus vaihtaa lomarahansa lomarahavapaaksi. Vuoden 2020 aikana lomarahavapaita pidettiin 2 240 päivää (1 458 päivää v. 2019).

Kaavio 6: Poissaolopäivät kalenteripäivinä



Taulukko 8: Lakien ja sopimusten mukaiset poissaolot kalenteripäivinä toimialoittain 2020

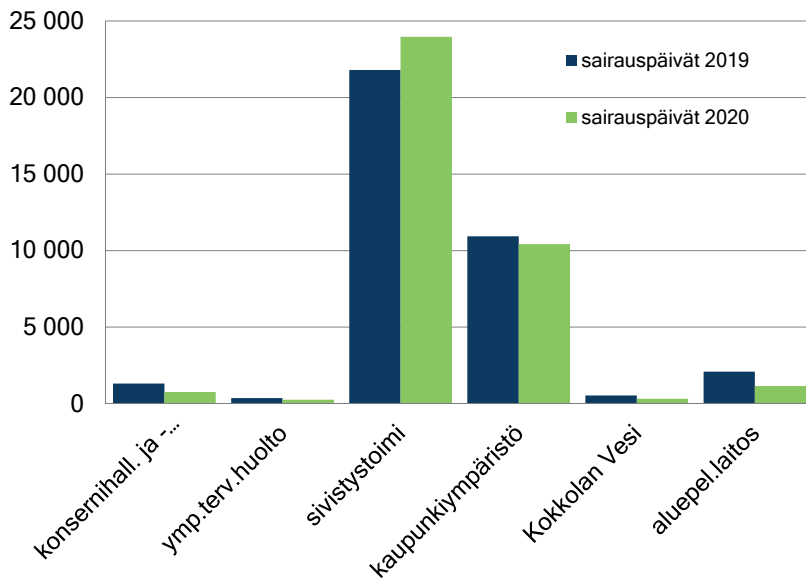
	Perhe- vapaat	Lapsen sairaus	Koulu- tus	Opinto- vapaa	Vuorot- telu- vapaa	Yks.- asia, palkal- linen	Yks.- asia, palka- ton	Vuosi- loma	Muut
Konsernihallinto ja -palvelut	1 039	55	79	212	0	10	181	4 892	162
Ympäristöterveydenhuolto	320	5	82	0	0	4	20	1 110	517
Sivistystoimi	18 200	1 489	1 288	6 764	898	86	3 813	34 646	7 376
Kaupunkiympäristö	1 201	270	83	945	100	38	1 287	20 235	1 231
Liikelaitos Kokkolan Vesi	49	10	32	0	0	1	7	1 507	18
Aluepelastuslaitos	711	13	106	0	0	9	68	4 837	276
Yhteensä	21 520	1 842	1 670	7 921	998	148	5 376	67 227	9 580

Perhevapaisiin on laskettu mukaan äitiysloma, vanhempainloma, hoitovapaa ja isyysloma. Yksityisasia palkallinen -kohtaan on laskettu mm. merkkipäivä, oma vihkimpäivä, lähiomaisen hautajaispäivä ja saldovapaapäivät.

Taulukko 21, lakien ja sopimusten mukaiset poissaolot kalenteripäivinä toimialoittain ja yksiköittäin 2019 ja 2020 on liitteenä 2.

Sairaus- ja kuntoutustukipäivät

Kaavio 7: Sairauspäivien lukumäärä kalenteripäivinä toimialoittain



Taulukko 9: Sairaus- ja kuntoutustukipäivien lukumäärä kalenteripäivinä toimialoittain 2020

	Sairauspäivät	Työtapa- turmista aiheutuneet poissaolot (sis. sairaus- päiviin)	Kuntoutus- tukipäivät *	Sairaus- päivät yhteensä / palkansaaja **
Konsernihallinto ja -palvelut	766	10	0	7,30
Ympäristöterveydenhuolto	263	24	366	7,74
Sivistystoimi	23 962	658	2 480	15,54
Kaupunkiympäristö	10 418	252	517	21,89
Liikelaitos Kokkolan Vesi	322	51	0	8,70
Aluepelastuslaitos	1 151	12	245	10,56
Yhteensä	36 882	1 007	3 608	16,01

* Kuntoutustukea voidaan myöntää, kun Kelan sairauspäivärahan enimmäisaika 300 päivärahopäivää tulee täyteen.

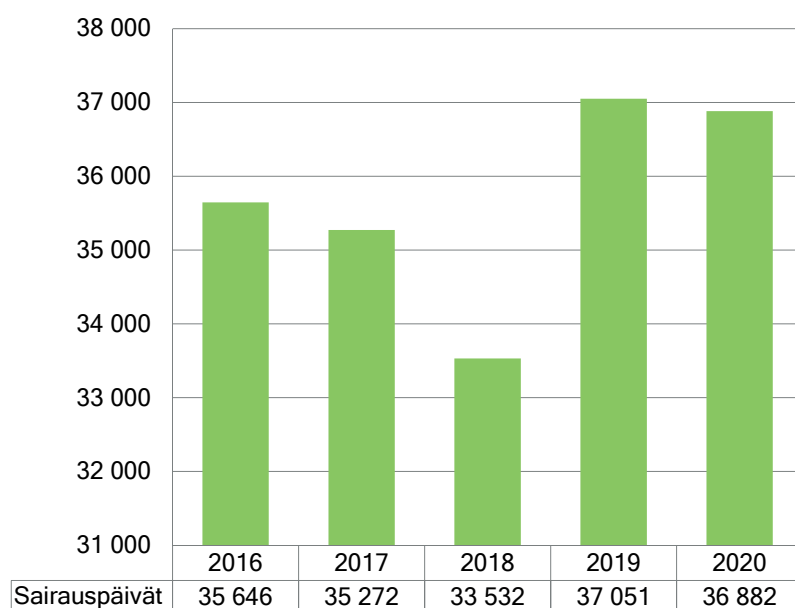
** Sairaspäivät yhteensä / palkansaaja sisältää sairauspäivät ja tapaturmat, ei kuntoutustukipäiviä.

Sairauspoissaolojen määrä pysyi samassa tasossa edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön sairauspoissaoloja oli 36 882 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 37 051. Sairauspoissaolopäiviä henkilöä kohden oli 16,1 kalenteripäivää. Vastaava luku vuonna 2019 oli 16 kpv/hlö. Valtakunnallisesti kunta-alalla sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden vuonna 2019.

Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaki velvoittavat työnantaja puuttumaan pitkittyviin sairauspoissaoloihin. Yhteydenpito sairauslomalla olajaan ja hänen tilanteensa seuraaminen työterveysneuvotteluissa auttaa myös työhön paluussa pitkän poissaolon jälkeen. Esimiehen on otettava yhteys työterveyshuoltoon, kun työntekijän sairaus on jatkunut 30 päivän ajan joko yhtäjaksoisesti tai osissa. Lisäksi on käytävä neuvottelu työntekijän työkyvystä ja työhön palaamisen mahdollisuuksista viimeistään siinä vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.

Taulukko 22, sairaus- ja kuntoutustukipäivien lukumäärä kalenteripäivinä toimialoittain ja yksiköittäin 2018, 2019 ja 2020, on liitteenä 3.

Kaavio 8: Sairauspäivien lukumäärä kalenteripäivinä



Taulukko 10: Sairauspoissaoloprosentti toimialoittain ja yksiköittäin

	Työpv 2018	%	Työpv 2019	%	Työpv 2020	%
Konsernihallinto ja -palvelut	1 132	3,3	1 008	3,1	607	2,0
Ympäristöterveydenhuolto	224		266		195	
· Eläinlääkintä	193	3,3	230	3,9	128	2,3
· Terveysolojen valvonta	31	0,9	36	1,1	67	2,1
Sivistystoimi	16 239		16 828		18 400	
· Hallinto	103	2,6	48	1,2	28	0,8
· Opetustoimi	5 692	3,5	6 151	3,7	6 608	3,9
· Varhaiskasvatus	9 407	6,2	9 846	6,3	11 009	7,1
· Muu sivistystoimi	1 037	3,2	783	2,4	755	2,5
Kaupunkiympäristö	7 162		8 196		7 732	
· Kaupunkiympäristö	2 513	3,8	3 262	4,7	3 521	5,0
· Puhtauspalvelut	3 109	7,2	3 257	8,2	2 840	7,8
· Ruokapalvelut	1 540	5,1	1 677	6,5	1 371	6,0
Liikelaitos Kokkolan Vesi	229	2,3	402	4,1	245	2,6
Aluepelastuslaitos	1 155	4,0	1 465	5,0	822	2,8
Koko kaupunki	26 141	5,0	28 165	5,4	28 001	5,5

Tapaturmat sisältyvät lukuihin.

Puhtaus- ja ruokapalvelujen hallinto sisältyy kaupunkiympäristöön v. 2019 alkaen.

Taulukko 11: Sairauspäivät keston mukaan / tapausten määrän mukaan toimialoittain 2020

	0 pv	1-3 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Konsernihallinto ja -palvelut	69	237	376	120	61	0	0
Ympäristöterveydenhuolto	19	53	157	63	0	0	0
Sivistystoimi	494	5 516	12 538	3 826	637	1 567	1 305
Kaupunkiympäristö	171	1 440	4 853	2 234	967	946	381
Liikelaitos Kokkolan Vesi	15	86	181	200	0	0	0
Aluepelastuslaitos	51	215	673	355	0	0	0
Yhteensä	819	7 547	18 778	6 798	1 665	2 513	1 686

Taulukossa 11 on kuvattuna henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä jaoteltuna poissaolon pituuden mukaan. Henkilöstöllä oli oikeus olla sairauslomalla esimiehen luvalla 1-10 päivää/kerta, jos sairauden syynä oli flunssa, päänsärky tai vatsatauti. Aiemmin sairausloma esimiehen luvalla oli korkeintaan kolme päivää, mutta koronapandemian vuoksi käytäntöä muutettiin keväällä 2020.

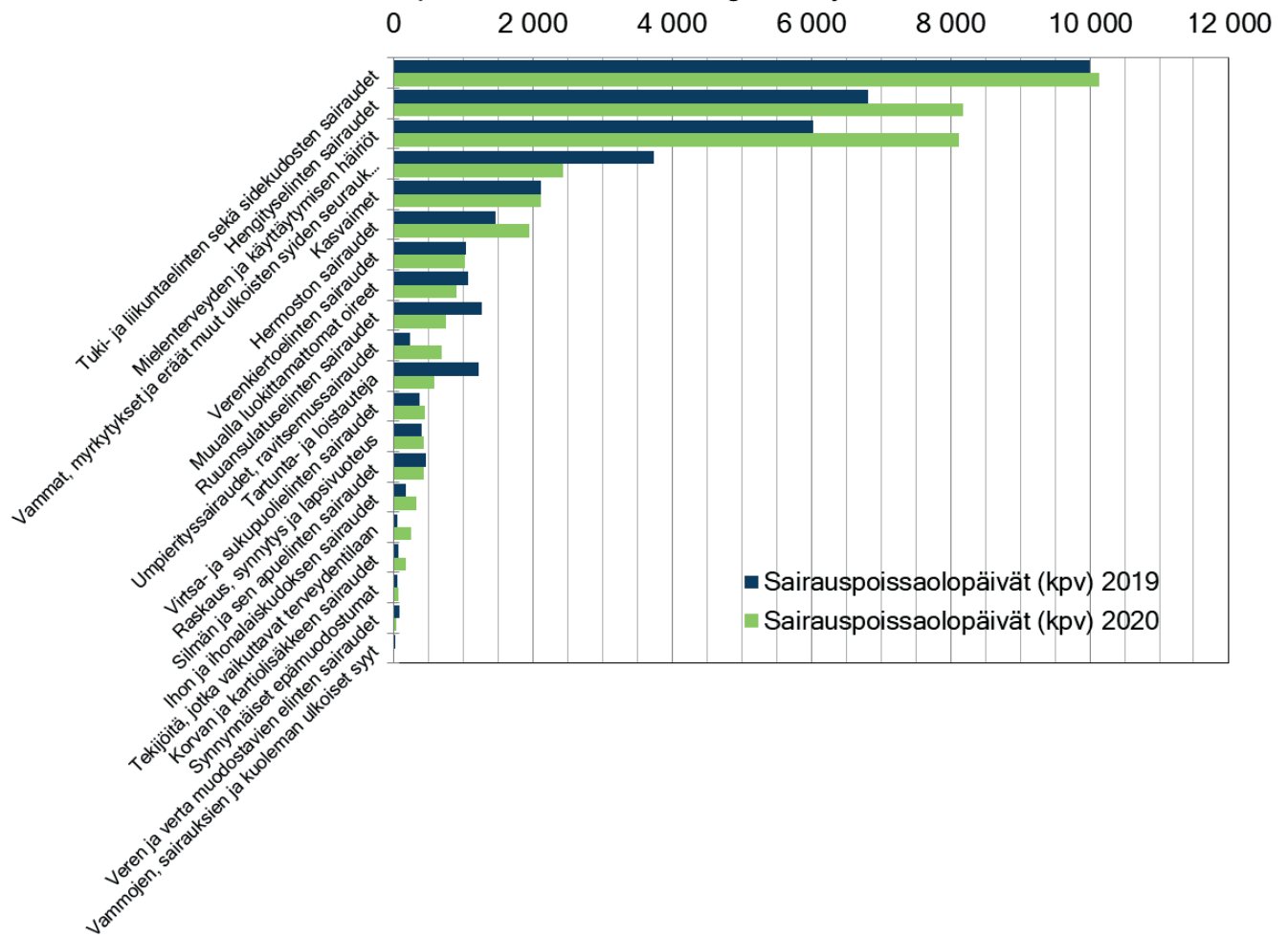
1-3 päivän mittaisia poissaoloja oli 7 547 päivää eli 20,4 % kaikista sairauspoissaoloista (22,5 % v. 2019). Sairauspoissaoloja esimiehen luvalla oli 5 546 päivää eli 15 % kaikista sairauspoissaoloista (12,6 % v. 2019). Sairauslomapäiviä muualla kuin työterveyshuollossa kirjattiin henkilöille yhteensä 7 378 (v. 2019 yhteensä 9 878 pv).

Pitkien sairauspoissaolojen määrä laski edellisvuodesta. Vuoden 2020 aikana yli 30 päivän sairauslomaa oli 12 662 kpv eli 34,3 % (v. 2019 luku oli 37,1 %). Yli 90 päivän sairauslomaa oli 4 199 pv eli 11,4 % (vuonna 2019 luku oli 11,9 %). Suurin osa kaikista sairauspoissaoloista oli 4-29 päivän mittaisia (50,9 %). Vuonna 2019 vastaavan mittaisen sairauspoissaolojen osuus oli 42,9 %.

Henkilöstöstä 35,6 %:lla ei ollut vuoden 2020 aikana lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2019 vastaava luku oli 34,8 %. Valtakunnallisesti 23,5 % kuntien henkilöstöstä ei v. 2019 ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi (KT 2021).

Taulukko 23, sairauspäivät keston mukaan / tapausten määrän mukaan toimialoittain ja yksiköittäin 2019 ja 2020, on liitteenä 4.

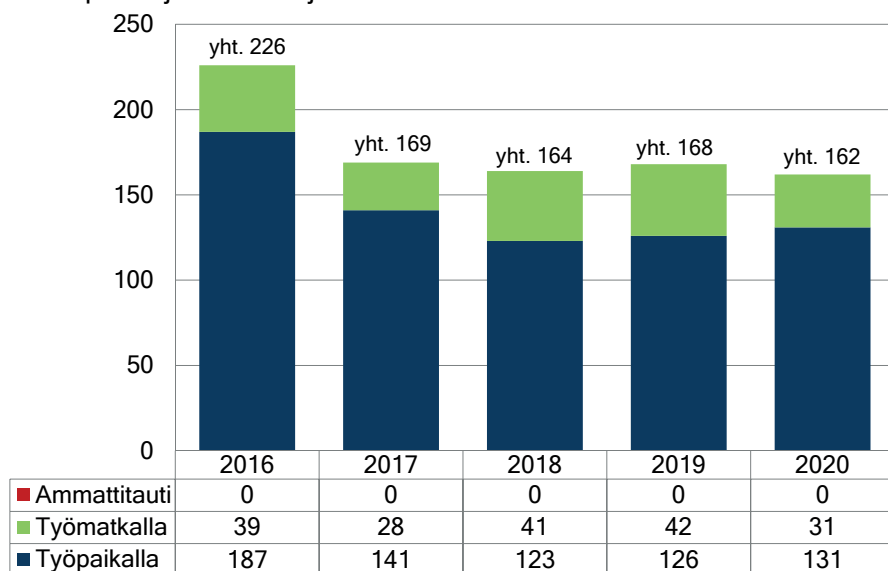
Kaavio 9: Sairauspäivien lukumäärä diagnosoisryhmittäin



Työplussan potilastietojärjestelmän mukaan sairauspoissaoloja (kpv) oli muualla kirjoitettu 7 378 ja oma-ilmoituksia oli 5 546.

Työtapaturmat ja ammattitaudit

Kaavio 10: Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä LähiTapiolan ja Ifin tilastojen mukaan

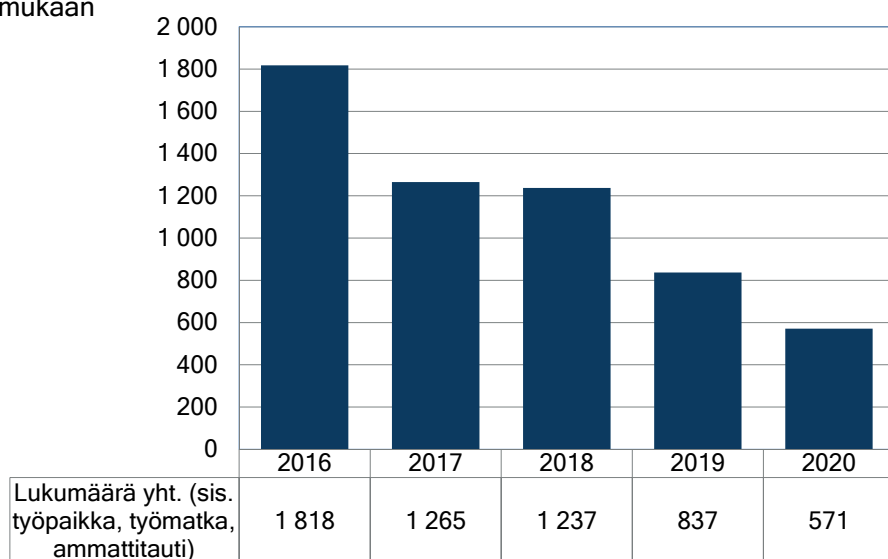


Vuonna 2020 Kokkolan kaupunki oli vakuuttanut henkilöstönsä vakuutusyhtiö If Vahinkovakuutus Oy:ssä. Tilastoyhteenveto perustuu vakuutusyhtiön antamiin tietoihin vahingoista ja niiden seurauksista. Vuoden 2016 ja sitä aikaisemmissa luvuissa on mukana myös sosiaali- ja terveystoimessa sattuneet työtapaturmat.

Korvauspäivien lukumäärä ilmoittaa sattuneiden tapaturmien ja ammattitautien aiheuttamat työkyvyttömyyspäivät, joille vakuutuksesta on maksettu päivärahaa ja joka on pääsääntöisesti saman suuruinen kuin työntekijälle vastaavalta ajalta maksettu sairausajan palkka.

Vuonna 2020 työtapaturmien määrä väheni edellisvuodesta. Työtapaturmia sattui 162 kappaletta, kun vastaava luku edellisvuonna oli 168. Työmatkatapaturmien osuus oli 19,1 %. Työtapaturmista aiheutuneiden työkyvyttömyyspäivien määrä väheni merkittävästi, 39 % edellisvuodesta.

Kaavio 11: Korvauspäivien lukumäärä tapaturman sattumisvuoden mukaan LähiTapiolan ja Ifin tilastojen mukaan



3 Laskentapalvelut

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 99,4 milj. euroa, kun ne vuotta aiemmin olivat 100 milj. euroa.

Henkilöstökustannuksiin vaikutti keväällä 2020 alkanut koronapandemia, jonka vuoksi kuntien toimintoja ja palveluja supistettiin tartuntojen ehkäisemiseksi. Vaikka henkilöstön lomautuksilta vältyttiin, oli henkilöstötarve ennakoitua pienempi ja mm. määräaikaisten sijaisten käyttö väheni merkittävästi. Henkilöstömäärää vähennettiin myös suunnitelmallisesti kaupungin talousohjelmaa noudattaen.

Vuonna 2020 tuli voimaan työehtosopimuksen mukainen palkkojen yleiskorotus. 1.8.2020 lukien tehtäväkohtaisia palkkoja ja henkilökohtaisia lisiä korotettiin 1,22 %.

Lamavapaita myönnettiin vuoden 2020 aikana 1 179 päivää, mikä oli kaksi kertaa enemmän kuin edellisvuonna. Lamavapaan ehtona on, että työntekijälle ei palkata sijaista lamavapaan ajaksi. Suoria henkilöstömenojen säästöjä lamavapaista kertyi noin 100 000 euroa, kun vastaava luku vuonna 2019 oli noin 50 000 euroa.

Vuonna 2020 henkilöstöllä oli mahdollisuus vaihtaa lomaraha vapaapäiviksi. Lomarahavapaita myönnettiin 2 240 päivää.

Taulukko 12: Työvoimakustannukset

Kokkolan kaupunki ja Kokkolan Vesi	2019 €	2020 €	Muutos-% ed. vuoteen
Työvoimakustannukset			
Palkat yhteensä, josta	79 061 718	78 608 170	-0,6
Vuosiloma-ajan palkat	5 934 535	5 693 194	-4,1
Sairauspoissaolojen palkat, brutto	2 455 335	2 522 917	+2,8
Perhevapaiden palkat, brutto	521 771	581 849	+11,5
Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	393 019	379 570	-3,5
- Sairausvakuutuskorvaukset	-1 159 087	-1 357 847	+17,1
- Tapaturmakorvaukset	-102 441	-54 252	-47,0
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	20 951 772	20 834 525	-0,6
Henkilöstöinvestoinnit	1 483 206	1 051 612	-29,1
Työterveyshuolto, netto	939 810	850 683	-19,5
Koulutus	531 007	193 543	-63,6
Kuntoutus, palkallinen	12 389	7 386	-40,4

Sopimukset ja palkkaus

Kunta-alalla virka- ja työehtosopimuskausi vaihtui. Uudet virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.4.2020 - 28.2.2022.

Kunta-alalla palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, henkilökohtaisesta lisästä, työkokemus- tai muista vuosisidonnaisista lisistä, työaikakorvauksista, muista sopimusten mukaisista lisistä, palkkioista ja korvauksista.

Virka- ja työehtosopimuksissa on palkkahinnoittelut, joissa on todettu tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat. Kunnissa ja kuntayhtymissä harkitaan paikallisesti tehtäväkohtaisen palkan suuruus ottaen huomioon tehtävän vaativuus, kunnan palkanmaksuvara, alueen työmarkkinatilanne sekä yleinen palkkataso.

Työaikakorvauksia maksetaan epämukavalta työajalta (ilta, yö, viikonloppu, arkipyhä, varallaolo) sekä lisä- ja ylityöajalta. Sopimusjärjestelmä on kunta-alalla joustava. Valtakunnallisilla virka- ja työehtosopimuksilla sovitaan palkoista ja työajoista. Kunnat ja kuntayhtymät voivat myös tehdä paikallisia sopimuksia. Neuvottelumenettelystä ja neuvotteluosapuolista on sovittu kunta-alan pääsopimuksella.

Kunta-alalla on viisi sopimusalaa: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), Lääkärien virkaehtosopimus (LS) sekä Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Vuonna 2020 Kokkolan kaupungilla sovellettiin kaikkia viittä virka- ja työehtosopimusta.

Taulukko 13: Henkilökunta sopimusaloittain (vakinaiset ja määräaikaiset) 2020

	Yhteensä
KVTES	1 348
OVTES	697
TS	285
LS	21
TTES	63
PERHEPV	22
Yhteensä	2 436

Taulukko 14: Palkkauksen rakenne (%-osuudet kokonaisansioista) 2020

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Tunti-palkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka	93,1 %	77,9 %	88,4 %	87,8 %
Palveluikaan sidotut lisät	5,1 %	12,2 %	6,2 %	9,6 %
Henkilökohtainen lisä	1,3 %	0,0 %	4,8 %	2,6 %
Muut säännöllisen työajan lisät	0,5 %	9,9 %	0,6 %	0,0 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 475	3 888	2 958	14,31
Miesten keskiansio €/kk	2 810	4 190	2 867	14,38
Naisten keskiansio €/kk	2 437	3 794	3 400	13,84

4 Eläköityminen

Taulukko 15: KuEL-eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärä eläkelajeittain

	Vanhuus- eläke	Työkyvyttö- myyseläke	Kuntoutus- tuki	Osatyökyvyt- tömyyseläke	Yhteensä
2016	103	12	8	31	154
2017	79	5	14	19	117
2018	35	4	8	12	59
2019	57	7	10	7	81
2020	51	14	*	9	74

*Kuntoutustuki sisältyy työkyvyttömyyseläkkeisiin v. 2020.

Taulukko 16: KuEL-eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä eläkelajeittain

	Vanhuus- eläke	Työkyvyttö- myyseläke	Kuntoutus- tuki	Osatyökyvyt- tömyyseläke	Kaikki eläkelajit
2016	63,8	57,8	50,3	57,3	61,1
2017	63,9	57,2	47,1	55,9	60,3
2018	63,9	58,2	50,6	54,3	59,7
2019	64,4	55,7	49,6	55,5	61,0
2020	64,4	48,0	*	60,1	60,8

*Kuntoutustuki sisältyy työkyvyttömyyseläkkeisiin v. 2020.

Kevan tilastojen mukaan vuoden 2020 aikana vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yhteensä 65 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 48 vuotta. Kuntien eläkelain (KuEL) ja Valtion eläkelain (VaEL) mukaan vakuutetut työntekijät ovat olleet vuodesta 2015 alkaen samoissa tilastoissa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden suurimpina työkyvyttömyyttä aiheuttavina tautiluokkina olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.

Alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien osuus laski suhteessa osatyökyvyttömyyseläkkeisiin edellisvuoteen verrattuna. Osatyökyvyttömyyseläke ei kasvata työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksua.

Ennuste eläkepoistumasta

Taulukko 17: Kokkolan kaupungin ennuste eläkepoistumasta toimialoittain ja yksiköittäin

	2019 henkilöä toteutunut	2020 henkilöä toteutunut	2021 henkilöä	2022 henkilöä	2023 henkilöä	2019-2023 yhteensä henkilöä
Konsernihallinto ja -palvelut	3	7	8	4	2	24
Ympäristöterveydenhuolto	1	1	0	0	0	2
· Eläinlääkintä	1	1	0	0	0	2
· Terveyslojen valvonta	0	0	0	0	0	0
Sivistystoimi	40	32	29	15	30	146
· Hallinto	1	2	0	0	0	3
· Opetustoimi	13	14	14	3	9	53
· Varhaiskasvatus	23	14	11	10	17	75
· Muu sivistystoimi	3	2	4	2	4	15
Kaupunkiympäristö	23	19	24	15	24	105
· Kaupunkiympäristö	13	11	19	5	16	64
· Puhtauspalvelut	6	3	5	9	4	27
· Ruokapalvelut	4	5	0	1	4	14
Liikelaitos Kokkolan Vesi	3	0	2	1	0	6
Aluepelastuslaitos	3	2	1	2	2	10
Yhteensä	73	61	64	37	58	293

Tiedot on kerätty palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän AGS-raportointiohjelmasta. Ennuste perustuu laskennalliseen 64 vuoden ikään.

Eläkemaksut

Eläkekustannusten seurannan avulla voidaan ennakoida kustannuksia ja vaikuttaa niihin. Vuonna 2020 työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuivat

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kattuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005
- työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksusta, johon vaikuttavat kuntoutustuet ja työkyvyttömyyseläkkeet.

Erityisesti kahteen jälkimmäiseen voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jaksamisen tukitoimenpiteillä.

Vuonna 2019 voimaan tullut työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu korvasi 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. Valtakunnallisesti työnantajakohtainen työkyvyttömyyseläkemaksu on keskimäärin 1,1 % palkoista. Kokkolan kaupungin työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2020 oli 1,39 %.

Varhe-maksut		osuus
		palkkakustannuksista
2017	812 738 €	1,1 %
2018	1 279 568 €	1,7 %

Työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu		
2019	941 678 €	1,15 %
2020	1 128 214 €	1,39 %

Eläkemenoperusteinen maksu	
2017	3 966 389 €
2018	3 887 200 €
2019	4 228 176 €
2020	4 455 975 €

5 Työhyvinvointi

Työsuojelu

Työsuojelun toimintaohjelman 2018 - 2021 mukaisesti työsuojelun painopistealueina vuonna 2020 ovat olleet työyhteisötaitojen kehittäminen, vastuiden ja roolien selkiyttäminen, poikkeamista ilmoittaminen sekä turvallisuusilmoitusten käsittely ja työriskien arviointien toteuttaminen palvelualueilla.

Vuonna 2020:

- Työriskien arviointeja tehtiin yhteensä 103 kpl (81 kpl v. 2019).
- Turvallisuusilmoituksia (PRO24) Kokkolan kaupungin henkilökunta teki v. 2020 yht. 773 kpl kpl, kun v. 2019 vastaava luku oli 291 kpl.
- Työtapaturmia sattui yht. 162 kpl (v. 2019 vastaava luku oli 168 kpl). Työpaikalla tapaturmista tapahtui 131 kpl ja työmatkalla 31 kpl. Suurin syy työtapaturmiin oli vakuutusyhtiö Ifin tilastoinnin mukaan tapaturmatyyppi ”Putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen” ja tuon tyyppin tapaturmia oli 19 % kaikista tapaturmista. Seuraavana oli tapaturmatyyppi ”Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäessä) ja noita oli kaikista työtapaturmista yht. 16 %.
- Työtapaturmista johtuvia sairauslomia oli Kokkolan kaupungin oman tilastoinnin mukaan 1 007 pv, kun vastaava luku v. 2019 oli 1 648 pv eli prosentuaalista laskua oli 39 %.

Työsuojeluhenkilöstö motivoi niin työntekijöitä kuin esimiehiäkin huolehtimaan jokaisen hyvinvoinnista työpaikkakäyntien, turvallisuusilmoitusten / tapaturmien tutkimusten yhteydessä sekä erillisillä ohjeistuksilla. Työsuojelutietoutta jaettiin henkilöstötiedotteiden ja intran kautta.

Työsuojeluhenkilöstö osallistui terveystarkastajien tekemiin koulujen ja päiväkotien terveydellisten olojen tarkastuksiin (11 kpl), aluehallintoviraston tekemiin työsuojelutarkastuksiin (10 kpl) sekä työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiin (21 kpl) ja suunnattuihin työpaikkaselvityksiin. Työterveysneuvotteluja käytiin v. 2020 yht. 102 kpl.

Kaupungin sisäilmatyöryhmän toiminnan avulla tuettiin työyhteisöjä sisäilmaongelmien laajuuden ja merkityksen arvioinnissa sekä tilojen korjaustarpeen arvioinnissa yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Kokkolan kaupungin sisäilmatyöryhmä kokoontui yht. 10 kertaa. Sisäilmatyöhön paneuduttiin huolella ja vuonna 2020 Kokkolan kaupunkiorganisaatiossa toimi yhteensä 12 kpl kohdekohtaista sisäilmatyöryhmää ja nuo työryhmät kokoustivat yht. 41 kertaa. Työsuojelun yhteistyö työterveyshuollon, ympäristöterveydenhuollon, kaupunkiympäristön, kiinteistöjen omistajien sekä sisäilmakohteiden henkilökunnan ja kohteissa sisäilmatutkimuksia tehneiden toimijoiden kanssa on ollut sujuvaa sekä avointa. Rakenteellisia ja sisäilmaan liittyviä tutkimuksia tehtiin yht. 13 kohteessa.

Koronapandemia toi oman haasteensa työsuojelulle. Kokkolan kaupunkiorganisaatio oli Suomessa ensimmäisten joukossa sähköisen koronariskien arviointityökalun kehittämisessä ja käyttämisessä (alk. 5/2020). Koronariskejä arvioitiin v. 2020 yht. 41 eri työyksikössä. Korona Exit -työryhmä kokoontui yht. 20 kertaa ja suojaimia jaettiin henkilöstölle aktiivisesti: Kasvovisiirejä 1 850 kpl ja kasvomaskeja n. 160 000 kpl.

Panostukset työhyvinvointiin

Työhyvinvointi on tärkeä kokonaisuus jokaisen työntekijän kohdalla. Työhyvinvointi on osiensa summa ja näin ollen siihen vaikuttavat useat seikat ja jokaisen työyhteisöön kuuluvan panostukset. Työhyvinvointi on ennen kaikkea sujuvaa turvallista arkea. Työhyvinvoinnin ääreen on hyvä pysähtyä aika ajoin ja yksiköt toteuttavatkin hyvin ns. tyhy-päiviä. Lisäksi rahallisesti panostetaan kehittämiseen ja erilaisiin työkykyä tukeviin toimintoihin. Merkittävä taloudellinen lisä työhyvinvoinnin edistämiseen on kaupunginhallituksen esittämä 800 000 euron varaus vuoden 2017 tilinpäätöksestä käytettäväksi nimenomaan tähän tarkoitukseen. Rahan käyttöön tehtyä käyttösuunnitelma päivitetään vuosittain.

Työnantaja pyrkii järjestämään hyvin monipuolisesti työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa. Vuosi 2020 oli koronan värjäämä. Tämä vaikutti myös työhyvinvointia ja työkykyä tukeviin toimenpiteisiin. Vuoden 2019 lopulla alkaneen varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatun työkykyprojektin ja erilaisten liikuntaryhmien toteutus oli vaikeaa kokoontumisrajoitusten takia.

Työhyvinvoinnin edistämiseen tarkoitettu taloudellinen panostus mahdollisti myös työnohjausten käytämisen. Sekä yksilö- että ryhmätyönohjausten määrä kasvoi edelleen. Työnohjaus koetaan erityisen hyödylliseksi erilaisissa muutostilanteissa.

Osasairausloman palkallisuus muutettiin 60 päiväksi aiemman 2019 aloitetun toimintamallin (osasairausloman ajalta täysi palkka 60 päivän ajalta ja seuraavien 60 päivän ajalta 2/3 palkka) sijaa. Tämä johtui siitä, että Kelan korvauskäytäntö ei tunnista korvausta työnantajalle osittaisesta palkasta. Osasairausloman tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa pitkiltä sairauslomilta työhön paluuta.

Työterveyshuolto

Kokkolan kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Työplus Yhtiöt Oy, joka toimii usean kunnan alueella ja mahdollistaa näin palvelut koko kaupungin henkilöstölle myös maakunnassa.

Työplus tarjoaa työterveyshuollon ammattihenkilöiden (työterveyshoitaja ja -lääkäri) palvelujen lisäksi myös asiantuntijoiden (työfysioterapeutti, työterveyspsykologi) palveluja. Työterveyshuoltotoiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajien väliseen työterveyshuoltosopimukseen ja vuosittain tarpeiden pohjalta päivitetävään toimintasuunnitelmaan, joka tehdään sekä koko kaupungin tasolla, että vastualueille ja liikelaitokselle täsmennettynä. Työterveyshuollon toiminnan kannalta yhteistyö on erittäin tärkeää. Työterveyshuolto ja henkilöstöpalvelut tapaavat säännöllisesti useita kertoja vuodessa ajankoh- taisten asioiden tiimoilta sekä kehittävät toimintoja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Työterveys- huollolla on myös pysyvä edustaja kaupungin yhteistoimintaryhmässä.

Kokkolan kaupungin työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveys- huollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Vuoden 2020 työterveyshuollon kustannuksista koko kaupungissa (pelastuslaitos pois lukien) muodostui yli puolet (51 %) ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

Taulukko 18: Työterveyshuollon yleisimmät palvelunimikkeet 2020

	Työterveyslääkäri	Työterveyshoitaja	Työterveys- fysioterapeutti	Työterveys- psykologi
Terveystarkastukset	664	781	111	358
Työterveysneuvottelut	150	148	3	4
Työpaikkaselvitykset	31	26	15	2
Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus	24	454	368	246
Sairaanhoitokäynnit	3 341	1 673	-	-

Yleisimpien palveluiden kappalemäärät ammattihenkilöittäin eriteltyinä

Lähde: Työplussan raportointijärjestelmä, ei sisällä aluepelastuksen käyntejä

Taulukko 19: Työterveyshuollon kustannukset

Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (korvausluokka I)						
	Bruttokustannukset		Kelan korvaus		Nettokustannukset	
	€	€/työntekijä	€	€/työntekijä	€	€/työntekijä
2016	1 095 394	255,46	434 803	101,40	660 591	154,06
2017	630 458	275,79	232 486	101,70	397 972	174,09
2018	690 184	300,08	233 910	101,70	456 274	198,38
2019	663 833	301,06	224 249	101,70	439 584	199,36
2020*	737 534	320,25	**	**	**	**
Sairaanhoito (korvausluokka II)						
2016	1 182 811	309,15	484 754	126,70	698 057	182,45
2017	677 815	296,51	290 436	127,05	387 379	169,46
2018	703 656	305,93	292 215	127,05	411 441	178,88
2019	780 375	353,91	280 145	127,05	500 226	226,86
2020*	698 479	303,30	**	**	**	**
Työterveyshuollon kustannukset yhteensä						
2016	2 278 205	564,61	919 557	228,10	1 352 945	336,51
2017	1 308 273	572,30	522 922	228,75	785 351	343,55
2018	1 393 840	606,01	526 125	228,75	867 715	377,26
2019	1 444 208	654,97	504 394	228,75	939 810	426,22
2020*	1 436 013	623,54	585 330	254,16	850 683	369,38

*Vuoden 2020 korvaustiedot ovat ennakoarvioita.

Lähde: Kela-korvaushakemus Työplussan järjestelmästä, ei sisällä aluepelastuksen kustannuksia

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

Kehittäminen

Panostukset esimiestyön kehittämiseen jatkuivat. Vuonna 2020 yksi ryhmä aloitti Lähiesimiehen ammattitutkinto -opinnot ja kaksi ryhmää v. 2019. Vuoden 2021 alkupuolella yhteensä n. 60 esimiestä on suorittanut ko. ammattitutkinnon ja koulutuksia jatketaan. Koulutus toteutettiin oppisopimuskoulutuksena Kokkolan kaupungin ja Kpedu:n yhteistyössä. Tavoitteena on syventää ja yhdenmukaistaa esimiesten johtamisosaamista ja ammattitaitoa järjestämällä koulutusta vaihteittain kaikille Kokkolan kaupungin esimiehille.

Esimiesinfot toteutettiin kerran kuukaudessa. Infojen asiasisältö liittyi laaja-alaisesti koko kaupungin ajan-kohtaisiin asioihin. Esimiesinfot toteutettiin alkuvuodesta fyysisinä tapaamisina, jotka videoitiin. Koronan myötä siirryttiin toteuttamaan kokoontumiset terveysturvallisesti teamsin välityksellä. Tämä on osoittautunut hyväksi toimintatavaksi ja tavoittaa hyvin esimiehet. Tapaamisiin on osallistunut n. 100 esimiestä. Infotilaisuudet on välitetty tallenteena esimiehille.

Yhteistyökumppanin KK Verve kanssa toteutettiin ajalla 1.9.2019 - 31.12.2020 Kevan työelämänkehittämisrahalla tuettu hanke Perinteisestä perehdyttämismallista jatkuvan oppimisen toimintakonseptiin. Hankkeeseen valittiin organisaatiosta kehityksinnokkaat pilottiyksiköt.

Hankkeessa kehitettiin perehdyttämisen ja jatkuvan oppimisen uusi toimintakonsepti. Hankkeeseen sisältyvä alkuperäinen ajatus sähköisen oppimisalustan (jonka avulla edistetään vastavuoroista ja dialogista työskentelyä) kehittämisestä onnistui. Tämä mahdollistaa vastavuoroisen keskustelemaan toimintamallin sekä perehdyttämisen vaiheeseen että jatkuvaan oppimiseen muuttuvassa työelämässä. Hankkeen loputtua mallin käyttöönotto jatkuu ensin pilottiyksiköiden vastuualueilla ja myöhemmin sen käyttö laajennetaan koko kaupunkiorganisaatioon.

Kokkolan kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin marraskuussa 2020 uudella kyselymallilla. Vastauksia kertyi 1 206 ja vastausprosentti oli 64. Vastausaktiivisuus oli sama kuin vuonna 2019. Uudella työhyvinvointikyselymallilla tavoitellaan keskustelevuutta työhyvinvointikyselyn tulosten käsittelyyn työpajoissa, joissa valmistellaan yksiköiden työhyvinvointisuunnitelmat.

Kehityskeskustelujen toteutusaste oli sama kuin vuonna 2019. Vastaajista 81 % ilmoitti käyvänsä vuosittain kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Edelleen on kuitenkin tärkeää vahvistaa kehityskeskustelujen toteutumista. Työhyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin esimiesinfossa, yhteistoimintaryhmässä ja kaupunginhallituksessa. Palaute uudesta mallista kerätään työpajojen toteuttamisen jälkeen. Palautteen perusteella kyselyä kehitetään tarvittaessa ja päätetään vakituudesta käyttöön otosta. Vuonna 2021 tulaa käyttämään aiempaa mallia strategiakauden tavoitteiden toteutumisen seuraamiseksi.

Koulutukset, osallistuminen ja kustannukset

Henkilöstönsä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta vastaavat toimialat, jotka voivat järjestää koulutuksen joko sisäisenä koulutuksena omin resurssein tai hankkimalla osaamista muualta tai käyttämällä ulkopuolisia kursseja. Henkilöstöpalvelut kartoittaa koko henkilöstön tarpeita ja järjestää erilaisille kohderyhmille suunnattuja koulutuksia ja valmennuksia.

Koulutusten hallinnointiin käytetään sähköistä järjestelmää, jossa julkaistaan kaupungin itse järjestämiä koulutuksia käyttäen järjestelmää myös ilmoittautumisiin. Järjestelmään kirjataan myös ulkopuoliset koulutukset koko koulutustoiminnan seurannan mahdollistamiseksi.

Vuonna 2020 koko kaupungin henkilöstön koulutukseen käytettiin 149 466 euroa (ei sisällä palkkoja eikä matkustuskustannuksia). Tämä oli selkeästi vähemmän kuin edellisenä vuonna. Korona vaikutti merkittävästi koulutusten toteutumiseen etenkin alkuvuonna, ennen uusien etävälineiden laajaa haltuunottoa koko maassa.

Kaupungilla on mahdollisuus saada koulutuskorvauslain mukaista korvausta koulutuksistaan enintään kolmelta päivältä kouluttautujaa kohden. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laaditaan vuosi- ja henkilöstöryhmäkohtaisella tasolla.

Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistui 1 459 henkilöä, koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 2,2 päivää/henkilö.

Vuonna 2020 opintovapaalla oli 57 henkilöä ja opintovapaan keskimääräinen pituus oli 203 päivää.

Kaupunki työnantajana tukee henkilöstönsä omaehtoista kouluttautumista antamalla rahallista tukea koulutuskustannuksiin ja myöntämällä palkallista vapaata. Palkallista vapaata on mahdollista saada enintään 10 päivää vuodessa, jos koulutus järjestetään työaikana, se on organisaation kannalta tärkeää sekä tutkintoon johtavaa tai antaa tietyn pätevyyden.

Kaupungin tukea myönnettiin kuudelle henkilölle vuonna 2020. Tukea maksettiin tositteita vastaan yhteensä 5 725 euroa.

Henkilöstöetuudet

ePassin mahdollisuuksista henkilöstöllä on käytössä liikunta- ja kulttuuripalvelun lisäksi hyvinvointipalveluista hieronta. Tuen suuruus vuonna 2020 oli 80 €/vuosi/henkilö. Edun sai jokainen yli kuusi kuukautta palvelussuhteessa ollut henkilö. ePassin käyttäjiä oli vuonna 2020 yhteensä 1 686 ja etua käytettiin 136 995 eurolla. Sporttietua käytettiin 52 % eli 71 806 eurolla ja kulttuurietua käytettiin 16 % eli 21 911 eurolla. Hyvinvointiosion hierontaa käytettiin 32 % eli 43 278 eurolla. ePassin käyttö on lisääntynyt edellisestä vuodesta. Vuonna 2020 oli 150 käyttäjää enemmän kuin vuonna 2019.

Työyksiköt järjestävät tyhy-tapahtumia vuosittain. Järjestelyyn voi käyttää enintään 25 €/osallistuja/vuosi. Tyhy-tapahtumien tarkoituksena on työyhteisön toimivuuden ja yhteisöllisyyden kehittäminen sekä työntekijöiden terveyden edistäminen.

Kaupunki tuki tupakasta vieroittautumista maksamalla kuuden kuukauden nikotiinikorvaushoidon työterveyshuollon kanssa sovitulla tavalla.

Kaupunki omistaa Rukalla kaksi mökkiä, joita vuokrataan edullisesti kaupungin työntekijöille virkistämiskäyttöön. Varaukset kaikkiin mökkeihin tehdään kaksi kertaa vuodessa tasapuolisesti kaikille avoinna olevana hakuaikana. Rukalla sijaitsevaa lastentarhayhdistyksen omistamaa mökkiä vuokrataan ensisijaisesti yhdistyksen jäsenille, mutta vapaita vuoroja on myös muiden mahdollista vuokrata.

Henkilöstön uudelleensijoitustoiminta

Uudelleensijoitustoiminnan tavoitteena on tukea Kokkolan kaupungin henkilöstön työssä jatkamista työkyvyn muuttuessa, ennaltaehkäistä pitkittyviä sairauspoissaoloja ja helpottaa työhön paluuta pitkien sairauspoissaolojen jälkeen.

Työntekijän työkykyyn liittyvien syiden vuoksi tehdyt toimialan sisäiset tehtävä- ja työaikajärjestelyt olivat yleisiä erityisesti puhtaus- ja ruokapalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa. Henkilöstöpalvelut ovat tarvittaessa mukana suunnittelemassa uudelleensijoitusta, erityisesti niissä tilanteissa, kun työntekijän työkyky muuttuu niin, ettei omassa työssä jatkaminen ole enää mahdollista.

Uudelleensijoituksessa tärkeimpiä organisaation ulkopuolisia yhteistyötahoja ovat työterveyshuolto ja erikoissairaanhoido, Keva, Kela, vakuutusyhtiöt, TE-toimisto, koulutusorganisaatiot sekä oppisopimustoimisto.

Vuoden 2020 aikana henkilöstöpalveluiden uudelleensijoitustoiminnan asiakkaana oli noin 40 henkilöä, joiden kanssa pohdittiin työkykyyn liittyviä asioita, työtehtävien muokkaamista, Kevan tukimuotoja tai vaihtoehtoja uudelleen kouluttautumiseen. Kevan rahoittamia tai kaupungin omana toimintana toteutettuja työkokeiluja toteutui yhteensä 15 ja yksi henkilö aloitti Kevan tuella uudelleen koulutuksen.

6 Yhteistoiminta

Yhteistoimintaryhmä ja kehittämisryhmät

Kokkolan kaupungin edustukselliseen yhteistoimintaorganisaatioon kuuluvat koko kaupungin yhteistoimintaryhmä sekä toimialakohtaiset kehittämisryhmät.

Yhteistoimintaryhmän kokoonpanon periaatteena on ollut, että siinä on yhtä monta työnantajapuolen ja henkilöstön edustajaa. Henkilöstön edustajina toimivat kolme työsuojeluvaltuutettua sekä viisi ammattijärjestöjen nimeämää edustajaa, jotka ovat paikallisyhdistysten pääluottamusmiehiä. Työnantajaa edustivat kaupungin johtavat viranhaltijat sekä toimialojen johtajat sekä yksi liikelaitosjohtaja. Kaupunginhallituksella on ollut kaksi edustajaa läsnäolo- ja puheoikeudella, he eivät ole yhteistoimintaryhmän varsinaisia jäseniä. Työterveyshuollolla on pysyvä edustaja yhteistoimintaryhmän kokouksissa.

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.

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

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2020 yhteensä yhdeksän kertaa. Lisäksi ryhmälle pidettiin tiedotustilaisuuksia kaupungin talousarvion käsittelyn eri vaiheissa yhteensä kolme kertaa, joista viimeisessä tilaisuudessa käsiteltiin kaupunginhallituksen esitys vuoden 2021 talousarvioksi.

Yhteistoimintaryhmä käsittelee Kelalle tehtävän korvaushakemuksen työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2019 sekä korvauspäätöksen.

Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin säännöllisesti

- ajankohtaiset sisäilmakohteet tiedoksi
- palvelussuhde-, sairauspoissaolo- ja työtapaturmatilastot
- muut ajankohtaiset henkilöstötietojen raportit.

Muita yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita olivat:

- Kokkolan kaupungin hallintosäännön tarkistaminen
- Kokkolan kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020
- Työyhteisöjen työhyvinvointitapahtumien ohje 2020
- Kokkolan kaupungin eettiset ohjeet
- Konttilan mökki
- Työsuojelun edustus suunnittelu- ja rakennustoimikuntiin
- Kokkolan kaupungin henkilöstöraportin tilastotietoja
- Kokkolan kaupungin ruokatuotannon kehittämisen selvitystyö
- Aloitetoinnin kehittäminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman 2020 - 2024 hyväksyminen
- Työmerkkipäivälahjat
- Etätyöohjeen päivittäminen
- Osasairausloman palkallisuus
- Kokkolan kaupungin tuki omaehtoiseen koulutukseen -linjauksen / ohjeen päivitys
- Kokkolan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely 2020
- Varhaiskasvatuksen palveluverkkoselvitys
- Henkilöstösuunnitelma 2021 - 2023
- Korona

- Vakuutusyhtiön tapaturmatilastot
- Secapp-pilotin käynnistyminen
- Koulutussuunnitelma 2021
- Työhyvinvoinnin edistämiseen varatun rahan käyttösuunnitelma 2021
- Ulkoliikuntapaikkojen toiminnanselvitys
- Työsuojelutoimikunnan organisaation muutos

7 Henkilöstöviestintä

Sisäisen henkilöstöviestinnän kanavat ovat intranet, sähköposti ja sähköinen henkilöstötiedote. Sähköinen uutiskirje lähetettiin koko kaupunkiorganisaation henkilökunnalle sähköpostitse jokaisen kuun ensimmäisenä arkipäivänä, loma-ajat pois lukien. Sähköisestä henkilöstötiedotteesta ei toimitettu yksiköihin tulosteita. Esimiehet vastasivat siitä, että henkilöstötiedote oli jokaisen työntekijän luettavissa.

Henkilöstöviestinnässä ovat tärkeässä roolissa myös erilaiset kokoontumisfooromit, jotka mahdollistavat viestinnän vuorovaikutteisuuden. Nämä antavat mahdollisuuden tiedonkulun oikeellisuuden tarkistamiselle sekä henkilöstön kuulemiselle ja osallistamiselle.

Vuonna 2020 erityistä viestinnän tarvetta aiheutti koronapandemia ja siihen liittyvät muuttuvat ohjeistukset. Koronatilanteesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä viestitettiin henkilöstölle sekä sähköpostilla, että intranet-sivustolle avatulla erillisellä ”Ajankohtaista koronaviruksesta” -sivustolla.

Liitteet

Taulukko 20: Palvelussuhteiden määrä toimialoitain ja yksiköittäin

	Vakainainen 2018	Vakainainen 2019	Vakainainen 2020	Määrä- aikainen 2018	Määrä- aikainen 2019	Määrä- aikainen 2020	Yhteensä 2018	Yhteensä 2019	Yhteensä 2020
Konsernihallinto ja -palvelut	91	92	86	33	38	19	124	130	105
Ympäristöterveydenhuolto	28	27	27	8	8	7	36	35	34
· Eläinlääkintä	16	15	15	7	7	6	23	22	21
· Terveysolojen valvonta	12	12	12	1	1	1	13	13	13
Sivistystoimi	1 096	1 076	1 165	398	417	377	1 494	1 493	1 542
· Hallinto	13	12	12	3	3	2	16	15	14
· Opetustoimi	553	554	580	193	187	215	746	741	795
· Varhaiskasvatus	436	415	476	172	196	139	608	611	615
· Muu sivistystoimi	94	95	97	30	31	21	124	126	118
Kaupunkiympäristö	433	426	421	67	82	55	500	508	476
· Kaupunkiympäristö	224	244	241	16	10	7	240	254	248
· Puhtauspalvelut	126	110	110	32	43	35	158	153	145
· Ruokapalvelut	83	72	70	19	29	13	102	101	83
Liikelaitos Kokkolan Vesi	35	36	35	3	3	2	38	39	37
Aluepelastuslaitos	95	97	98	13	16	11	108	113	109
Yhteensä	1 778	1 754	1 832	522	564	471	2 300	2 318	2 303

Työllistettyjä (sisältyvät lukuihin) oli yhteensä 17 v. 2018, 23 v. 2019 ja 12 v. 2020
Puhtaus- ja ruokapalvelujen hallinto sisältyy kaupunkiympäristöön v. 2019 alkaen.

Taulukko 21: Lakien ja sopimusten mukaiset poissaolot kalenteripäivinä toimialoitain ja yksiköittäin

	Perhevapaat 2019	Perhevapaat 2020	Lapsen sairaus 2019	Lapsen sairaus 2020	Koulutus 2019	Koulutus 2020	Opintovapaa 2019	Opintovapaa 2020	Vuorotteluvapaa 2019	Vuorotteluvapaa 2020	Yks. asia, Palkallinen 2019	Yks. asia, Palkallinen 2020	Yks. asia, Palkaton 2019	Yks. asia, Palkaton 2020	Vuosioma 2019	Vuosioma 2020	Muut 2019	Muut 2020
Konsernihallinto ja -palvelut	1 020	1 039	108	55	256	79	31	212	0	0	8	10	119	181	5 021	4 892	167	162
Ympäristötterveydenhuolto	212	320	35	5	217	82	0	0	0	0	1	4	161	20	1 206	1 110	348	517
· Eläinlääkintä	212	320	6	2	88	51	0	0	0	0	0	1	158	10	674	609	343	509
· Terveysolojen valvonta	0	0	29	3	129	31	0	0	0	0	1	3	3	10	532	501	5	8
Sivistystoimi	18 851	18 200	1 549	1 489	3 513	1 288	4 507	6 764	1 313	898	99	86	5 053	3 813	35 127	34 646	8 018	7 376
· Hallinto	365	244	9	7	86	43	0	0	60	0	3	3	3	7	752	654	42	44
· Opetustoimi	8 794	8 326	718	605	2 245	879	1 926	3 639	305	315	46	33	2 424	1 451	7 649	8 228	5 746	3 891
· Varhaiskasvatus	9 678	9 149	774	841	777	240	2 031	2 520	401	565	32	38	2 267	2 098	21 941	21 089	1 922	3 238
· Muu sivistystoimi	14	481	48	36	405	126	550	605	547	18	18	12	359	257	4 785	4 675	308	203
Kaupunkiympäristö	1 501	1 201	301	270	219	83	894	945	973	100	37	38	1 150	1 287	22 672	20 235	944	1 231
· Kaupunkiympäristö	790	711	143	107	180	70	34	0	793	100	21	16	268	315	12 353	10 723	372	625
· Puhtauspalvelut	318	243	113	99	11	10	544	489	180	0	9	8	529	382	6 162	5 784	224	425
· Ruokapalvelut	393	247	45	64	28	3	316	456	0	0	7	14	353	590	4 157	3 728	348	181
Liikelaitos Kokkolan Vesi	28	49	12	10	135	32	239	0	0	0	8	1	39	7	1 480	1 507	0	18
Aluepelastuslaitos	698	711	30	13	348	106	689	0	180	0	12	9	84	68	4 624	4 837	289	276
Yhteensä	22 310	21 520	2 035	1 842	4 688	1 670	6 360	7 921	2 466	998	165	148	6 606	5 376	70 130	67 227	9 766	9 580

Perhevapaasiin on laskettu mukaan äitiysloma, vanhempainloma, hoitovapaa ja isyysloma. Yksityisasia, palkallinen -kohtaan on laskettu mm. merkkipäivä, oma viikkimispäivä, lähiomaisen hautaispäivä ja saldovapaat. Vuonna 2020 lomautuspäiviä oli 3 648 (2 975 vuonna 2019).
Puhtaus- ja ruokapalvelujen hallinto sisältyy kaupunkiympäristöön v. 2019 alkaen.

Taulukko 22: Sairaus- ja kuntoutustukipäivien lukumäärä kalenteripäivinä toimialoittein ja yksiköittäin

	Sairauspv luku- määrä 2018	Työtapa- turmista aiheutuneet poissaolot 2018 (sis. sairaus- päiviin)	Sairauspv luku- määrä 2019	Työtapa- turmista aiheutuneet poissaolot 2019 (sis. sairaus- päiviin)	Sairauspv luku- määrä 2020	Työtapa- turmista aiheutuneet poissaolot 2020 (sis. sairaus- päiviin)	Kuntou- tustuki- päivät 2018 *)	Kuntou- tustuki- päivät 2019 *)	Kuntou- tustuki- päivät 2020 *)	Sairaus- pv yht./ palkan- saaaja 2018 **)	Sairaus- pv yht./ palkan- saaaja 2019 **)	Sairaus- pv yht./ palkan- saaaja 2020 **)
Konsernihallinto ja -palvelut	1 442	30	1 314	94	766	10	0	0	0	11,63	10,11	7,30
Ympäristöterveyden- huolto	315	5	368	0	263	24	0	214	366	8,75	10,51	7,74
· Eläinlääkintä	281	5	330	0	177	24	0	214	366	12,22	15,00	8,43
· Terveysolojen valvonta	34	0	38	0	86	0	0	0	0	2,62	2,92	6,62
Sivistystoimi	20 574	962	21 796	1 026	23 962	658	1 685	1 722	2 480	13,77	14,60	15,54
· Hallinto	124	0	61	0	28	0	0	0	0	7,75	4,07	2,00
· Opetustoimi	7 220	85	8 006	132	8 655	53	459	863	307	9,68	10,80	10,89
· Varhaiskasvatus	11 928	850	12 753	890	14 324	589	983	859	2 078	19,62	20,87	23,29
· Muu sivistystoimi	1 302	27	976	4	955	16	243	0	95	10,50	7,75	8,09
Kaupunkiympäristö	9 334	372	10 934	316	10 418	252	424	183	517	18,67	21,52	21,89
· Kaupunkiympäristö	3 248	193	4 278	230	4 750	196	0	0	91	13,53	16,84	19,15
· Puhtauspalvelut	4 083	128	4 392	45	3 834	54	181	91	306	25,84	28,71	26,44
· Ruokapalvelut	2 003	51	2 264	41	1 834	2	243	92	120	19,64	22,42	22,10
Liikelaitos Kokkolan Vesi	291	2	541	28	322	51	0	0	0	7,66	13,87	8,70
Aluepelastuslaitos	1 576	19	2 098	184	1 151	12	131	67	245	14,59	18,57	10,56
Yhteensä	33 532	1 390	37 051	1 648	36 882	1 007	2 240	2 186	3 608	14,58	15,98	16,01

* Kuntoutustukea voidaan myöntää, kun Kelan sairauspäivärahan enimmäisaika 300 päivärahopäivää tulee täyteen.

** Sairauspäivät yhteensä / palkansaaja sisältää sairauspäivät ja tapaturmat, ei kuntoutustukipäiviä.

Puhtaus- ja ruokapalvelujen hallinto sisältyy kaupunkiympäristöön v. 2019 alkaen.

Taulukko 23: Sairauspäivät keston mukaan / tapauksen määrän mukaan toimialoitain ja yksiköittäin

	0 pv 2019	0 pv 2020	1-3 pv 2019	1-3 pv 2020	4-29 pv 2019	4-29 pv 2020	30-60 pv 2019	30-60 pv 2020	61-90 pv 2019	61-90 pv 2020	91-180 pv 2019	91-180 pv 2020	181- 365 pv 2019	181- 365 pv 2020
Konsernihallinto ja -palvelut	68	69	306	237	564	376	374	120	0	61	0	0	0	0
Ympäristöterveydenhuolto	20	19	50	53	42	157	121	63	61	0	97	0	0	0
· Eläinlääkintä	16	11	18	28	33	118	121	31	61	0	97	0	0	0
· Terveysolojen valvonta	4	8	32	25	9	39	0	32	0	0	0	0	0	0
Sivistystoimi	477	494	5 673	5 516	9 384	12 538	3 328	3 826	1 367	637	2 001	1 567	624	1 305
· Hallinto	8	7	24	22	5	5	33	0	0	0	0	0	0	0
· Opetustoimi	253	300	2 482	2 380	3 815	4 606	965	1 646	428	368	370	352	196	0
· Varhaiskasvatus	166	147	2 831	2 838	5 136	7 289	2 121	2 149	939	269	1 631	1 215	428	1 305
· Muu sivistystoimi	50	40	336	276	428	638	209	31	0	0	0	0	0	0
Kaupunkiympäristö	187	171	1 945	1 440	4 621	4 853	2 149	2 234	987	967	1 184	946	181	381
· Kaupunkiympäristö	114	111	879	618	1 739	1 862	702	721	363	467	408	757	181	381
· Puhtauspalvelut	34	34	713	546	1 843	1 946	890	1 064	554	246	429	189	0	0
· Ruokapalvelut	39	26	353	276	1 039	1 045	557	449	70	254	347	0	0	0
Liikelaitos Kokkolan Vesi	15	15	132	86	324	181	87	200	0	0	0	0	0	0
Aluepelastuslaitos	39	51	239	215	942	673	416	355	443	0	92	0	242	0
Yhteensä	806	819	8 345	7 547	15 877	18 778	6 475	6 798	2 858	1 665	3 374	2 513	1 047	1 686

Puhtaus- ja ruokapalvelujen hallinto sisältyy kaupunkiympäristöön v. 2019 alkaen.

