

Henkilöstökertomus vuodelta 2021

779/01.00.02/2022

Kaupunginhallitus 28.03.2022 § 94

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Päivi Karhu, puh. 020 615 4001, paivi.karhu(at)kouvola.fi

Henkilöstökertomuksen avulla tuetaan strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on henkilöstöä koskevien tunnuslukujen ja niiden analyysien lisäksi antaa mahdollisimman kattava kuvaus kuluneen vuoden henkilöstötyön painopisteistä.

Keskeiset tunnusluvut

Vuoden 2021 lopussa Kouvolan kaupungin palveluksessa oli henkilöstöä yhteensä 3 249, joista vakinaisia oli 2 548. Koko henkilöstön määrä kasvoi edellisvuodesta 111:llä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 12:lla. Määräaikaisen henkilöstön määrä puolestaan kasvoi 58:lla ja palkkatuella työllistettyjen määrä 65:llä. Vuoden 2021 alusta kaupungin organisaatioon siirtyi Kinnolta Live&VisitKouvola -toiminnon siirron myötä yhteensä kuusi vakinaista ja kaksi määräaikaista työntekijää. Palkkatukijaksoja lisättiin vuoden 2021 talousarviossa 100:lla, mikä on kasvattanut työllistettyjen määrää.

Esimiehiä oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 176 (v. 2020: 183), mikä on 5,4 prosenttia koko henkilöstöstä. Esimiesten määrä on vähentynyt vuoden 2019 alusta alkaen 39:lla. Kaupungin henkilöstöstä oli naisia 77 prosenttia ja miehiä 23 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta.

Tarkemmin henkilöstömäärää kuvaa henkilötyövuosi, jolla tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osan vuotta työskentelevän tai osa-aikaisen työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuosia kertyi vuonna 2021 yhteensä noin 3011, joten ne kasvoivat edellisvuodesta noin 241:lla eli 8,7 prosentilla. Vertailussa on otettava huomioon, että vuosi 2020 oli erittäin poikkeuksellinen. Lomautusten vähentävä vaikutus vuoteen 2020 oli 99 henkilötyövuotta. Korona ja lomautukset vähensivät määräaikaisen henkilöstön käyttöä. Vuonna 2021 on puolestaan palkattu paljon määräaikaista koronatuella. Lisäksi palkkatuella työllistettyjen määrä kasvoi 54,63 henkilötyövuodella.

Eläkepoistuman hyödyntäminen on ollut keskeinen keino henkilöstömäärän vähentämisessä. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2021 aikana yhteensä 86 työntekijää. Eläköitymisen myötä vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 15 eli 17 prosenttia. Erityisen myönteistä oli täysien työkyvyttömyyseläkkeiden huomattava väheneminen edellisistä vuosista. Vastaavasti

osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrä kasvoi huomattavasti edellisistä vuosista. Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä vaihtoehto työkyvyn heikentyessä, koska työntekijä jatkaa työssä eikä niistä aiheudu työnantajalle työkyvyttömyyseläkemaksua.

Henkilöstömenot olivat vuonna 2021 yhteensä noin 155,6 milj. euroa, kun ne olivat vuotta aiemmin 143,0 milj. euroa. Henkilöstömenot kasvoivat edellisvuodesta noin 12,6 milj. eurolla eli 8,8 prosentilla. Henkilöstökulut olivat vuonna 2021 noin 26 prosenttia kaikista toimintakuluista. Henkilöstömenojen kasvun taustalla oli kunta-alan sopimuskorotukset, lomautusten vaikutus vuoteen 2020 (välittömät henkilöstömenojen säästöt 4,2 milj. euroa) sekä määräaikaisen henkilöstön ja palkkatuella työllistettyjen määrän kasvu.

Henkilöstön sairastavuutta koskeva tunnusluku vuonna 2021 oli 17,0 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Tunnusluku pysyi edellisvuoden tasolla. Henkilöstölle kertyi sairauspoissaoloja yhteensä 51 123 kalenteripäivää. Esihenkilöön luvalla ilman todistusta myönnettyjä poissaoloja oli 20 prosenttia kaikista poissaoloista, kuten vuotta aiemminkin. Kuntoutustuet (ns. määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet) vähenivät edellisvuodesta. Niitä oli 1,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2020: 1,2 kalenteripäivää/hv). Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2020: 0,6 kalenteripäivää/htv).

Henkilöstöä koskevat kehittämistoimet

Kaupunginhallitus hyväksyi 17.5.2021 kaupungin uuden henkilöstöohjelman vuosille 2021–2024. Ohjelmassa on määritelty henkilöstöjohtamisen visioksi ”Rakkaudesta lajiin – me teemme Kouvolaan”. Visiossa korostuu kuntatyön ihmisläheisyys ja työskentely yhteisen hyvän puolesta. Henkilöstövisio kertoo motivoituneesta ja sitoutuneesta henkilöstöstä. Kaupungin henkilöstö on aktiivisesti tekemässä ja rakentamassa Kouvolaan yhdessä asukkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa.

Henkilöstöohjelmassa on asetettu kolme henkilöstöjohtamisen tavoitetta, jotka ovat osaava ja riittävä henkilöstö, hyvinvoiva henkilöstö ja turvallinen työyhteisö sekä hyvä johtaminen ja osallistuva työyhteisö.

Henkilöstöohjelman yhteydessä määriteltiin hyvän johtamisen periaatteet Kouvolaan kaupungilla ja mitä ne tarkoittavat toimintatapoina ja johtamisen tekoina. Hyvän johtamisen periaatteet ovat: luomme selkeän suunnan yhdessä, toimimme arvostavasti, innostamme vaikuttamaan ja uudistamme asiakaslähtöisesti.

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen ovat yksi henkilöstöohjelman painopistealueita. Kouvolaan kaupungin strategisia osaamisia määriteltiin syksyn aikana työpajoissa. Eduhousen verkkokoulutuskirjastoa laajennettiin koko henkilöstön käyttöön. Digitaalinen ja yhteentoimiva Kouvola -hankkeessa jatkettiin

taloushallinnon ja henkilöstöhallinnon prosessien automatisointia. Rekrytointiprosessia ja työnantajamarkkinointia kehitettiin. Kouvolan kaupunki osallistui työnantajana Talenttimagneetti-hankkeeseen, jonka päätavoitteena oli osaajien houkuttelun Kouvolaan ja Kymenlaaksoon. Lisäksi henkilöstöpalvelut rakensivat yhteistyössä Viestintä ja VisitKouvolan sekä toimialojen kanssa Kuntarekryyn Kouvolan kaupungin personoidut työnantajasisivut. Kuntarekryn mukaan Kouvolan kaupungin sivut olivat vuonna 2021 neljänneksi kiinnostavimmat.

Työkykyjohtamisen kehittämisen on toinen henkilöstöohjelman painopistealueista. Hyvinvoiva työntekijä ja sujuva työ -työkyvyn toimintamallia jalkautettiin esihenkilöiden työpajoissa, jotka toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa. Koronaepidemian ja etätyön jatkuessa huomiota kiinnitettiin erityisesti palautumiseen. Kouvolan kaupungilla päätettiin toukokuussa pelisäännöistä kokouksiin ja työpäiviin. Niiden avulla on tarkoitus lisätä työhyvinvointia sekä helpottaa työn tauottamista sekä etä- että lähityön aikana. Etätyöohjeet uudistettiin joulukuussa. Vuoden lopussa etätyösopimuksia oli yhteensä 1 085, kun niitä oli vuotta aiemmin 742.

Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen on kolmas henkilöstöohjelman painopistealue. Kesäkuussa uudistettiin yhteistoiminnan periaatteet. Esihenkilöiden Teams-infoja järjestettiin säännöllisesti. Syksyllä käynnistyi Lähiesimies ja työura ikääntyvässä työelämässä - tutkimushanke, jossa esihenkilöille tarjotaan mahdollisuus kehittää osaamistaan ikäjohtamisessa. Syksyllä henkilöstöä palkittiin koronapandemian aiheuttamasta lisätyöstä, palvelujen ja osaamisen kehittämisestä sekä joustavuudesta 100 euron henkilöstöedulla. Palkitseminen toteutettiin ePassi Flex -palvelun kautta. Jatkossa henkilöstöetuja järjestetään ePassin kautta, jolloin jokainen voi tukea omaa hyvinvointiaan parhaaksi katsomallaan ja omiin mielenkiinnon kohteisiinsa sopivalla tavalla.

Henkilöstökertomuksessa on raportoitu myös marraskuussa 2021 toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksia. Kaupungin työyhteisöjen vahvuuksia ovat edellisvuosien tavoin työkaverit ja hyväksi koettu osaaminen. Eniten haasteita työhyvinvoinnille aiheuttavat kiireen kokemukset. Etätyötä tehneistä 79 prosenttia kokee, että etätyö lisää työhyvinvointia. Vastanneista 79 prosenttia suosittelisi Kouvolan kaupunkia työnantajana.

Työhyvinvointia seurattiin myös kolme kertaa vuodessa fiilismittarin avulla, jossa kysyttiin työn mielekkyydestä. Henkilöstön fiilikset olivat suhteellisen samansuuntaiset koko vuoden. Tyytyväisten määrä vaihteli 56–62 prosentin, neutraalisti suhtautuvien 25–28 prosentin sekä tyytymättömien 14–17 prosentin välillä.

Henkilöstökertomus vuodelta 2021 on **liitteenä**.

Henkilöstöjohtaja Päivi Karhu on kokouksessa paikalla asiantuntijana

vastaamassa kysymyksiin.

Lisätietoja: henkilöstöjohtaja Päivi Karhu, puh. 020 615 4001, paivi.karhu(at)kouvola.fi ja henkilöstösuunnittelupäällikkö Annamaija Saarela, puh. 020 615 7231, annamaija.saarela(at)kouvola.fi.

Kaupunginjohtajan ehdotus:

Kaupunginhallitus päättää hyväksyä henkilöstökertomuksen vuodelta 2021.

Kaupunginhallituksen ehdotus kaupunginvaltuustolle:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2021.

Kaupunginhallituksen päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Kaupunginhallitus myönsi henkilöstöjohtaja Päivi Karhulle läsnäolo- ja puheoikeuden. Hän oli asiantuntijana läsnä kokouksessa asian käsittelyn aikana.

Kaupunginvaltuusto 13.06.2022 § 61

Kouvolan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2021 on **liitteenä**.

Kaupunginhallituksen ehdotus:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2021.

Asian käsittely:

Ryhmäpuheenvuoron käyttivät valtuutetut Birgit Koskela (KOK), Sanna Tähtinen (SDP), Mikko Jaanu (PS), Laila Uljas (KESK), Jenni Aikio (VHR).

Kokouksessa pidettiin tauko klo 14.01 – 14.42.

Ryhmäpuheenvuoron käyttivät valtuutetut Tiina Hämäläinen (KD) ja Mika Byman (VAS).

Puheenvuoron käytti valtuutettu Christa Carpelan.

Vastauspuheenvuoron käytti henkilöstöjohtaja Päivi Karhu.

Kaupunginvaltuuston päätös:

Kaupunginvaltuusto hyväksyi päätösehdotuksen.

Valtuutetut Sheikki Laakso, Janne Wall ja Mia Ylä-Outinen poistuivat kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana ennen päätöksentekoa.

Valtuutetut Lasse Siukkola ja Kirsi Seppälä saapuivat kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana.
