

KOUVOLA

Henkilöstökertomus 2022



Tekstit

Konsernipalvelut / Henkilöstöpalvelut

Toimialat

Kannen kuva

Lehtomäen päiväkodin metsäeskari. Kuva Tuuli Kansanaho.

Kouvolan kaupungin julkaisu 2023

SISÄLTÖ

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | TYÖHYVINVOINTIA EDISTETÄÄN ARJESSA!..... | 1 |
| 2 | KAUPUNKISTRATEGIA 2023–2032: KOUVOLA – KAAKKOIS-SUOMEN KESKUS | 2 |
| 3 | HENKILÖSTÖOHJELMA..... | 3 |
| 4 | HENKILÖSTÖVOIMAVARAT..... | 4 |
| 4.1 | Henkilöstömäärä | 4 |
| 4.2 | Eläköityminen ja lähtövaihtuvuuden hyödyntäminen | 6 |
| 4.3 | Henkilöstökustannukset | 7 |
| 4.4 | Terveysperusteiset poissaolot..... | 9 |
| 5 | HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT KEHITTÄMISTOIMET | 11 |
| 5.1 | Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja osaamisen johtaminen..... | 11 |
| 5.2 | Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen..... | 15 |
| 5.3 | Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen | 23 |
| 6 | TARINOITA PALVELUISTA..... | 28 |

1 TYÖHYVINVOINTIA EDISTETÄÄN ARJESSA!

Kaupungin henkilöstöjohtamisen visio on ”Rakkaudesta lajiin – me teemme Kouvolaan”. Visiossamme korostuu kuntatyön ihmisläheisyys ja työskentely yhteisen hyvän puolesta. Henkilöstö on aktiivisesti rakentamassa Kouvolaan yhdessä asukkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa. Henkilöstö on kaupungin palvelujen tärkein voimavara. Eläkkeelle siirtyminen on lähivuosina runsasta. Kilpailu osaavasta työvoimasta on kiristymässä. Meidän on tärkeää huolehtia hyvästä työnantajakuvasta ja siitä, että olemme veto- ja pitovoimainen työnantaja.

Rekrytointimarkkinoinnilla Kouvolaan kaupunkia tehdään näkyväksi ja vetovoimaiseksi paikaksi asua ja tehdä töitä. Kuntarekryn personoitujen työnantajajärjestelmien rakentamisen jälkeen aloitettiin työpaikkailmoitusten kehittämisen. Laadukas perehdytys vahvistaa uuden työntekijän työyhteisöön kuulumisen tunnetta. Maaliskuussa käynnistyi sähköisen perehdytysohjelmiston Intron käyttöönotto. Syksyn aikana otettiin käyttöön uusi intranet Kontra, joka tukee aktiivista henkilöstöviestintää.

Henkilöstöhallinnon prosessien sähköistämistä on tehty jo usean vuoden ajan. Kesäkuussa otettiin käyttöön työajanseurantajärjestelmä Linkity. Käyttöönottoprojektiin osallistui laaja joukko työntekijöitä ja esihenkilöitä. Järjestelmää muokattiin projektin aikana meitä paremmin palvelevaksi. Sen avulla automatisoitiin tuntipalkkaisten työntekijöiden palkanmaksuprosessi ja kustannuseuranta. Järjestelmä mahdollistaa myös liukuvassa työajassa olevien työskentelypaikasta riippumattoman työajan seurannan.

Koronapandemia jatkui jo kolmatta vuotta, mutta se näkyi henkilöstön runsaina sairauspoissaoloina vasta kuluneen vuoden aikana. Sairauspoissaoloja koskeva tunnusluku nousi poikkeuksellisen korkealle. Pitkittynyt koronavirusepidemia ja Ukrainan sodan aiheuttama epävarmuus lisäsivät hyvinvoinnin haasteita. Psykologisesti Terve Työpaikka -hanke käynnistettiin keväällä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Hankkeen tavoitteiksi asetettiin keinojen tarjoaminen voimavarojen lisäämiseksi epävarmuuden keskellä, työkyvyn toimintamallin ja eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittäminen sekä mielen hyvinvointiin liittyvien sairauspoissaolojen vähentäminen. Hanke käsitti johdon ja esihenkilöiden valmennuksia, koko työyhteisön tilaisuuden sekä tiedotuskampanjan ja materiaaleja. Valmennuksissa tuli esille, että parhaiten mielen hyvinvointia edistetään arjessa kaikilla eri organisaation tasoilla. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa terveellisen ja turvallisen työyhteisön syntymiseen.

Elokuussa järjestettiin henkilöstön syysstartti Tykkimäen huvipuistossa. Parin koronavuoden jälkeen päästiin nauttimaan rennosti yhdessäolosta työkavereiden kanssa. Tapahtumalla haluttiin edistää myös henkilöstöviestintämme. Tykkimäki-ilta konsertteineen sai paljon myönteistä palautetta. Se toi meille runsaasti energiaa alkaneeseen syyskauteen.

Johtamista ja esihenkilötyötä kehitettiin monin tavoin. Elokuussa käynnistyivät kaupungin johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien valmennukset. Tavoitteena oli kehittää organisaation johtamista, vahvistaa johtoryhmätyöskentelyn tavoitteellisuutta ja strategisuutta sekä tehostaa kokouskäytäntöjä. Olimme mukana myös Työterveyslaitoksen hankkeessa, jossa esihenkilöille tarjottiin mahdollisuus kehittää osaamistaan ikäjohtamisessa.

Marraskuussa toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset olivat samalla tasolla kuin vuotta aiemmin. Vastausprosentti jäi kuitenkin aiempaa alhaisemmaksi. Työhyvinvointikyselyä onkin tarkoitus uudistaa. Kaupungin työyhteisöjen vahvuuksia olivat edellisvuosien tavoin työkaverit ja hyväksi koettu osaaminen. Eniten haasteita aiheuttavat kiireen kokemukset. Vastanneista 76 prosenttia suosittelisi Kouvolaan kaupunkia työnantajana.

Toimintaympäristön haasteet jatkuvat. Henkilöstötyön painopisteet liittyvät jatkossakin vahvasti työhyvinvoinnin edistämiseen, esihenkilötyön kehittämiseen sekä osaavan työvoiman varmistamiseen. Tavoitteena, että Kouvolaan kaupunki on haluttu työpaikka, jossa jokaisella on mahdollista kehittää ja kehittyä työssään!

Päivi Karhu
henkilöstöjohtaja

2 KAUPUNKISTRATEGIA 2023–2032: KOUVOLA – KAAKKOIS-SUOMEN KESKUS

Kaupunkistrategiassa 2023–2032 linjataan kaupunkikonsernin toimintaa. Uusi kaupunkistrategia hyväksyttiin valtuustossa 19.9.2022. Tavoitevisiona on ”Kouvola 2032 - Kaakkois-Suomen keskus; aktiivisten kaupunki keskel kaikkee”. Kaupunkistrategina kasvukärkinä ovat lapset, nuoret ja yritykset.

Kaupunkistrategian yhteisiä tavoitteita ovat

- Asuminen: Kouvola on turvallinen kotipesä
- Liikunta ja kulttuuri: Kouvola on värikäs pelikenttä
- Kestävä elämäntapa: Kouvola on luonnollinen perusta
- Kasvatus ja opetus: Kouvola on kaikkien kampus
- Työelämä: Kouvola on moderni työmahdollisuuksien keskus
- Yrittäminen: Kouvola on logistisesti keskellä kaikkea

Toimintamme linjaukset kertovat, miten kaupungin organisaatiossa tehdään yhdessä töitä Kouvolan parhaaksi ja kaupunkilaisia varten, strategiaa toteuttaen. Toimintamme linjauksia ovat uudet toimintatavat, hyvinvoiva henkilöstö ja osallistava johtaminen, yhteistyö ja edunvalvonta sekä hallittu vakaa talous.

Hyvinvoivan henkilöstön ja osallistavan johtamisen linjauksia tarkennettiin seuraavasti:

Henkilöstön osaamiseen ja kehittymiseen panostetaan. Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kaupungille tärkeää. Henkilöstöjohtaminen on osallistavaa, vastuullista ja perustuu luottamukseen. Henkilöstöä kannustetaan ideoimaan ja toimimaan yrittäjähenkisesti. Henkilöstön asenne synnyttää hyvän asiakaspalvelun. Reagoimme asiakastarpeisiin nopeasti.

Arvot ovat toimintaa pitkällä aikavälillä ohjaavia periaatteita. Uudessa kaupunkistrategiassa on määritelty kaupungin toimintaa ohjaaviksi arvoiksi *yhdessä, kestävästi, kehittäen*.

KOUVOLA

KAUPUNKISTRATEGIA 2032:

Kouvola – Kaakkois-Suomen keskus

Kouvola on aktiivisten kaupunki keskellä kaikkea. Meillä on hyvät yhteydet – ihmisiin, luontoon, maailmalle ja mahdollisuuksiin!

Kouvolassa saa elää täyttä elämää ja syke nousta. Innostumme, nautimme ja kannustamme toisiamme. Voimme hyvin ja menestymme, kun kaikista pidetään huolta.



Kuva 1 Kouvolan kaupunkistrategia 2023 – 2032

3 HENKILÖSTÖOHJELMA

Henkilöstöohjelmalla tuetaan kaupunkistrategian toteutumista. Kaupunginhallitus hyväksyi 17.5.2021 **kaupungin henkilöstöohjelman vuosille 2021–2024**.

Henkilöstöohjelmassa on määritelty henkilöstöjohtamisen visioksi ”Rakkaudesta lajiin – me teemme Kouvolaan”. Visiossa korostuu kuntatyön ihmissläheisyys 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. Ohjelmassa määritellään jokaista tavoitetta koskevat linjaukset ja mittarit sekä niiden saavuttamiseksi tarvittavat kehittämistoimenpiteet. Henkilöstöohjelman visio, painopisteet ja tavoitteet on esitetty alla olevassa kuvassa.



Kuva 2 Kouvolan kaupungin henkilöstöohjelman visio, painopisteet ja tavoitteet

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

Hyvän johtamisen periaatteiden määrittelyprosessin aikana vahvistettiin yhteistä näkemystä siitä, mitä hyvä johtaminen tarkoittaa Kouvolan kaupungilla. Hyvän johtamisen periaatteet määriteltiin kaupunkistrategian ja arvojen pohjalta. Samalla konkretisoitiin, mitä ne tarkoittavat toimintatapoina ja johtamisen tekoina sekä luotiin suunnitelma niiden käytäntöön viemiseksi ja vakiinnuttamiseksi.

Henkilöstöohjelman lisäksi laaditaan vuosittain työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukainen *työsuojelun toimintaohjelma*. Kaupunkistrategiaa toteuttaa myös kaupunginhallituksen 7.3.2022 hyväksymä *Kouvolan kaupungin henkilöstöä koskeva suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*.

4 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

4.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2022 lopussa Kouvolan kaupungin palveluksessa oli 2915 henkilöä, joista vakinaisia oli 2280 eli noin 78 %. Määräaikaista henkilöstöä oli yhteensä 457 ja palkkatuella työllistettyjä 178. Henkilöstön määrä väheni edellisvuodesta 334:llä eli 10,3 prosentilla. Koko henkilöstöstä oli osa-aikatyössä 412 (14 %).

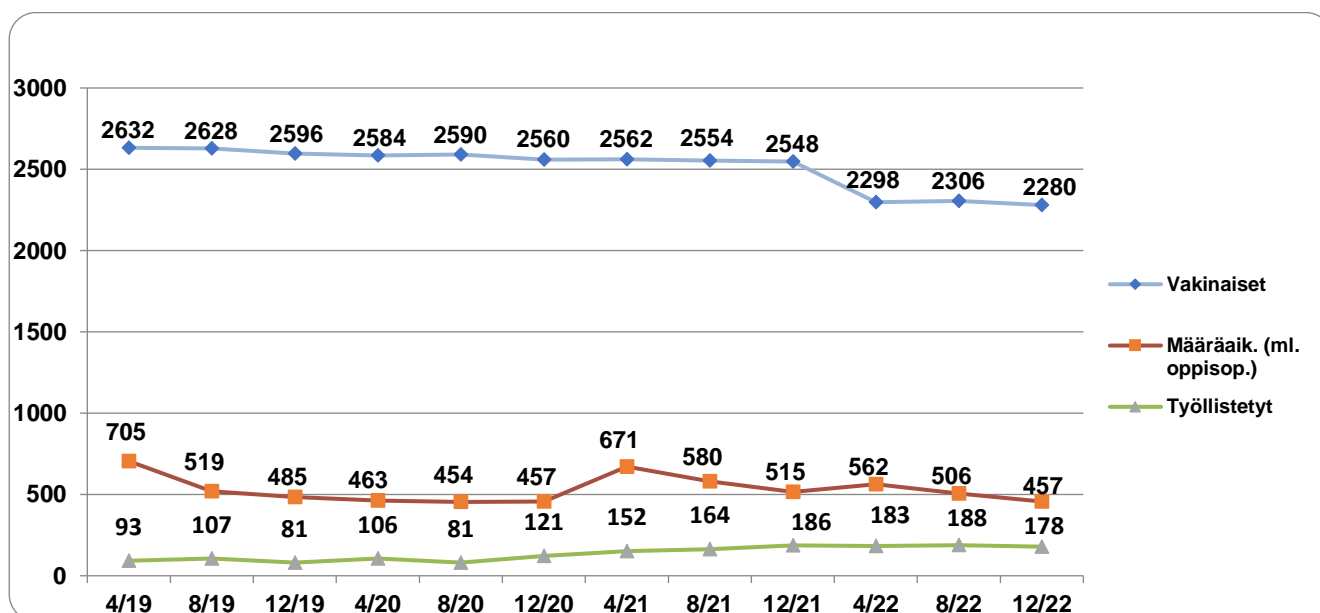
Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 268:lla. Tähän ovat vaikuttaneet erityisesti vuodenvaihteessa liikkeenluovutuksella toteutetut henkilöstösiirrot. KSAO:sta siirtyi 168 vakinaista viranhaltijaa/työntekijää Kouvolan Ammattiopisto Oy:lle ja lomituspalveluista siirtyi 59 vakinaista viranhaltijaa/työntekijää Sysmän kunnan palvelukseen. Puhtauspalveluista siirtyi maaliskuun alussa 7 vakinaista työntekijää Kymsote-Kiinteistöt Oy:lle. Vuoden 2019 alun jälkeen (15.1.2019: 2 659) vakinainen henkilöstö on vähentynyt yhteensä 379:llä. Vakinaisen henkilöstön määrää ovat kasvattaneet Carea-koulun siirron 1.8.2020 yhteydessä kaupungille liikkeenluovutuksella Kymsotelta siirtyneet yhteensä 26 vakinaista viranhaltijaa/työntekijää sekä 1.1.2021 Kinnolta siirtyneet Live&VisitKouvolan kuusi vakinaista työntekijää. Vakinaisen henkilöstön vähennys ilman liikkeenluovutuksia olisi ollut 177. Määräaikainen henkilöstö väheni edellisvuodesta 58:lla ja palkkatuella työllistettyjen määrä 8:lla.

Vuoden 2022 aikana palkkatuetussa työsuhteessa oli yhteensä 312 henkilöä. Nuorten osuus kokonaismäärästä oli 83 ja velvoitetutyöllistettyjen 43. Nuoria oli kaupungin kesätyöissä vuonna 2022 yhteensä 192.

Taulukko 1 Henkilöstön määrä 31.12.2022

| Toimiala | Vakinaiset | Määrä- aikaiset | Työllistetyt | Henkilöstö 31.12.22 | Henkilöstö 31.12.21 |
|------------------------|-------------|--------------------|--------------|------------------------|------------------------|
| Konsernipalvelut | 125 | 18 | 9 | 152 | 142 |
| Sivistys | 1652 | 368 | 119 | 2139 | 2370 |
| Tekniikka ja ympäristö | 503 | 71 | 50 | 624 | 737 |
| Yhteensä | 2280 | 457 | 178 | 2915 | 3249 |
| Henkilöstö 31.12.2021 | 2548 | 515 | 186 | 3249 | |
| Henkilöstö 31.12.2020 | 2560 | 457 | 121 | 3138 | |

Kaavio 1 Henkilöstömäärän kehitys 2019 – 2022



Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019–2022 on kuvattu kaaviossa 1. Henkilöstörakenne muuttui merkittävästi vuoden 2019 alussa, kun sote-palvelut siirtyivät Kymenlaakson sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymälle Kymsotelle. Vuonna 2022 vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli keskimäärin 6,5 %. Vapautuneista vakansseista jätettiin täyttämättä 19 eli 12 prosenttia.

Henkilöstömäärä henkilötyövuosina

Tarkemmin henkilöstömäärää kuvaa henkilötyövuosi (htv), jolla tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä olutta henkilöä. Osan vuotta, osa-aikaisesti työskentelevän sekä palkattomalla virka-/työvapaalla olleen työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Tunnusluvusta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja. Henkilötyövuosia kertyi yhteensä 2746,77 (2021: 3010,55). Henkilötyövuodet ovat vähentyneet edellisvuodesta yhteensä 263,78:lla eli 8,8 prosentilla.

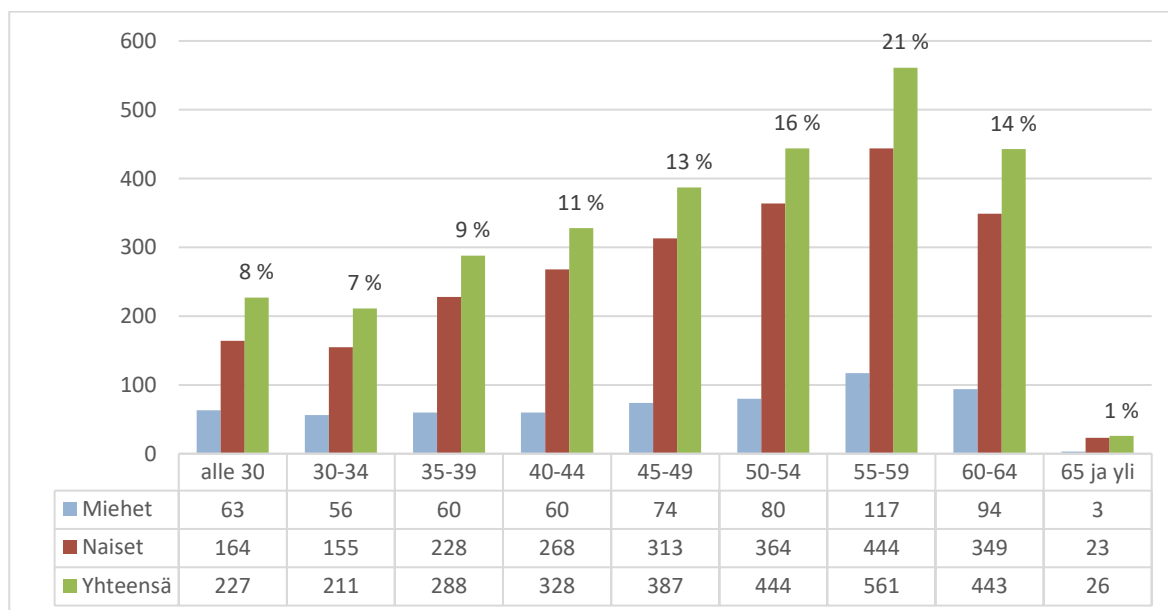
Taulukko 2 Henkilötyövuodet toimialoittain 2022

| Toimiala | Vakinaiset | Määräaikaiset | Työllistetyt | Tot. 1-12/2022 | Tot. 1-12/2021 |
|------------------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Konsernipalvelut | 110,34 | 27,60 | 6,15 | 144,09 | 138,67 |
| Sivistys | 1425,46 | 442,18 | 111,92 | 1979,57 | 2194,01 |
| Tekniikka ja ympäristö | 469,32 | 94,46 | 59,34 | 623,11 | 677,86 |
| Yhteensä | 2005,12 | 564,23 | 177,41 | 2746,77 | 3010,55 |
| HTV 31.12.2021 | 2239,78 | 620,91 | 149,86 | 3010,55 | |
| HTV 31.12.2020 | 2159,32 | 515,11 | 95,23 | 2769,66 | |

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstössä sekä naisten että miesten suurin ikäryhmä on 55 - 59 -vuotiaat (21 % henkilöstöstä). Koko henkilöstön keski-ikä on 48,3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,0 vuotta ja määräaikaisen 42,5 vuotta. Kaupungin henkilöstöstä naisia on 79 prosenttia ja miehiä 21 prosenttia.

Kaavio 2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022



Esihenkilöt

Kouvolan kaupungilla oli vuoden 2022 lopussa esihenkilötehtävissä toimivia yhteensä 150 (2021: 176), joten esihenkilöiden osuus koko henkilöstöstä oli 5,1 % (2020: 5,4 %). Esihenkilötehtävissä olevien määrä on vähentynyt vuoden 2019 alusta alkaen yhteensä 63:lla.

Taulukko 3 Esihenkilöiden lukumäärä toimialoittain 31.12.2022

| Toimiala | Miehet | Naiset | Yht. | Henkilöstö 31.12.2022 | Työntekijöitä/ esihenkilö |
|------------------------|-----------|------------|------------|--------------------------|------------------------------|
| Konsernipalvelut | 2 | 16 | 18 | 152 | 8,4 |
| Sivistys | 25 | 61 | 86 | 2139 | 24,9 |
| Tekniikka ja ympäristö | 16 | 30 | 46 | 624 | 13,6 |
| Yhteensä | 43 | 107 | 150 | 2915 | 19,4 |
| Vuonna 2021 | 58 | 118 | 176 | 3249 | 18,5 |
| Vuonna 2020 | 62 | 121 | 183 | 3138 | 17,1 |

Etätyötä tekevien määrä

Etätyö on joustava työn organisointimalli, jossa työtä tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella kotona tai muussa etätyöpisteessä. Etätyö lisää työn tuottavuutta ja työjärjestelyjen joustavuutta sekä parantaa työhyvinvointia. Se mahdollistaa samalla työn ja perhe-elämän paremman yhteensovittamisen. Etätyön käyttö parantaa työnantajaimagoa ja helpottaa henkilöstön rekrytointia sekä vähentää työmatkaliikennettä ja pienentää hiilijalanjälkeä.

Kouvolan kaupungilla on tehty etätyötä huhtikuusta 2017 alkaen. Etätyöohjeita päivitettiin marraskuun alussa. Etätyön määrää ei ole rajattu, vaan etä- ja lähityötä on mahdollista vuorotella sen mukaisesti, mitä työtehtävät ja työn luonne edellyttävät. Vuoden 2022 lopussa etätyösopimuksia oli voimassa yhteensä 475 (2021: 1085). Vuoden 2021 lopulla etätyösopimuksia oli voimassa poikkeuksellisen paljon koronaepidemiasta johtuen.

4.2 Eläköityminen ja lähtövaihtuvuuden hyödyntäminen

Vuoden 2022 aikana Kouvolan kaupungilta siirtyi eläkkeelle yhteensä 70 työntekijää (2021: 86). Lisäksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 13 työntekijää (2021: 18). Eläkkeelle siirtymisen vuoksi vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 9 eli 13 prosenttia. Muusta syystä vapautuneesta 87 virasta ja tehtävästä jätettiin täyttämättä 10 eli 11 prosenttia. Kun kaikki lähtövaihtuvuus (eläkkeelle siirtyminen ja muut syyt) otetaan huomioon, on 157 vapautuneesta virasta ja tehtävästä jätetty täyttämättä yhteensä 19 eli 12 prosenttia.

Taulukko 4 Eläke- ja muun poistuman hyödyntäminen vuonna 2022

| Toimiala | Vanhuuseläke | Työkyvyttömyyseläke | Osatyökyvyttömyyseläke | Jätetty täyttämättä lkm | Jätetty täyttämättä % | Muu poistuma | Jätetty täyttämättä lkm | Jätetty täyttämättä % |
|------------------------|--------------|---------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------|-------------------------|-----------------------|
| Konsernipalvelut | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 % | 3 | 1 | 33 % |
| Sivistys | 38 | 3 | 8 | 3 | 7 % | 58 | 3 | 5 % |
| Tekniikka ja ympäristö | 18 | 8 | 4 | 6 | 23 % | 26 | 6 | 23 % |
| Yhteensä | 59 | 11 | 13 | 9 | 13 % | 87 | 10 | 11 % |
| Vuonna 2021 | 78 | 8 | 18 | 15 | 17 % | 87 | 5 | 6 % |
| Vuonna 2020 | 86 | 14 | 12 | 36 | 36 % | 104 | 30 | 29 % |

Eläkepoistumaa hyödynnetty tehokkaasti

Eläkepoistuman hyödyntäminen on ollut yksi keskeinen keino henkilöstömäärän sopeuttamisessa. Sote-palvelujen kuntayhtymälle siirtymisen jälkeen vuosina 2019-2022 eläköitymisen myötä vapautuneista viroista ja tehtävistä on jätetty täyttämättä 27 %. Eläkepoistumaa on hyödynnetty tehokkaasti niiden ammattiryhmien osalta, joissa se on ollut palvelutuotannon kannalta mahdollista. Esimerkiksi hallinto- ja toimistohenkilöstön osalta 33 % eläköitymisen myötä vapautuneista tehtävistä on jätetty täyttämättä. Vuosina 2009–2018 sote-palvelujen ollessa vielä osa kaupungin organisaatiota eläkepoistumasta hyödynnettiin keskimäärin 26 prosenttia. Eläkepoistuman hyödyntäminen on ollut niin suurta kuluneiden vuosien aikana, että jatkossa siihen ei ole enää merkittävästi mahdollisuuksia, jollei palveluverkkoon tai palvelujen tuottamistapoihin tehdä muutoksia.

Taulukko 5 Eläkepoistuman hyödyntäminen ammattiryhmittäin 2019 – 2022

| Ammattiryhmä | Eläkkeelle | Jätetty täyttämättä lkm | Jätetty täyttämättä % |
|-------------------------------------|------------|-------------------------|-----------------------|
| Hallinto- ja toimistohenkilöstö | 46 | 15 | 33 % |
| Opetushenkilöstö (OVTES) | 72 | 11 | 15 % |
| Varhaiskasvatus (sis. koulunk.ohj.) | 73 | 12 | 16 % |
| Muu sivistystoimen henkilöstö | 22 | 6 | 27 % |
| Ruokapalveluhenkilöstö | 28 | 10 | 36 % |
| Puhtauspalveluhenkilöstö | 46 | 18 | 39 % |
| Maatalouslomituksen henkilöstö | 9 | 8 | 89 % |
| Tekninen henkilöstö (TS ja TTES) | 69 | 20 | 29 % |
| Yhteensä | 365 | 100 | 27 % |

4.3 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä noin 141,7 milj. euroa, kun ne olivat vuotta aiemmin 155,6 milj. euroa. Henkilöstökulut vähenivät edellisvuodesta noin 13,9 milj. eurolla eli 8,9 prosentilla. Palkat ja palkkiot vähenivät edellisvuodesta 9,3 prosentilla. Kunta-alan uudet sopimukset tulivat voimaan 1.5.2022 alkaen. Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.6.2022 alkaen yleiskorotuksella, joka oli 46 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Järjestelyeräkorotusten kustannusvaikutus 1.10.2022 alkaen oli 0,53 %. Palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä perittävä työkyvyttömyyseläkemaksu on KuELin piirissä 1,46 prosenttia (2021: 1,6 %) ja VaELin piirissä 1,27 prosenttia (2021: 0,65 %). Lomapalkkavelka kasvoi vuoden 2022 tilinpäätöksessä poikkeuksellisesti peräti 0,79 milj. eurolla. Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 noin 23 prosenttia kaikista ulkoisista toimintakuluista (2021: 26 %).

Konsernipalvelujen henkilöstökulujen kasvun taustalla oli palkkatuella työllistettyjen henkilöstökulujen kasvu lähes 0,82 milj. eurolla. Työllistettyjen henkilöstökulut olivat vuonna 2021 noin 3,99 milj. euroa ja vuonna 2022 noin 4,80 milj. euroa. Palkkatuella työllistetyt työntekijät raportoidaan sille toimialalle, jossa he työskentelevät, mutta palkkakustannukset maksetaan konsernipalvelujen määrärahoista.

Lomarahavapaa on määritelty virka- ja työehtosopimuksissa. Vuonna 2022 lomarahoja vaihdettiin vapaa-ajaksi yhteensä noin 0,57 milj. eurolla sivukuluineen (2021: 0,44 milj. €). Kyseessä ei ole säästökeino, sillä lomarahavapaiden pitämisen ajalta aiheutuu monissa yksiköissä vastaavasti sijaiskustannuksia.

Maksetut lisä- ja ylityökorvaukset olivat vuonna 2022 yhteensä noin 0,6 milj. euroa sivukuluineen (2021: 0,6 milj. euroa). Osa ylityöstä johtuu varallaoloajan aktiiviyöstä.

Taulukko 6 Henkilöstökustannukset toimialoittain 2022

| Toimiala 1000 e | Palkat ja palkkiot | Henkilö- sivukulut | Yhteensä 2022 | Yhteensä 2021 | Muutos- % |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|------------------|---------------|
| Yhteistoiminta*) | 13 | 4777 | 4790 | 5017 | -4,5 % |
| Konsernipalvelut**) | 11746 | 2849 | 14595 | 13186 | 10,7 % |
| Sivistys | 77438 | 19201 | 96639 | 109223 | -11,5 % |
| Tekniikka ja ympäristö | 19560 | 6090 | 25651 | 28141 | -8,8 % |
| Yhteensä | 108757 | 32918 | 141676 | 155567 | -8,9 % |
| Vuonna 2021 | 119936 | 35632 | 155567 | | |
| Vuonna 2020 | 109416 | 33544 | 142960 | | |

*) Yhteistoiminnan henkilöstösivukulut koostuvat pääosin sosiaali- ja terveyspalvelujen eläkemenoperusteisista maksuista.

***) Konsernipalveluihin kirjataan kaikkien palkkatuella työllistettyjen henkilöstökulut.

Eläkekustannukset

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana palkkaperusteista eläkemaksua. Se on kerralla lopullinen. Sen tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Laskettaessa suuren ja keskisuuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksua laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä. Vuoden 2022 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyi vuosina 2019 ja 2020 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Työkyvyttömyysriskikerroin on kehittynyt lievästi myönteiseen suuntaan KuELin osalta. VaELin osalta vuosi 2021 oli erittäin poikkeuksellinen, sillä työkyvyttömyyseläkkeitä tai täysiaikaisia kuntoutustukia ei alkanut maksun määräytymisvuosina lainkaan.

Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona. Keskisuuren työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan omavastuiselta osalta työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona, ja omavastuusteen ylittävältä osalta keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaisena. Kouvolan kaupunki on KuELin osalta suurtyönantaja ja VaELin osalta keskisuuri työnantaja.

Taulukko 7 Työkyvyttömyysriskikertoimet vuosina 2020 – 2022

| Vuosi | KuEL Kouvola | VaeL Kouvola | KuEL ja VaeL keskimäärin |
|-------|-----------------|-----------------|-----------------------------|
| 2022 | 1,32730 | 1,38997 | 1,00 |
| 2021 | 1,33517 | 0,00000 | 1,00 |
| 2020 | 1,57027 | 1,81091 | 1,00 |

KuEL-eläkemenoperusteista maksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet työnantajan palveluksessa ennen vuotta 2005. Vuonna 2022 eläkemenoperusteista maksua maksettiin yhteensä noin 9,8 milj. euroa (2021: 10,2 milj. €). Eläkemenoperusteinen maksu korvataan tasausmaksulla vuoden 2023 alussa. Tasausmaksua maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken vuoden 2022 toteutuvien palkkasummien suhteessa.

4.4 Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot ja kuntoutustuet

Henkilöiden sairastavuutta kuvaava tunnusluku vuonna 2022 oli 22,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (2021: 17,0 kpv/htv). Tunnusluku kasvoi peräti 5,7 kpv/htv edelliseen vuoteen verrattuna. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruisia kuntoutustukia oli keskimäärin 1,7 kalenteripäivää/htv (2021: 1,0 kpv/htv).

Kaikista sairauspoissaoloista on ollut lyhyitä, esihenkilön luvalla ilman todistusta myönnettyjä sairauslomia 29 % (2021: 20 %). Esihenkilöt myönsivät poissaoloja ilman todistusta vuonna 2022 peräti 6,6 kalenteripäivää/htv, kun tämä luku oli vuotta aiemmin 3,4 kalenteripäivää/htv. Esihenkilöitä ohjeistettiin käyttämään tätä mahdollisuutta, jotta työterveyshuoltoa ei ole kuormitettu tarpeettomasti koronavirusepidemian aikana. Esihenkilö saa myöntää enintään seitsemän kalenteripäivän sairausloman ilman todistusta. Vielä kevään 2022 ajan tuli välttää kontakteja positiivisen koronatestituloksen jälkeen vähintään viiden vuorokauden ajan, mikä on näkynyt poissaolojen suurena kokonaismääränä.

Taulukko 8 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä toimialoittain

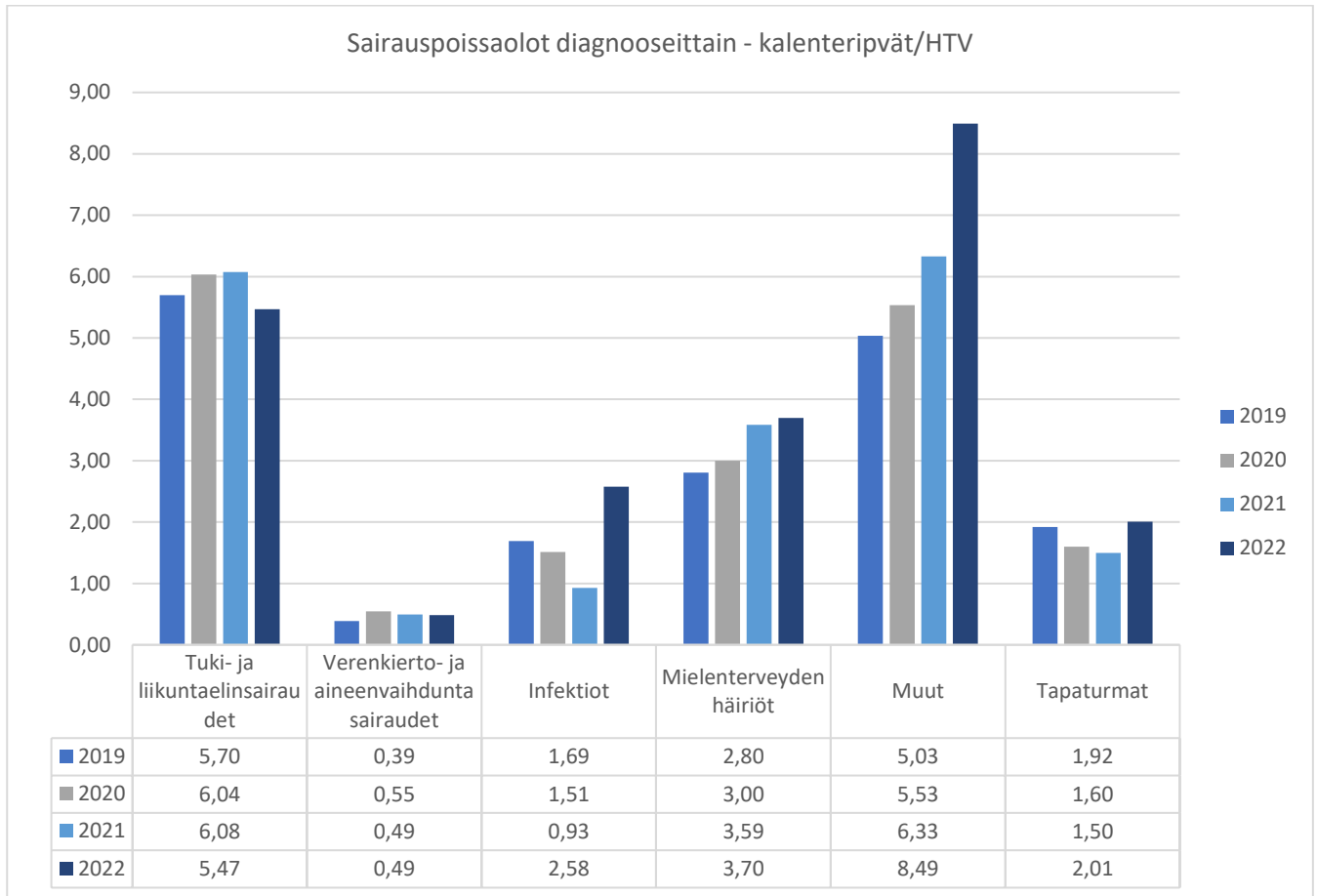
| Toimiala | Kalpv yhteensä | V. 2022 kalpv/htv | V. 2021 kalpv/htv | Muutos kpv/htv |
|------------------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Konsernipalvelut | 2026 | 14,1 | 7,0 | 7,1 |
| Sivistys | 44223 | 22,3 | 16,2 | 6,1 |
| Tekniikka ja ympäristö | 16074 | 25,8 | 21,6 | 4,2 |
| Yhteensä | 62323 | 22,7 | 17,0 | 5,7 |
| Vuonna 2021 | 51123 | 17,0 | | |
| Vuonna 2020 | 47219 | 17,0 | | |

Taulukko 9 Kuntoutustuet kalenteripäivinä toimialoittain

| Toimiala | Kalpv yhteensä | V. 2022 kalpv/htv | V. 2021 kalpv/htv | Muutos kpv/htv |
|------------------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Konsernipalvelut | 0 | 0 | 0,2 | -0,2 |
| Sivistys | 3285 | 1,7 | 0,9 | 0,8 |
| Tekniikka ja ympäristö | 1428 | 2,3 | 1,5 | 0,8 |
| Yhteensä | 4713 | 1,7 | 1,0 | 0,7 |
| Vuonna 2021 | 3122 | 1,0 | | |
| Vuonna 2020 | 3287 | 1,2 | | |

Yleisimmät syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (24 %) sekä mielenterveyden häiriöt (16 % kaikista sairauspoissaoloista). Hengitystieinfektioista johtuvia lääkärintodistuksella myönnettyjä sairauspoissaoloja oli 11 % kaikista poissaoloista. Ne kasvoivat selvästi edellisvuodesta, jolloin ne olivat poikkeuksellisen alhaisella tasolla. Koronasta johtuvat sairauspoissaolot on kirjattu tartuntatautina diagnooseihin Muut-syyt. Kyseiseen ryhmään tilastoidaan myös esihenkilöiden ilman todistusta myöntämät sairauspoissaolot.

Kaavio 3 Sairauspoissaolot diagnooseittain kalenteripäivät/henkilötyövuosi vuosina 2019 – 2022



Työtapaturmasta johtuneet poissaolot

Työtapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapahtumaa, joka aiheuttaa vamman tai sairauden työntekijälle. Työtapaturma voi sattua työpaikalla, työpaikkaan kuuluvalla alueella tai työliikenteessä. Työtapaturma voi sattua myös työmatkalla. Työtapaturmista johtuneita poissaoloja oli keskimäärin 0,7 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (2021: 0,7 kpv/htv).

Taulukko 10 Työtapaturmasta johtuneet poissaolot toimialoittain

| Toimiala | Kpl | Kalpv yhteensä | V. 2022 kalpv/htv | V. 2021 kalpv/htv | Muutos kpv/htv |
|------------------------|------------|----------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Konsernipalvelut | 3 | 97 | 0,7 | 0,0 | 0,7 |
| Sivistys | 195 | 1478 | 0,7 | 0,6 | 0,1 |
| Tekniikka ja ympäristö | 60 | 363 | 0,6 | 1,2 | -0,6 |
| Yhteensä | 258 | 1938 | 0,7 | 0,7 | 0,0 |
| Vuonna 2021 | 253 | 2150 | 0,7 | | |
| Vuonna 2020 | 189 | 2480 | 0,6 | | |

5 HENKILÖSTÖÄ KOSKEVAT KEHITTÄMISTOIMET

5.1 Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja osaamisen johtaminen

Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kaupungin palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnitelmassa määritellään strategian ja toiminnan vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstösuunnitelman lähtökohtana tulee olla kaupungin strategia ja palvelustrategiset linjaukset, joissa otetaan kantaa siihen, mitä palveluita tuotetaan ja miten niitä tuotetaan. Henkilöstösuunnitelma kattaa sekä määrällisen että laadullisen osion. Kaupungille laaditaan taloussuunnittelukaudelle vuosittain erillinen **henkilöstösuunnitelma**.

Viime vuosien henkilöstösuunnittelun tavoitteet ovat liittyneet erityisesti henkilöstömenojen ja henkilöstön vähentämiseen. Henkilöstövähennyksiä on toteutettu pääasiassa eläkkeelle siirtymistä ja muuta vaihtuvuutta hyödyntämällä sekä määräaikaista henkilöstöä vähentämällä. Kaupungin talouden tasapainottaminen vaatii henkilöstömenojen hallintaa, mutta samanaikaisesti on kiinnitettävä yhä enemmän huomiota avainhenkilöroikeihin ja niiden hallintaan sekä riittävän ja osaavan työvoiman saamiseen. Myös kehittämiseen tulee varata riittävästi resursseja. Suuri vaihtuvuus aiheuttaa haasteita, joihin tulee varautua etukäteen. Kuntien ongelmat työvoiman saatavuudessa ovat syventyneet. Tälläkin hetkellä on jo haasteita tiettyjen ammattiryhmien rekrytoinnissa

Kouvolan kaupungin palveluorganisaatiota on uudistettu kolme kertaa sote-palvelujen kuntayhtymälle siirron jälkeen. Organisaatiota uudistettiin vuosien 2019 ja 2020 alussa sekä kolmannen kerran 1.6.2021 alkaen.

Palvelurakenteen muutokset ja henkilöstön siirrot

Vuonna 2021 perustettiin Kouvolan Ammattiopisto Oy. Vuoden 2022 alussa uuteen yhtiöön siirtyi liikkeenluovutuksella 168 vakinaista ja 61 määräaikaista viranhaltijaa/työntekijää.

Maatalousyrittäjien eläkelaitos Mela päätti yhdistää neljä Etelä-Suomen lomituspalvelujen paikallisyksikköä yhdeksi 1.1.2022 lukien. Vuoden 2022 alussa Sysmän kunnalle siirtyi liikkeenluovutuksella 59 vakinaista työntekijää.

Hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistamista koskeva voimaannolaki tuli voimaan 1.7.2021 alkaen. Hyvinvointialueiden varsinainen toiminta käynnistyi vuoden 2023 alussa. Oppilashuollon kuraattorit ja koulupsykologit siirtyvät Kouvolan kaupungilta hyvinvointialueen palvelukseen. Lisäksi hyvinvointialueen palvelukseen siirtyivät sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa tukevissa tukipalveluissa työskentelevät työntekijät, joiden tehtävistä vähintään puolet kohdistuu sote-palveluihin. Kouvolan kaupungilla siirto koskee osaa kiinteistöpalvelujen puhtaus- ja ruokapalvelujen henkilöstöstä. Hyvinvointialueen palvelukseen siirtyy yhteensä 56 vakinaista viranhaltijaa/työntekijää ja 11 määräaikaista ja heidän palvelussuhteensa Kouvolan kaupungilla päättyivät 31.12.2022.

Rekrytointi

Kouvolan kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely, jonka tarkoituksena on varmistaa rekrytointitarpeen huolellinen arviointi työyksiköissä. Täyttölupamenettely ei ole koskenut varhaiskasvatuksen kasvatus-, opetus- ja hoitohenkilöstöä, perusopetuksen ja toisen asteen opetushenkilöstöä, koulupsykologeja ja -kuraattoreita, psykiatrisia sairaanhoitajia, koulunkäynninohjaajia, nuorisotyöntekijöitä, työvalmentajia, eläinlääkäreitä, puhtaus-, ruoka- ja kiinteistöhoitopalvelujen henkilöstöä eikä pysäköinnintarkastajia.

Rekrytoinnissa käytettiin apuna sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Kuntarekry.fi-palvelu on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu, jonka tuottaa FCG Kuntarekry Oy.



Rakkaudesta lajiin – tule tekemään Kouvola!

KOUVOLA

Kuva 3 Työpaikkailmoituksen mainos verkossa

Taulukko 11 Suosituimmat rekrytoinnit vuonna 2022

| Työavain | Rekrytoinnin nimi | Vierailijat (kpl) | Hakijämäärä (kpl) |
|---------------|--|-------------------|-------------------|
| KVL-10-1-22 | Nuorten kesätyöpaikat 2022 | 1791 | 714 |
| KVL-50-23-22 | Varhaiskasvatuksen sijaishaku | 1185 | 225 |
| KVL-50-20-22 | Opettajien sijaishaku | 646 | 130 |
| KVL-80-1-12 | Siivoojan / laitoshuoltajan sijaishaku | 635 | 139 |
| KVL-10-11-22 | Henkilöstösuunnittelija | 631 | 38 |
| KVL-50-19-22 | Koulunkäynninohjaajien sijaishaku | 618 | 29 |
| KVL-10-10-22 | Osallisuuskoordinaattori | 528 | 58 |
| KVL-80-2-12 | Ruokapalvelutyöntekijän sijaishaku | 515 | 116 |
| KVL-50-131-22 | Koulunkäynninohjaaja | 412 | 141 |
| KVL-10-18-22 | Projektipäällikkö | 389 | 19 |
| KVL-10-9-22 | Työsuojelupäällikkö | 370 | 28 |

Kaupungin kohdistettuihin rekrytointeihin saapui hakemuksia yhteensä 3656. Työnhakijat olivat kuulleet työpaikkailmoituksista mm. TE-palveluiden (2400 kpl), Kuntarekry.fi (1980 kpl) sekä Kouvolan kaupungin nettisivujen (1126 kpl) kautta. Sosiaalisen median (Facebook, LinkedIn, Instagram) kautta työpaikkailmoituksesta oli kuullut 134 hakijaa. Asiaa kysytään työnhakulomakkeella, josta hakija voi valita useamman vaihtoehdon.

Työpaikkailmoituksia kehitettiin työpajoissa

Rekrytointimarkkinoinnilla tehdään Kouvolan kaupunkia näkyväksi, houkuttelevaksi sekä vetovoimaiseksi paikkakunnaksi asua ja tehdä työtä. Työpaikkailmoituksia kehitettiin työpajoissa, joista ensimmäinen pidettiin 28.1.2022. Aiheina olivat nykytilan ja kehittämisen lisäksi ilmoitusten houkuttelevuus sekä visuaalisuus. Ilmoitusten arvioimiseen ja kehittämiseen osallistui 35 henkilöä. Toisessa työpajassa 20.5.2022 arvioitiin ilmoitusten sisällön onnistumista ja jatkettiin niiden kehittämistä 17 osallistujan voimin. Työpajojen vetäjänä toimi Anne-Mari Mourukoski FCG-Talent, Kuntarekry.



Kuva 4 Kaupungin esittelypiste Rekry, työelämä & koulutus -tapahtumassa 15.9.2022. Kuvassa Angela Neumann työllisyyspalveluista, Tiina Vainio viestinnästä ja Reija Rantalainen henkilöstöpalveluista.

Intro -sähköinen perehdytysohjelmisto otettiin käyttöön

Perehdyttämisen kehittäminen on ollut yksi henkilöstöohjelman kehittämistoimenpiteistä. Intro-perehdytysohjelmiston avulla on tavoitteena tehostaa ja selkeyttää perehdytysprosessia. Kaikki perehdytykseen liittyvät tehtävät ja henkilöt voidaan liittää yhteen Introon. Tehty perehdytysprosessi tallennetaan Introon. Perehdytyksistä saadaan raportteja sekä voidaan seurata perehdytyksen onnistumista. FCG:n Intro on selainpohjainen perehdytystyökalu SaaS-palveluna. Se on täysin mobiiliyhteensopiva. Intron pilotointiprojekti toteutettiin ajalla 1.3.–31.10.2022. Pilotissa oli mukana yhteensä 60 perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen yksikköä ja tiimiä.

Ohjelmiston käyttöönottoa koulutettiin viidessä webinaarissa 28.4.–30.8.2022. Lisäksi pidettiin yksittäisiä yksikkökohtaisia työpajoja. Jatkuvaan palveluun siirryttiin marraskuun alussa, jolloin käyttöä laajennettiin ja Intro integroitiin Kuntarekry-järjestelmään. Tehtävään palkatun henkilön tiedot siirtyvät automaattisesti Introon odottamaan perehdytyksen aloittamista.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisellä pyritään mahdollistamaan kaupungin strategisten päämäärien mukaisen toiminnan toteutuminen. Lähtökohtana ovat kaupungin tehtävät ja niiden edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Kehittämisen keinoin pyritään varmistamaan henkilöstön osaaminen ja organisaation kyky jatkuvaan oppimiseen, innovointiin ja kehittämiseen. Haasteena on henkilöstöressurssien tehokas hyödyntäminen, mikä edellyttää entistä parempaa osaamisen ennakointia sekä henkilöstön moniosaamisen varmistamista ja hyödyntämistä.

Henkilöstön kehittämistä tuetaan ja edistetään ammatillisella henkilöstökoulutuksella sekä täydennys- ja uudelleen koulutuksella. Työnantaja tukee myös henkilöstön omaehtoista koulutusta. Henkilöstölle tarjotaan erilaisia johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen liittyviä koulutuksia, työyhteisö- ja henkilöstövalmennusta sekä työhyvinvointiin liittyvää koulutusta. Vuonna 2022 koulutuksia toteutettiin paljon verkkokoulutuksina.

Osaamisen kehittämiseen pystyy hakemaan tukea eli koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista ja koulutus sisältyy ennakolta laadittuun koulutus suunnitelmaan. Koulutuskorvausta on mahdollista saada enintään kolmelta koulutuspäivältä. **Koulutuskorvausta** haettiin vuodelta 2022 yhteensä **noin 66 000 euroa** (2021: 54 000 euroa).

Kouvolan kaupungin strategiset osaamiset määriteltiin työpajoissa

Henkilöstöohjelman osaava ja riittävä henkilöstö -tavoitteeseen liittyvänä kehittämistoimenpiteenä on ollut määrittellä Kouvolan kaupungin strategiset osaamiset. Kaupunkistrategiasta johdetut osaamiset toimivat hyvänä pohjana myös Kouvolan kaupungin osaamisen johtamiselle. Strategiset osaamiset on määritelty syksyllä 2021 yhteisissä työpajoissa.

Strateginen osaaminen on olemassa olevaa ja potentiaalista osaamista, joka tukee organisaation strategisten tavoitteiden toteutumista. Kouvolan kaupungin strategiset osaamiset on esitetty kuvassa 5. Jokaisen strategisen osaamisen sisältö on avattu vielä tarkemmin sen osalta, miltä kukin osaaminen tarkoittaa käytännön tasolla esimerkiksi toimintatapoina, taitoina, tietoina ja asenteina.



Kuva 5 Kouvolan kaupungin strategiset osaamiset

Eduhouse-verkkokoulutuspalvelua käytettiin osaamisen kehittämisen tukena

Kouvolan kaupungin henkilöstön on mahdollista päivittää, täydentää ja ylläpitää osaamistaan Eduhouse -verkkokoulutuspalvelun avulla. Verkkokoulutuskirjasto on ollut koko henkilöstön käytössä vuodesta 2021 alkaen. Tällä hetkellä palveluun on kirjautunut lähes 260 henkilöstön jäsentä, mutta palvelun käyttö vaatii edelleen tehostamista. Monipuolisesta verkkokoulutuskirjastosta löytyy eri osaamistarpeita vastaavia koulutuksia, joita pystyy suorittamaan itselle sopivaan aikaan. Vuonna 2022 suosituimmat suoritettut koulutukset olivat tiedonhallinnan laki -koulutukset sekä ajattelun hallinta ja älykkäät työtavat.

Uusi työajanseurantajärjestelmä Linkity otettiin käyttöön

Työajanseurantajärjestelmä kilpailutettiin vuonna 2021. Kilpailun voittanut Linkity otettiin käyttöön vuonna 2022. Käyttöönottoprojektiin osallistui laaja joukko tuntipalkkaisia ja kuukausipalkkaisia työntekijöitä ja esimie-

hiä eri yksiköistä. Kevään kestäneen käyttöönottoprojektin aikana muokattiin Linkitystä Kouvolan kaupunkia palveleva järjestelmä, jonka avulla automatisoitiin tuntipalkkaisten työntekijöiden palkanmaksuprosessi ja kustannuseuranta sekä mahdollistettiin liukuvassa työajassa olevien työntekijöiden työskentelypaikasta riippumaton työajan seuranta. Järjestelmä otettiin käyttöön tuntipalkkaisilla työntekijöillä kesäkuun alusta ja liukuvassa työajassa olevilla työntekijöillä uusi järjestelmä korvasi Hedsamin juhannuksen jälkeen.

5.2 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

Hyvinvoiva työntekijä ja sujuva työ -työkyvyn toimintamalli

Hyvinvoiva työntekijä ja sujuva työ -työkyvyn toimintamallin tavoitteena on vaikuttaa työssä viihtymiseen, työyhteisöjen toimivuuteen ja tuloksellisuuteen, ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä sekä vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia. Sairauspoissaolojen hallinnassa ja ehkäisemisessä korostuu ennakointi, työkykyriskien tunnistaminen ja varhainen reagoiminen sekä tukitoimenpiteiden oikea-aikaisuus.

Toimintatapa kannustaa ottamaan esiin hyvinvointia ja työkykyä uhkaavia asioita heti niiden ilmaantuessa, jolloin erilaiset ongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Toimintatavassa korostuu esihenkilöiden tehtävä työhyvinvoinnin johtajana ja vastuu työntekijöistä työkykyprosessien eri vaiheissa. Työntekijän kannalta sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja terveyteensä myös omilla elintavoillaan ja valinnoillaan. Sairauspoissaolojen hallinta edellyttää myös tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työkykyongelmien pitkittyessä korostuu sujuva yhteistyö Kevan kanssa. Ammatillisen kuntoutuksen avulla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia tukeamalla työhön paluuta.

Esihenkilöiden käyttöön on otettu **Kevan digitaalisen oppimisympäristö**. Sen avulla voi itsenäisesti ajasta ja paikasta riippumatta opiskella strategiseen työkykyjohtamiseen liittyviä asioita ja kehittää oman organisaation toimintaa.



Kuva 6 Työkyvyn toimintamalli

Uusille urille -valmennus työkyvyn tueksi

Uusille urille -valmennus jatkui vuonna 2022 osana työkyvyn toimintamallia. Palveluntuottajana toimi Coronaria Terameri Oy. Uusille urille -valmennuksessa kohderyhmänä ovat työntekijät, jotka tarvitsevat erityisiä tukitoimia työkyvyn toimintamallin mukaisten omien toimenpiteiden lisäksi. Näitä ovat esimerkiksi työntekijät, jotka ovat olleet pitkään pois omasta työstään ja saaneet ennakkopäätöksen ammatilliseen kuntoutukseen.

Ammatillinen kuntoutus auttaa työkyvyn tukemisessa

Ammatillisen kuntoutuksen avulla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä sekä niistä aiheutuvia kustannuksia. Ammatillisella kuntoutuksella on suuri merkitys työntekijän työkyvyn tukemisessa. Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, joita uhkaa työkyvyttömyys sairauden vuoksi. Tarkoituksena on, että työntekijä voi jatkaa työssä työkykynsä paremmin sopivissa tehtävissä tai palata työhön pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Lain mukaan työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä tulee arvioida henkilön oikeus ammatilliseen kuntoutukseen ja antaa oikeuspäätös, mikäli edellytykset täyttyvät. Kuntoutusoikeuspäätösten lukumäärä laski hieman edellisvuodesta ollen 23 (2021: 25). Tuettuja kuntoutustoimenpiteitä toteutettiin ainoastaan 11 (2021: 19), joten ammatillisen kuntoutuksen hyödyntäminen laski selvästi edellisvuodesta. Näistä työkokeilua/työhön paluun tukea oli 4, työkokeilua/toinen tehtävä 2, koulutusta 2, oppisopimuskoulutusta 1, palveluntuottajan kuntoutusselvittelyä 1 ja työhönvalmennusta 1. Kuntoutuksen onnistumisprosentti laski myös edellisvuodesta ollen 53,9 (2021: 64,3 %).

Taulukko 12 Kevan ennakkopäätökset oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen

| Ennakkopäätösten määrä | Lkm 2022 | Lkm 2021 | Muutos | Muutos-% |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Kuntoutushakemukset | 15 | 16 | -1 | -6,3 |
| Työkyvyttömyyseläkehakemukset | 8 | 9 | -1 | -12,5 |
| Yhteensä | 23 | 25 | -2 | -8 |
| Hyväksymis-% | 60,0 | 87,5 | -27,5 | -31,4 |

Työnohjaus edistää hyvinvointia

Työnohjaus on oman työn arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjaus edistää työhyvinvointia, ammatillista kasvua, yhteistyövalmiuksia, työroolien selkiyttämistä ja ongelmatilanteiden hallintaa. Työnohjausta voidaan antaa yksilö- tai ryhmäohjauksena. Ohjauksessa keskustellaan ja pohditaan työhön liittyviä asioita, joita ohjattava tai ohjattavat tuovat esille ja haluavat käsitellä. Kouvolan kaupungilla on kilpailutettu työnohjaajat. Lisäksi kaupungilla on myös sisäisiä työnohjaajia.

Työterveyshuollon tavoitteena vaikuttava työterveysyhteistyö

Kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Kaupungin tavoitteena on laadukas työterveys-toiminta ja vaikuttava työterveysyhteistyö siten, että työterveyshuollon toiminta tukee kaupungin toimintaa ja on tarvelähtöistä. Henkilöstön työterveyspalveluihin kuuluu lakisääteinen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito siihen kuuluvien laboratorio- ja röntgentutkimuksineen sekä erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä työkyvyn tai hoitomahdollisuuksien selvittämiseksi.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa keskeinen tehtävä on tunnistaa ennaltaehkäisevästi työkykyriskissä olevat henkilöt, jotta työ- ja toimintakykyyn olisi työterveyshuollon mahdollista vaikuttaa. Vuonna 2022 yhteensä 201 työntekijälle tehtiin työkykytarkastus ja työkykyriskin seurantakäyntejä tehtiin 239 henkilölle. Työterveysneuvotteluja pidettiin 123 henkilölle. Osasairauspäivärahan käyttö väheni edellisvuodesta. Hakemuksia tehtiin 37 henkilölle, kun edellisenä vuonna määrä oli 51. Lausuntoja soveltavuudesta korvaavaan työhön annettiin 94, kun niitä oli vuotta aiemmin 51. Työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 23 työyhteisöön.

Lyhytpsykoterapia-palvelua hankittiin sairauspoissaolojen vähentämiseksi vuonna 2022 yhteensä 20 henkilön osalta. Lyhytpsykoterapia on hoitosuosituksen mukainen vaikuttava ja tehokas hoitomuoto. Sitä pilotoitiin ensin vuosina 2020–2021, jonka jälkeen palvelun hankintaa päätettiin jatkaa. Lyhytpsykoterapian tavoitteena on vahvistaa mielen ja hyvinvoinnin taitoja, mikä lisää psyykkistä hyvinvointia ja keinoja selviytyä mieltä kuormittavista tilanteista. Sen oikea-aikainen ajoittaminen varhaiseen vaiheeseen vähentää tarvetta jäädä pitkälle sairauslomalle tai sairauslomalle lainkaan. Lyhytpsykoterapiaan pääsi työterveyspsykologin tai työterveyslääkärin arvion perusteella, nimetyn työterveyslääkärin läheteellä. Hoitovastuu ja hoidon koordinointi olivat työterveydessä. Prosessiin sisältyi 10 käyntiä psykoterapeutin lähi- tai etä vastaanotolla.

Influenssarokotukset tarjottiin henkilöstölle edellisten vuosien tapaan. Loka-marraskuussa järjestettiin muutamia massarokotustilaisuuksia kaupungin toimipisteissä. Rokote oli mahdollista hakea myös työterveyshuollost. Influenssarokotuksen otti yhteensä 812 kaupungin työntekijää.

Työterveyshuollon bruttomenot vuonna 2022 olivat yhteensä 1,2 milj. euroa (2021: 1,1 milj. euroa). Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kaikista kustannuksista oli 43 % (2021: 47 %) ja sairaanhoidon 35 % (2020: 41 %). O-korvausluokan kustannuksia oli poikkeuksellisen paljon (22 %) kaikista kustannuksista johtuen siitä, että henkilöstölle ostettiin koronatestausta työterveyshuollosta. Koronatesteihin liittyvät kustannukset olivat noin 112.000 euroa. Ne koostuivat koronatesteistä (vähennetty suorakorvaus), koronaoireisen lähetepalvelusta ja tartuntatautilain mukaisista todistuksista. Testejä hankittiin, jotta saatiin koronasta johtuvista sairauspoissaoloista tartuntatautipäivärahaa.

Vuoden 2020 alusta alkaen Kelan korvauskäytäntöä muutettiin siten, että korvausluokille I ja II määritellään yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Kela korvaa ensisijaisesti korvausluokan I eli ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Muutoksen tavoitteena on painottaa työterveyshuollon kustannusten korvaamista nykyistä enemmän ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn tukemiseen. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 %. Muuttuneen korvauskäytännön vuoksi kaupunki ei saanut sairaanhoidon osalta täysimääräisiä korvauksia. Keskimääräinen työntekijäkohtainen bruttokustannus (KL I + KL II) oli 307,53 €/työntekijä (2021: 296,47 €/hlö).

Työsuojelu

Työn haittojen ja vaarojen selvityksen ja riskien arvioinnin apuvälineenä oli **Turvallinen yritys -palvelu**, jonka avulla kartoitetaan työturvallisuuden riskit ja määritetään toimenpiteet niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Vahinkojen ehkäisyssä on tärkeää saada tietoa vaaratilanteista sekä tapaturmista, joita työpaikoilla sattuu. Jokainen parantaa työpaikkansa turvallisuutta tekemällä ilmoituksen uhka-, vaara- ja läheltä piti -tilanteista. Läheltä piti -tilanteiden ilmoituksia kirjattiin Sympa-järjestelmään. Tapaturmailmoitukset tehtiin soittamalla Fennia-Hoitajalle, jolloin mahdollisesti tarvittavat tutkimukset ja lääkärikäynti järjestyi nopeasti, ja tapaturmat dokumentoituivat vakuutusyhtiön järjestelmään. Työsuojelu suoritti harkinnan mukaan tapaturmatutkimuksia, joilla kannustettiin työyhteisöjä käsittelemään tapauksia ja kehittämään toimintaansa turvallisemmaksi.

Syksyllä aloitettiin uuden työturvallisuusohjelmiston (Granite) työstäminen. Ohjelmisto otetaan koko organisaation tasolla käyttöön vuoden 2023 alusta ja sen avulla tehdään jatkossa turvallisuushavainto-ilmoitukset sekä yksiköiden riskien arvioinnit. Turvallinen yritys -palvelun käyttö lopetettiin vuoden 2022 lopussa.

Kemikaalien hallintaan hankittiin ohjelmisto (EcoOnline), jonka työstäminen aloitettiin myös syksyllä 2022. Ohjelmiston avulla jokainen henkilöstön jäsen voi katsoa yksikön käytössä olevat kemikaalit ja niiden riskien arvioinnit. Ohjelmiston avulla pystytään hallitsemaan kemikaalien turvallista käyttöä.

Sisäilma-asioissa työsuojelun rooli oli pääosin asiantuntijana ja viestijänä, sillä toimintamalli sisäilmaongelmien hoitamiseksi (2020) on otettu onnistuneesti käyttöön. Ilmoituksia sisäilmaongelmista ei juurikaan tullut enää

työsuojeluun, vaan ne tehtiin suoraan tilapalveluihin. Sisäilmailmoituksiin reagoidaan nopeasti, ongelmat ratkaistaan hyvässä yhteistyössä ja viestintä osapuolten välillä toimii. Vaikka sisäilmaongelmista tulee ajoittain ilmoituksia, ongelmat ovat hallinnassa. Sisäilmatyöryhmässä käsitellään lähinnä työn alla olevia tapauksia.

Työsuojeluteko 2022 -palkinto jaettiin edellisen vuoden tavoin tasan toimialojen kesken. Palkintosumma oli 650 euroa toimialaa kohden ja se voidaan käyttää yksikön työoloja kehittävään, henkilöstön hyvinvointia edistävään tai johonkin muuhun työsuojelun kannalta myönteiseen tarkoitukseen. Palkinto jaettiin seuraavasti:

Konsernipalvelut: Tilapalvelujen sisäilma-asioiden keskeiset toimijat. Perusteluina: Tiiminä ovat tehneet paljon edistyksellistä toimintaa sekä tämän että kuluneiden vuosien aikana sisäilmaongelmien hoitamisessa saaden myös valtakunnallista näkyvyyttä.

Sivistys: Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen koulut. Perusteluina: Koulujen rehtorit ovat toimineet ammattimaisesti kriisien keskellä ja henkilöstö on jaksanut pitää yllä ammatillisuutta ja yhteisöllisyyttä vaikeissa ja toistuvissa poikkeustilanteissa.

Tekniikka ja ympäristö: Kiinteistöpalvelujen työsuojelutiimi. Perusteluina: Kiinteistöpalvelujen työsuojelutiimi on ohjeistanut ja myös laatinut työturvallisuusohjeita ja -asiakirjoja. Kiinteistöpalvelujen työsuojelutiimin myötä työsuojelutoiminta on jäntevöitynyt, työn tuloksellisuus on lisääntynyt ja yhdessä työskentelyllä on myös työhyvinvointia lisäävä vaikutus.

Psykologisesti Terve Työpaikka -hankkeessa edistettiin mielen hyvinvointia

Kouvolan kaupungin henkilöstöohjelman tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö ja turvallinen työyhteisö. Pitkittynyt koronavirusepidemia ja Ukrainan sodan aiheuttama epävarmuus lisäsivät hyvinvoinnin haasteita keväällä 2022. Panostaminen henkilöstön henkisen hyvinvoinnin tukemiseen koettiin entistäkin tärkeämmäksi, joten kaupungin johtoryhmässä päätettiin käynnistää Psykologisesti Terve Työpaikka -hanke yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Hanketta toteutti Terveystalon valtakunnallinen organisaatiopsykologian tiimi yhdessä työterveystiimin kanssa.

Hankkeen tavoitteiksi sovittiin muun muassa keinojen tarjoaminen henkisten voimavarojen lisäämiseksi epävarmuuden keskellä, työkyvyn toimintamallin ja eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittäminen sekä mielen hyvinvointiin liittyvien sairauspoissaolojen vähentäminen.

Psykologisesti Terveen Työpaikan rakentaminen vaatii omistajuutta johdolta, esihenkilöiltä ja koko työyhteisöltä. Hankkeeseen liittyi kaksi johdon valmennustilaisuutta, kaksi esihenkilöiden kahden tunnin webinaaria, koko työyhteisön tilaisuus sekä tiedotuskampanja ja materiaaleja (mm. videot ja webinaaritalenteet). Valmennukset pidettiin huhti-toukokuussa sekä koko työyhteisön tilaisuus 23.8.2022. Lisäksi touko-kesäkuussa toteutettiin kaksi työterveysyhteistyön työpajaa. Hankkeeseen liittyvissä valmennuksissa johto suunnitteli konkreettisia kehittämistoimenpiteitä ja lähiesihenkilöiden valmennuksissa löydettiin yhdessä työkaluja työn kehittämiseen ihmisten hyvinvointia tukevasti.

Mielen hyvinvointia on tärkeä edistää organisaation jokaisella tasolla sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Valmennusten lisäksi Psykologisesti Terve Työpaikka -hanke näkyi viestinnän kautta. Hankkeessa viestittiin voimavaroihin, jaksamiseen ja mielen hyvinvointiin liittyvistä asioista ja löydettiin keinoja hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Hankkeessa myös kehitettiin työterveysyhteistyötä, kaupungin työkykyjohtamisen toimintamallia ja selkeytettiin eri toimijoiden rooleja ja vastuita.

Työ ja työyhteisö edistävät parhaimmillaan mielen hyvinvointia. Psykologisesti turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri, työn sujuvuus, roolien ja vastuiden selkeys ja toimiva tiedonkulku ovat parasta mielen hyvinvoinnin edistämistyötä. Näihin teemoihin johdon ja esihenkilöiden valmennuksissa sekä henkilöstön webinaareissa löydettiin yhdessä työkaluja.

Valmennuksessa tuli esille, että parhaiten mielen hyvinvointia edistetään arjessa kaikilla eri organisaation tasoilla. Johdon esimerkillä ja sen nostamalla prioriteeteilla on tärkeä merkitys. Yhtä tärkeää on esihenkilöiden

työkykyjohtamisen osaaminen ja päivittäisen työn sujuvuus, puheeksi ottaminen ja arkinen välittäminen. Olen-
naista on myös jokaisen työntekijän yksilöllinen vaikutus omaan ja ympärillä olevien hyvinvointiin. Jokainen
työyhteisön jäsen vaikuttaa kuitenkin omalla toiminnallaan turvallisen työyhteisön syntymiseen. Psykologisesti
terve työpaikka tehdään arjessa ja arjen toimilla.

Työhyvinvointia tuettiin työterveyshuollon toteuttamalla webinaarisarjalla

Koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointia ja työkykyä tukeva luentosarja alkoi lokakuun lopussa. Kokonai-
suuteen sisältyi viisi Terveystalon asiantuntijan luentoa. Luennot toteutettiin Teamsillä ja tallennettiin Kont-
raan myöhempää katselua varten. Luentosarjan aiheet olivat:

- Terveyttä edistävä, painonhallintaa helpottava, työkykyä ja vireystilaa lisäävä ravitsemus
- Liikunnalla vireyttä työkykyyn ja arkeen
- Työkykytarkastus ja työterveysneuvottelu työkyvyn tukena.
- Miksi nukumme? Unen merkitys työkykyyn ja vireyteen.
- Työkyvyn rakentuminen – työyhteisön haaste.

Luentosarja herätti paljon mielenkiintoa ja osallistujia olikin luentoja reaaliaikaisesti seuraamassa noin 70 hen-
kilöä.

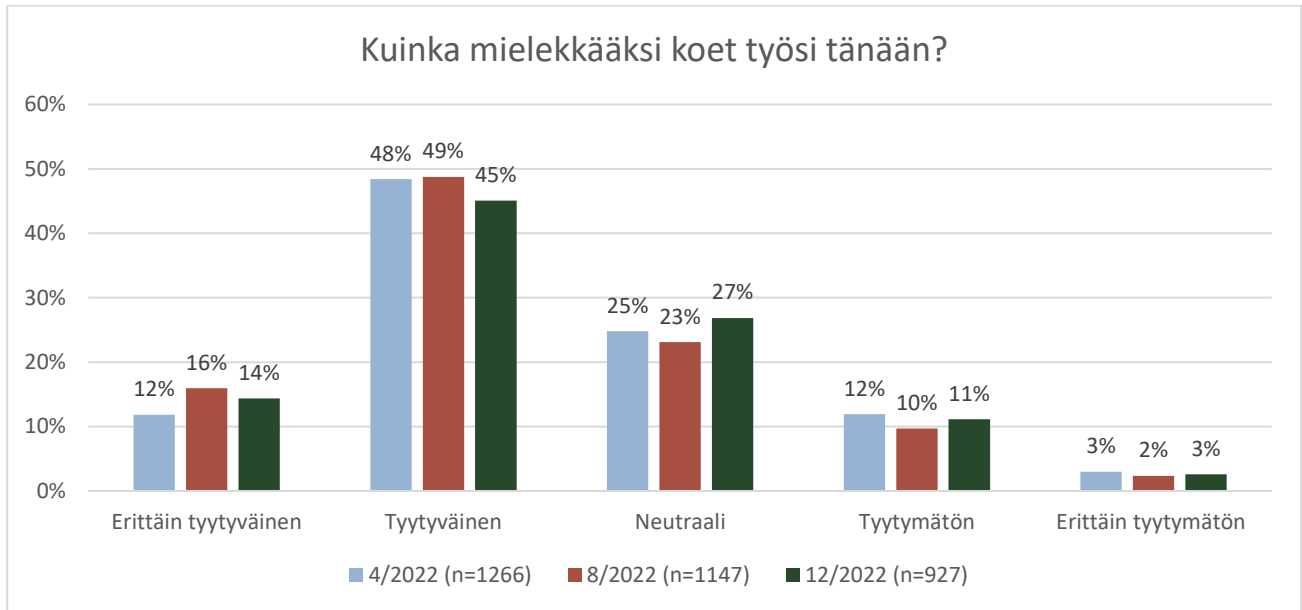


Kuva 7 Henkilöstön työhyvinvointia edistetään myös Break Pro -taukoliikuntaohjelmalla. Ohjelma on asen-
nettu jokaiseen työasemaan.

Henkilöstön fiiliksiä mitataan kolmesti vuodessa

Henkilöstön fiiliksiä kartoitettiin vuoden aikana kolme kertaa kysymällä työn mielekkyydestä. Vastaajien määrä
ja tyytyväisyys työn mielekkyyteen vaihtelivat vastausajankohdan mukaan. Keskimäärin 61 % vastaajista oli
vastausajankohtana tyytyväisiä työnsä mielekkyyteen. Tyytymättömien vastaajien määrä vaihteli 12-15 pro-
sentin välillä.

Kaavio 4 Fiilismittareiden tulokset



Työhyvinvointikysely toteutettiin jälleen marraskuussa 2022

Säännöllisesti toteutetulla työhyvinvointikyselyllä saamme arvokasta tietoa työyhteisömme kokemuksista kehittämistyömme tueksi. Työhyvinvointia ja tasa-arvon tilaa kartoitettiin marraskuussa 2022 toteutetulla työhyvinvointikyselyllä, joka toteutettiin yhteistyössä Webropolin kanssa. Kysely lähetettiin kaikille kaupungin työntekijöille sähköpostitse. Kyselyyn vastasi 1357 kaupungin työntekijää eli 45,3 % koko henkilöstöstä. Vastausprosentti laski selvästi viime vuodesta, kun vuonna 2021 vastausprosentti oli 53,2 %.

Kaupunkitason tulokset ovat pysyneet lähes samoina viime vuoteen verrattuna. Hienoista kehitystä oli monelakin osa-alueella ja kokonaisuudessaan kaupunkitason tulokset olivat hyvät tai vähintään tyydyttävät. Työhyvinvointia lisäävinä asioina nähtiin edellisvuosien tapaan se, että oma työ osataan erittäin hyvin sekä lähimpien työkavereiden kanssa viihdytään. Lisäksi kiusaamista ei vastaajien mukaan juurikaan esiinnyt. Myös etätöyön nähdään lisäävän työhyvinvointia. Kehitettävää nähdään edelleen ajan riittämisessä työntekoon sekä siinä, että työstä ei saada riittävästi palautetta. Kehityskeskusteluja jää edelleen noin viidesosa pitämättä ja kokemus niiden hyödyllisyydestäkin on yli puolilla vastaajista tyydyttävä tai jopa heikko. Kouvolan kaupunkia suositeltiin työnantajana 76 % vastaajista.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa kartoitettiin kyselyssä noin 10 kysymyksellä. Puolet vastaajista on sitä mieltä, että työnantajan järjestämiin koulutuksiin päästään hyvin sekä työssä on hyvin kehittymisen mahdollisuuksia. Suurin osa (85 %) vastaajista kokeekin olevansa koulutusta/osaamista vastaavassa työtehtävässä. Kuten viime vuonnakin eriarvoista kohtelua koetaan eniten palkkauksessa, työmäärän jakautumisessa sekä tiedon saannissa. Kaupungin työntekijöillä ei kuitenkaan ole eriarvoisuuden kokemuksia seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon tai syntyperän vuoksi. Hyvin vähäistä eriarvoisuutta koetaan myös sukupuolen tai iän perusteella. Sukupuolista häirintää ei ole koettu oikeastaan ollenkaan viimeisen vuoden aikana.

Kyselyssä oli 31 kysymystä. Kysymykset 1–22 käsittelevät työhyvinvointia. Niiden tarkoituksena on nostaa esiin henkilöstön hyvinvointiin ja työhön liittyviä kehittämistarpeita. Työtä ja työyhteisön toimintaa koskevien asioiden kartoitus on tärkeää, jotta työtä voitaisiin kehittää. Työhyvinvointikysymysten tulokset raportoidaan työyksiköittäin, jos vastaajia on vähintään viisi. Kysely on tarkoitettu esimiesten ja työntekijöiden käyttöön oman työyksikön toiminnan kehittämiseksi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa kartoitettiin kysymysten 23–31 avulla. Tasa-arvokysymysten tulokset raportoidaan ainoastaan toimialatasolla. Näitä tuloksia tarvitaan mm. Kouvolan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen.

Taulukko 13 Työhyvinvointikyselyn tulokset

| (Asteikko 1–10) | Konserni- palvelut (n = 102) | Sivistys (n = 978) | Tekniikka ja ympäristö (n = 275) | Koko kaupunki 2022 (n=1357) | Koko kaupunki 2021 (n = 1746) | Koko kaupunki 2020 (n=1704) |
|---|------------------------------------|-----------------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| 1. Koen työni mielekkääksi | 8,0 | 7,8 | 7,8 | 7,8 | 7,8 | 7,5 |
| 2. Osaan työni hyvin | 8,5 | 8,6 | 8,7 | 8,6 | 8,6 | 8,5 |
| 3. Viihdyn lähimpien työkave- reideni kanssa hyvin | 8,9 | 8,7 | 8,6 | 8,7 | 8,6 | 8,6 |
| 4. Lähin esimieheni toimii esi- miehenä hyvin | 8,2 | 7,7 | 8,0 | 7,8 | 7,9 | 7,6 |
| 5. Koen voivani vaikuttaa työ- täni koskeviin asioihin paljon | 7,6 | 7,2 | 7,6 | 7,3 | 7,0 | 7,0 |
| 6. Minulla on riittävästi aikaa tehdä työni hyvin | 7,3 | 6,5 | 7,3 | 6,7 | 6,7 | 6,4 |
| 7. Työskentelytapamme ovat järkeviä ja asiakaslähtöisiä | 7,7 | 7,5 | 7,7 | 7,6 | 7,5 | 7,3 |
| 8. Koen työkykyni hyväksi | 8,2 | 7,6 | 7,7 | 7,7 | 7,7 | 7,5 |
| 9. Saan palautetta työstäni pal- jon | 7,3 | 6,8 | 6,9 | 6,8 | 6,8 | 6,5 |
| 10. Saan arvostusta työssäni | 7,3 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 7,0 | 6,7 |
| 11. Olen usein innostunut työs- täni | 7,9 | 7,7 | 7,7 | 7,7 | 7,7 | 7,6 |
| 12. Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista | 8,9 | 8,7 | 8,7 | 8,7 | 8,8 | 8,7 |
| 13. Koen käymäni kehityskes- kustelut oman työni ja siinä ke- hittymisen kannalta hyödylli- senä | 7,3 | 6,9 | 6,3 | 6,8 | 6,8 | 6,6 |
| 14. Työpaikkakokouksissa kä- sitellään olennaisia työhön, työ- tehtäviin ja työyhteisöön liittyviä asioita | 8,2 | 7,9 | 7,7 | 7,9 | 7,8 | 7,7 |
| 15. Koen työhyvinvointini tällä hetkellä hyväksi | 8,1 | 7,3 | 7,5 | 7,4 | 7,4 | 7,1 |
| 16. Töihin on viime aikoina ollut kiva tulla | 7,8 | 7,2 | 7,4 | 7,3 | 7,3 | 6,9 |
| 17. Tekemäni etätö lisää työ- hyvinvointiani | 9,0 | 8,6 | 8,5 | 8,7 | 8,6 | 7,4 |

Kyselyn tulokset käydään keskustellen läpi henkilöstön kanssa ja sovitaan yhdessä 1–3 keskeisintä kehittämiskohdetta seuraavalle vuodelle.

Työhyvinvointijohtamista kartoitettiin toisen kerran

Syksyllä toteutettiin työhyvinvointijohtamisen arviointi yhteistyössä Kevan kanssa. Vastaava arviointi tehtiin viimeksi alkuvuodesta 2019. Arviointi perustui johdolle, esihenkilöille, HR/TYHY-asiantuntijoille ja henkilöstön edustajille ajalla 12.–25.9.2022 tehtyyn kyselyyn. Vastauksia saatiin yhteensä 80. Vastaajien kokemusta työhyvinvointijohtamisesta mitattiin työhyvinvoinnin toimenpiteitä ja henkilöstöjohtamisen strategisuutta monipuolisesti käsittelevien väittämien (asteikko 1–5) ja avoimien kysymysten avulla. Työhyvinvointijohtamisen kartoituksessa kysymyksillä ei mitattu henkilöstön hyvinvointia sinänsä, vaan sitä toimintaa, jonka avulla työhyvinvointiin vaikutetaan kestäväällä ja tuloksia tuottavalla tavalla.

Vastausten analysoinnissa kiinnitettiin huomiota erityisesti vastaajaryhmien arvioihin ja näiden välisiin eroihin, vastaajaryhmien sisäiseen yhtenäisyyteen, eniten näkemyseroja sisältäviin yksittäisiin väittämiin ja muista poikkeavien vastaajaryhmien avoimiin kommentteihin.

Korkeimmat keskiarvot saivat väittämät, että työpaikkamme ihmisillä on yhtenäinen käsitys siitä, mitä työhyvinvoinnilla ja sen johtamisella tarkoitetaan (ka. 3,48) sekä meillä jokainen saa halutetaan tietoa henkilöstöjohtamisen avulla saavutetuista tuloksista (ka. 3,48). Kolmanneksi korkein keskiarvo oli väittämällä työhyvinvointijohtaminen edistää henkilöstömme muutoskykyä ja -halukkuutta (ka. 3,46).

Matalin keskiarvo oli väittämällä, että kehitämme omia innovatiivisia toimintamallejamme liittyen esimerkiksi henkilöstön rekrytointiin, palkitsemiseen ja osaamisen kehittämiseen (ka. 2,80). Toiseksi alhaisin keskiarvo oli väittämällä, että työpaikallamme käytetään riittävästi voimavaroja henkilöstöjohtamisen toimintojen (esim. rekrytointi, palkitseminen, osaamisen kehittäminen) toteuttamiseen (ka. 2,84). Kolmanneksi alhaisin keskiarvo oli väittämällä, että työpaikkamme henkilöstöjohtaminen on edistyksellisempää kuin niiden, joihin omaa toimintaamme vertaamme (ka. 3,0). Analyysissä tarkasteltiin myös sitä, miten eri vastaajaryhmien näkemykset erosivat toisistaan.

Kyselyn tuloksia käytiin läpi 23.11.2022 pidetyssä työpajassa, johon osallistui henkilöstöpalvelujen lisäksi johtoa ja esihenkilöitä eri toimialoilta, pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut. Työpajassa pohdittiin pienryhmissä, mitä havainnot selittävät ja mitä ne tarkoittavat meidän toimintamme kannalta. Samalla tunnistettiin erilaisia kehittämistarpeita, joita otetaan huomioon henkilöstöohjelman päivittämisen ja henkilöstöjohtamisen kehittämisen yhteydessä.

Syysstartissa iloista menoa Tykkimäellä

Koko henkilöstön yhteistä Syysstarttia vietettiin Tykkimäen huvipuistossa lähes trooppisessa illassa keskiviikkona 17.8.2022. Monen koronavuoden jälkeen päästiin nauttimaan yhdessäolosta työkavereiden kanssa. Taphtumalla haluttiin edistää myös Kouvolan kaupungin henkilöstöohjelman henkilöstövisiota ”Rakkaudesta lajiin - me teemme Kouvola”. Mukaan yhteiseen illanviettoon oli ilmoittautunut peräti 1300 kaupungin työntekijää.

Huvipuiston laitteet olivat henkilöstön vapaassa käytössä, ja niissä saatiin päät pyörälle naurun ja kiljahdusten saattelemana. Yhteislyseon All Stars -bändin lahjakkaat nuoret aloittivat illan musiikkiosuuden. Illan kruunasi Kouvolan oma poika Tuure Kilpeläinen ja Kaihon karavaani, joka sai tunnelman nousemaan kattoon.



Kuva 8 Syysstartin huipennus. Kuva Tea Salonsaari.

5.3 Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen

Henkilöstöohjelman mukaan johtaminen ja yhteistyön kehittäminen on ollut yksi kolmesta painopistealueesta.

Johtoryhmien valmennukset käynnistyivät syksyllä

Elokuussa käynnistyivät johtoryhmävalmennukset KPMG Oy Ab:n toteuttamana. Valmennus koski kaupungin johtoryhmää ja kaikkien toimialojen johtoryhmiä. Valmennukset koostuivat yhteensä neljästä valmennustilaisuudesta ja kaikkien johtoryhmien yhteisestä päätöstilaisuudesta. Kolme johtoryhmien valmennustilaisuutta toteutettiin syksyllä 2022. Valmennukset jatkuvat vielä alkuvuoteen 2023. Valmennukseen osallistui noin 50 henkilöä.

Johtoryhmävalmennuksen tavoitteina on ollut kehittää organisaation johtamista, vahvistaa johtoryhmätyöskentelyn tavoitteellisuutta ja strategisuutta, parantaa johtoryhmän ja sen jäsenten välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä, tunnistaa jäsenten erilaisuutta ja erilaista osaamista sekä hyödyntää niitä yhteistyön vahvistamiseksi. Lisäksi tarkoituksena on tehostaa kokouskäytäntöjä ja päätöksentekoa, kehittää johtoryhmän jäsenten hyvinvointia ja itsensä johtamista sekä luoda johtoryhmän jäsenille suunnitelma henkilökohtaisen osaamisen kehittämisestä.

Valmennusten alussa toteutettiin johtoryhmätyöskentelyn arviointi. Valmennusten aikana johtoryhmän perustehtävää ja painopistettä on kirkastettu. Yhteisesti johdettavia asioita ja niihin liittyviä toimenpiteitä on selkiytetty. Vuosikelloa ja asialistarakennetta on päivitetty. Valmennuksen aikana on tunnistettu johtoryhmätyöskentelyn kehittämisaalueita. Samalla on tarkasteltu vuosisuunnitteluprosessia liittyen talousarvion valmisteluun. Johtoryhmien välisiä kytköksiä on myös selkiytetty. Henkilökohtaisen johtamistavan kehittämisaalueita on tunnistettu jokaiselle osallistujalle tehdyn DISC-johtajuusprofiilin pohjalta.

Positiivista johtamista Kasvatuksen ja opetuksen toimialalla

Kasvatuksen ja opetuksen toimialalla henkilöstön osaamisen vahvistumista tuettiin laajalla pedagogista hyvinvointia kehittäväällä koulutuskokonaisuudella. Koulutuskokonaisuus on Opetushallituksen rahoittama ja toteuttajana toimi Oulun ammattikorkeakoulu. Pedagogista hyvinvointia koulutuskokonaisuus rakentui positiivisen johtamisen, - oppimisyhteisön ja pedagogiikan teemoihin. Koulutukseen osallistuivat rehtorit sekä jokaisesta koulusta muutama opettaja.

Koulutuksessa luotiin kokonaiskuva pedagogisen hyvinvoinnin merkityksestä sekä siitä, miten sitä voidaan kehittää. Esihenkilöt saivat koulutuksesta valmiuksia soveltaa positiivista johtamista ja sen teorioita käytännön johtamistyössä tai organisaation kehittämässä. Positiiviseen oppimisyhteisöön keskittyvässä kokonaisuudessa tarkasteltiin oman koulu-yhteisön pedagogista hyvinvointia ja positiivista toimintakulttuuria vahvistaen koulun toimijoiden välistä yhteistyötä sekä vahvistettiin jo olemassa olevia vahvuuksia ja voimavaroja. Työs-kentely toteutettiin alueellisesti, jotta jokaisen koulu-yhteisön tilanne voitiin huomioida yksiköllisesti. Verkko- ja lähitapaamisia on järjestetty erilaisilla kokoonpanoilla. Positiivisen pedagogiikan kokonaisuudessa keskityttiin positiivisen pedagogiikan osaamisen vahvistamiseen. Siinä tähtäimessä on oppilaiden hyvinvointi ja oppiminen, tunne- ja vuoro-vaikutustaitojen tukeminen; psyykkisen, sosiaalisen ja pedagogisen hyvinvoinnin ja turvallisuuden sekä osallisuuden vahvistaminen. Kehittämishankkeeseen kuuluu vuoden 2023 loppuun saakka.

Esihenkilöinfot Teamsissä jatkuivat

Vuonna 2022 järjestettiin yhteensä 13 esihenkilöinfoa Teamsissä. Esihenkilöinfojen aiheina olivat mm. Turvallisuus- sekä monipaikkajohtaminen, tutustumista eri järjestelmiin esim. perehdytysohjelmisto Intro, Linkity sekä Granite -järjestelmät ja Huoli puheeksi ja päihdetyö -teemoja. Lisäksi käytiin läpi talousarvio ja tilinpäätös sekä henkilöstökertomus ja -suunnitelmat. Loppuvuodesta koulutauduttiin myös kohtaamaan surua työyhteisössä. Tunnin mittaiset esihenkilöinfot ovat keränneet hyvin esihenkilöitä linjoille. Lisäksi infojen tallenteet ovat katsottavissa Kontrassa jälkikäteen.

Esimiespasseja suoritettiin

Esimiespassi on KT Kuntatyönantajien suunnittelema ja toteuttama verkkokoulutus, jonka hyväksytysti suorittaneille myönnetään Esimiespassi. Kurssin tavoitteena on opastaa esihenkilöä löytämään oikeat tietolähteet työnsä tueksi sekä antaa hänelle valmiuksia toimia työnantajaroolissa ja selvittää työyhteisön haastavista tilanteista. Kurssin suoritettuaan hän tuntee vastuunsa henkilöstöasioissa sekä hallitsee tarvittavat perustiedot palvelussuhdeasioista ja työlainsäädännöstä. Kurssilla käydään läpi tavallisimpia esihenkilön työssään kohtaamia tilanteita esimerkkien kautta, jotka auttavat tulkitsemaan ja soveltamaan kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia sekä työlainsäädäntöä yleisellä tasolla. Esimiespassin suoritti vuonna 2022 neljä esihenkilöä.

Lähiesimies ja työura ikääntyvässä työelämässä -hankkeessa vahvistettiin esihenkilöiden osaamista

Kouvolan kaupunki osallistui Työterveyslaitoksen tutkimushankkeeseen, jossa esihenkilöille tarjottiin mahdollisuus kehittää osaamistaan ikäjohtamisessa. Työterveyslaitos järjesti 10 tuntia kestävä ja verkossa tapahtuvan valmennuksen. Työpaikalla järjestettiin kaksi samanlaista valmennusryhmää, joihin hankkeeseen osallistuvat esihenkilöt arvottiin. Tutkimuksen aikana toteutettiin kolme sähköistä kyselyä, joihin vastasivat sekä esihenkilöt että heidän työntekijänsä.

Kouvolan kaupungilta hankkeeseen osallistui yhteensä 22 esihenkilöä, joista 12 osallistui valmennukseen syksyllä 2021 ja 10 keväällä 2022. Esihenkilöt työskentelivät pääosin ruoka- ja puhtauspalvelussa, varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Valmennus vahvisti esihenkilöiden kykyä hyödyntää vanhempien työntekijöiden vahvuuksia työssä, tukea vanhempia työntekijöitä muun muassa muutostilanteissa sekä hyödyntää organisaation tarjoamia käytäntöjä vanhempien työntekijöiden työkyvyn ja työuran tukemiseksi. Valmennus kehitti myös yleisiä esihenkilötaitoja, kuten kykyä motivoida, tukea, kannustaa ja antaa palautetta.

Kyselyn perusteella esihenkilöt olivat tyytyväisiä valmennukseen. Esihenkilöt raportoivat havainneensa useammin vanhempaan ikään liittyvää syrjintää ja epäasiallista kohtelua kuin työntekijät. Ikäasenteet olivat kuitenkin myönteisiä eikä organisaation toimintatapojen koettu olevan erityisesti vanhempia työntekijöitä syrjiviä. Esille nousi, että työkyvyn ja työuran tukemisessa yksilöllisiä tilanteita voisi huomioida paremmin. Kyselyyn vastanneet voivat työssään melko hyvin, vaikka työssä koettiin jonkin verran työstressiä. Eläkkeelle siirtymistä ennen alinta vanhuuseläkeikää oli ajateltu melko usein, ja vain harva vastaajista harkitsisi työntekoa vanhuuseläkkeellä muuten kuin tilapäisesti.

Hankkeen päättyessä organisaatiot ovat saaneet käyttöönsä esihenkilövalmennuksen materiaalit ohjaajan oppaan ja osallistujan työkirjan. Organisaatioille tarjottiin myös mahdollisuutta lähettää kaksi osallistujaa TTL:n järjestämään ohjaajakoulutukseen. Valmennuksia on tarkoitus jatkaa omana toimintana keväällä 2023.

Sisäisessä viestinnässä käytetään eri kanavia

Työyhteisön sisäisessä viestinnässä käytetään eri viestintäkanavia. Ensisijaisena kanavana on Kontra-intranet, jolla tavoitetaan erityisesti vakinainen henkilöstö. Lisäksi käytetään sähköpostia. Valmiilla ryhmäosoitteilla tavoitetaan erityisesti esihenkilöitä ja muita työntekijäryhmiä. Kaupungin kotisivuilla julkaistaan tietoa tulevista tapahtumista ja mm. valtuuston, hallituksen ja lautakuntien esityslistat ja pöytäkirjat. Muita viestintäkanavia ovat julkaisut, UutisKimara -sähköinen tiedote, muut tiedotteet ja säännölliset palaverit. Esihenkilöiden rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Henkilöstöpalvelut lähettää säännöllisiä kuukausitiedotteita esihenkilöille. Niissä tuodaan esille tärkeitä ajankohtaisia henkilöstöasioita.

Sisäistä viestintää kehitettiin - uusi intranet Kontra otettiin käyttöön

Kouvolan kaupunki otti käyttöön uuden intranetin vuonna 2022. Modernilla teknologialla rakennettu Kontra-intranet mahdollistaa nyt myös kasvatuksen ja opetuksen henkilöstölle vaivattoman pääsyn kaupungin yhteiseen viestintäkanavaan. Uusi intra on aiempaa monipuolisempi, visuaalisempi ja saavutettavampi. Käyttäjystävällisenä ja helposti päivitettävänä uusi Kontra-intranet tukee aktiivista henkilöstöviestintää. Henkilöstöpalveluiden ohjeet, uutiset ja tapahtumat löytyvät kattavasti uuden intran sivuilta. Kontraa voi käyttää selaimen lisäksi myös mobiililaitteilla paikasta riippumatta.

Yhteistoimintaa järjestetään monella tasolla

Yhteistoimintaa toteutetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaisesti. Yt-lain lisäksi yhteistoiminnassa noudatetaan kaupunginhallituksen hyväksymiä periaatteita. Yhteistoiminnan perusteena Kouvolan kaupungilla korostetaan avoimuutta, osapuolten välistä luottamusta sekä esihenkilöiden ja työntekijöiden välistä päivittäin tapahtuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä.

Yhteistoiminta on organisoitu Kouvolan kaupungissa nelitasoiseksi, joka käsittää kaupunkitason, toimialatason, palvelu-/palveluyksikkötason sekä työpaikkatason. Kaupunkitasolla toimii kaupungin yhteistyöryhmä sekä työsuojelutoimikunta. Toimialojen yhteistyöfoorumit toimivat yhteisenä keskustelufoorumina henkilöstön liittyvien ja henkilöstön asemaan vaikuttavien asioiden valmisteluvaiheessa. Palvelu- ja palveluyksikkötasolla järjestetään tarvittaessa edustuksellisia yhteistyökokouksia. Työpaikkojen yhteistoiminnan muotoja ovat mm. työpaikkakokoukset, kehityskeskustelut sekä erilaiset kehittämislaisuuudet.

Palkkausjärjestelmiä kehitettiin

Vuonna 2022 tehtiin joitakin päivityksiä yksittäisten palkkahinnoittelujen palkkausjärjestelmiin.

Perusopetuksen koulunkäynninohjaajien palkkahinnoittelun (05KOU060) palkkausjärjestelmää päivitettiin 1.8.2022 alkaen. Samasta ajankohdasta alkaen päivitettiin perusopetuksen erityisluokanopettajien työn vaatavuuden arviointiin liittyvät vaatavuustasokriteerit.

KVTES:n liitteen 12 piirissä olevien perhepäivähoitajien osalta tehtiin palkkausjärjestelmän kokonaisuudistus 1.10.2022 lukien. Uudistuksen yhteydessä perhepäivähoitajien palkan perusteena ei ole enää varattujen hoitopaikkojen lukumäärä eikä perhepäivähoitajan koulutuksella on enää vaikutusta hinnoittelukohtaan valintaan. Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen.

Paikallinen järjestelyeriä käytettiin ainoastaan kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) osion G piirissä. Sen osalta keskitetystä järjestelyerästä kohdennettiin paikallisella järjestelyerällä varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön henkilökohtaisiin lisiin 0,45 prosenttia 1.10.2022 alkaen.

Teknisten sopimuksen palkkausjärjestelmän päivittäminen aloitettiin syksyllä.

Huomionosoitukset

Kouvolan kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä eläkkeelle siirryttäessä. Kaupunki huomioi myös palveluksesta muusta syystä eroavia. Eläkkeelle siirtyviä työntekijöitä muistetaan Kalevala Korun yksilöllisellä eläkelahjalla. Palveluksesta muusta syystä eroaville annetaan lahjaksi kaupungin tunnuksella oleva Pentik-malja.

Henkilöstöä palkitaan pitkäaikaisesta palvelussuhteesta. Kaupunki hakee Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin 30 vuotta kunnallisessa palvelussuhteessa toimineille. Lisäksi käytössä on muita huomionosoituksia. Ansioituneille viranhaltijoille/työntekijöille haetaan ritarikuntien kunniamerkkejä sekä muita kunnia- ja ansiomerkkejä. Ansio-merkkijuhlassa 19.5.2022 jaettiin Kuntaliiton ansiomerkit sekä Tasavallan Presidentin 6.12.2021 myöntämät ritarikuntien kunniamerkit. Tasavallan Presidentti myönsi ritarikuntien kunniamerkin 11 kaupungin viranhaltijalle ja työntekijälle. Kuntaliiton kultaisia ansiomerkkejä myönnettiin yhteensä 42 kaupungin viranhaltijalle ja työntekijälle.



Kuva 9 Kunnia- ja ansiomerkkien saajat yhteiskuvassa. Kuva Johannes Wiehn.

Kaupunki jakaa tunnustuksia ansiokkaasta toiminnasta valitsemalla vuosittain vuoden esimiehen, vuoden työntekijän ja vuoden työyhteisön. Palkituista päätettiin kaupungin yhteistyöryhmässä 19.12.2022. Vuoden 2022 esimieheksi valittiin puhtauspalveluesimies Jaana Tikkanen, työntekijäksi perusopetuksen luokanopettaja Marko Ursin ja työyhteisöksi Keskustan päiväkotia.

Palvelussuhteeseen perustuvat edut

Palvelussuhteeseen perustuvat edut ovat osa palkitsemisen kokonaisuutta. Henkilöstölle tarjotaan mm. lakisääteistä työterveyshuoltoa paremmat työterveyspalvelut sekä ePassi hyvinvointietuna. Lisäksi työnantaja tuki joitakin kaupungin henkilöstön omia liikuntaryhmiä sekä erilaisiin liikuntatapahtumiin osallistumista. Teatteriesityksiin ja konsertteihin neuvotellaan paikallisten toimijoiden kanssa henkilöstölle edullisia lippuja.

Kouvolan kaupunki maksaa myös harkinnanvaraisia palkkaetuja erikseen määriteltyjen virka-/työvapaiden osalta, kuten esimerkiksi kuntoutusten ajalta sekä ottovanhempainvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä.

Hyvinvointia tuetaan ePassilla

Henkilöstölle tarjotaan hyvinvointietuna 100 euron suuruinen ePassi Flex -palvelu. Ladattava saldo on mahdollista käyttää kokonaan liikuntaan, kulttuuriin tai hyvinvointiin. Etuudella voi maksaa liikuntaharrastuksia, kuten uimahalli- ja kuntosalimaksuja tai kulttuuriharrastuksia, kuten elokuva-, teatteri- tai konserttilippuja sekä hyvinvointipalveluista hierontaa, kuten klassista hierontaa ja urheiluhierontaa. Jokainen työntekijä voi edulla tukea omaa työhyvinvointiaan parhaaksi katsomallaan tavalla ja omiin mielenkiinnon kohteisiinsa sopivalla tavalla. Etuun ovat oikeutettuja päätoimisessa vakinaisessa tai määräaikaisessa koko- tai osa-aikaisessa virka-/työsuhteessa olevat palvelussuhteen kestänyt yhdenjaksoisesti 60 kalenteripäivää. Käytävissä oleva etu ladataan ePassille kahdesti vuodessa palvelussuhteen keston mukaan. Epassietua käytettiin vuonna 2022 noin 230 000 eurolla (2021: 250 000 €).

Taulukko 14 Kaupungin työntekijöiden suosituimmat palveluntuottajat ePassissa vuosina 2021 – 2022

| Top 10 palveluntuottajaa vuonna 2022 | | Top 10 palveluntuottajaa vuonna 2021 | |
|--------------------------------------|--------|--------------------------------------|--------|
| Kino 123 | 15,7 % | Kino 123 | 16,4 % |
| Tykkimäen sauna | 3,3 % | Studio 123 | 3,8 % |
| Studio 123 | 2,7 % | Kouvolan teatteri | 3,2 % |
| Kuusankosken uimahalli | 2,5 % | Tykkimäen sauna | 2,9 % |
| Kouvolan teatteri | 2,2 % | Urheilupuiston uimahalli | 2,0 % |
| Fysios Kouvola | 1,8 % | Rela-hieroja Kouvola | 2,0 % |
| Urheilupuiston uimahalli | 1,7 % | Fysios Kouvola | 1,9 % |
| Valkealatalon uimahalli | 1,6 % | Museokortti verkkokauppa | 1,9 % |
| Rela-hierojat Kouvola | 1,6 % | Valkealatalon uimahalli | 1,9 % |
| Päivi Saukkonen Tmi | 1,6 % | Kuusankosken uimahalli | 1,7 % |

6 TARINOITA PALVELUISTA

Valtteri voittajat

Sunnuntaina 30.1.2022 päivystävä tiemestari Miki (Heinonen) havahtuu puoliunesta kellon miellyttävään ääneen vähän puolen yön jälkeen ja alkaa valmistautua taisteluun Valtteri-myrskyn aiheuttamia sääilmiöitä vastaan. Mieleen muistui edellisiltainen soitto katupäivystysnumeroon, jossa rouva oli kertonut, miten kauniita puut lumivaipassaan ovatkaan. Tiemestarin ajatukset keskittyivät hiukan toisenlaisiin asioihin, toki lumeen nekin liittyivät. Lunta oli tosiaan tullut reilusti ja lisää satoi koko ajan. Mieleen nousi mm. seuraavia seikkoja: ”pääsevätköhän kaikki töihin, onkohan kalusto varmasti kunnossa ja koneet tankattu edellisenä iltana? Onneksi on sunnuntai, niin työrauhaa hoitaa katuja on hiutaleen enemmän kuin arkena”. Mieleen nousivat väkisin myös kuntalaisten ohjeet ja neuvot sekä muu rakentava palaute, jota on runsaasti tiedossa lähipäivinä.

Yöllä klo 1:00 jälkeen kuljettajia alkoi saapua Marjoniemeen ja urakoitsijoiden väki omille alueilleen. Joku nostatti henkeä toteamalla, ”kun ei oikein kunnolla jaksatakaan”. Noin 70 kuljettajaa valmistautui lähtöön.

Klo 2:00 mennessä kalusto lähes täysimääräisenä oli siirtymässä vastuualueilleen. Yksi kuljettajista oli Toni (Kähärä), joka koneineen suuntasi kohti aseman seutua. Mies ja kone jälleen kerran valmiina taistoon, kuten kaikki muutkin kuljettajat. Aseman jälkeen oli Tonilla vuorossa Ässä tornin P-alue (”toivottavasti ei montaa autoa parkissa”) ja sieltä työt jatkuivat kevyenliikenteen väylille. Samankaltainen ohjelma oli muillakin kuljettajilla eri puolilla kaupunkia

Auraajien työpäivä venyi sunnuntai-iltaan. Toki lepotaukojakin oli pakko pitää. Välillä avitettiin lumeen juuttuneita autoja liikkeelle lihasvoimin. Jonkin verran myös henkistä tukea joutui tiemestari antamaan pulaan joutuneille kansalaisille.

Iltaan klo 19:00 mennessä lähes kaikki kuljettajat olivat päässeet lepoon. Tonilla päivä jatkui vielä hiukan pidempään. Lumisade jatkui, joten askareita oli tiedossa myös seuraavalle päivälle.

Maanantaiaamuna herätys 02:00 ja 3:00 olivat aurat liikkeellä tavoitteena toistaa edellisen päivän suoritus.

Maanantain kuluessa tiemestariimin kaikki jäsenet (Miki, Vesa ja Jouni) pyörittivät toimintaa yhdessä ja erikseen, vastailivat puhelimeen ja palautekanavaan. Palautteen määrä oli suoraan verrattavissa Valtteri-myrskyn aiheuttamaan lumi-infernoon. Kunnossapitopäällikkö Jukka (Perttula) sai viettää miellyttävän työviikon alun puhelin korvalla kuntalaisten kanssa seurustellen. Kuten hyvin voi arvata, tälläkin kertaan puhelujen aiheena oli pääasiassa katujen kunto.

Valtteri-myrskyn jälkihoito ei suinkaan tullut valmiiksi maanantaipäivän aikana. Kun lunta tuli välillä lisää, jatkuivat ponnistelut lunta vastaan läpi helmikuun 2022.

Myös käsilumitöitä tekevät työryhmät (6) lähtivät puistotyönjohtajien Susanna (Huusari), Hanna (Hämäläinen), Sari (Alastalo) ja Ritva (Elgbacka) ohjaamina liikkeelle varhain aamusta maanantaina. Pysäkeillä, portaissa jne. riitti lunta putsattavaksi. Maanantain aikana saatiin koneellista apua hyödyntäen tärkeimmillä reiteillä olevat pysäkit hoidettua. Perjantaihin mennessä oli suurin osa pysäkeistä ja rapuista saatu suuremmista lumikasoista tyhjennettyä.

Korjaamon väki hoiti Samin (Luostarinen) johdolla vikaantunutta ja kolhuja saanutta kalustoa pikavauhtia takaisin töihin. Aurojen teriä vaihdettiin tiuhaan tahtiin.

Todellisia työn sankareita ja arjen satureita yhdyskuntatekniikan kunnossapidossa!



Kuva 10 Lumenpoistoon tarvitaan järeää kalustoa

Joustava esi- ja alkuopetus JEA käynnistyi syksyllä

Joustavan esi- ja alkuopetuksen pyrkimyksenä on muodostaa esiopetuksesta ja perusopetuksen vuosiluokista 1–2 yhtenäinen kokonaisuus. Jokainen esi- ja alkuopetusikäinen lapsi etenee joustavasti oman kehitystasonsa ja edellytystensä mukaisesti siten, että 2–4 lukuvuoden aikana hän saavuttaa esi- ja alkuopetuksessa asetetut tavoitteet ja sisällöt. Joustavan esi- ja alkuopetuksen järjestäminen vuosiluokkiin sitomattomana mahdollistaa lapsen yksilöllisen etenemisen. Opettajien työssä jea lisäsi opettajien yhteistyötä suunnittelussa ja toiminnassa.

Varhaiskasvatuksen opettaja Sari Malin ja luokanopettaja Taru Lehtomäki kertovat, miten Elimäen yhtenäiskoulun ja Peippolan päiväkodin esiopetusryhmän jea käynnistyi.

Jea-syksymme alkoi Kuusankoskitalon yhteisestä suunnittelupäivästä 17.9.2022. Saimme suunniteltua suunta- viivoja tulevan syksyn jea-toimintaan. Jatkoimme tarkempaa suunnittelua seuraavalla viikolla oman porukan kesken. Ensimmäiseksi tavoitteeksi otimme sekä lasten että aikuisten tutustumisen toisiinsa. Sovimme tapaa- miskerrat ensimmäisiin jea-tunteihin ja suoritimme oppilaiden jakamisen neljään ryhmään.

Lokakuun tavoitteiksi nousivat tutustuminen, yhteiset jea-säännöt ja toimiva yhteistyö sekä lasten että aikuisten kesken. Tapaamiskertoja oli aluksi kerran kahdessa viikossa kaksi tuntia kerrallaan ja kaikki ryhmät kävivät tuolloin neljä pistettä teeman mukaan.

Marraskuun tavoitteeksi valikoitui kotimaa ja Suomen itsenäisyys, koska yhtenäiskoululle oli tulossa yhteinen itsenäisyyspäiväjuhla. Sinne toivottiin myös jea-ryhmältä esitys. Jaoimme jea-toimintapisteet teeman mukaisesti siten, että yhdessä pisteessä harjoiteltiin tulevaa ohjelmaa ja muut pisteet liittyivät Suomeen. Joulukuussa meillä oli vielä joulupajat, joissa askarreltiin ja leivottiin.

Syksymme jea-kohokohta oli yläkoululla järjestetty itsenäisyyspäiväjuhla, jossa pääsimme esittämään isolla porukalla hyvin harjoitellun Nostetaan lippu salkoon-esityksen. Se oli onnistunut jännityksestä huolimatta.

Koko prosessi syksyn ajan toiminnasta huipentui yhteisesitykseen kaikille koululaisille ja sai aikaan positiivista me-henkeä. Syksyn yhteiset liikunta-, ulkoilu- ja toimintatunnit loivat jo pohjaa koko toiminnalle.



Kuva 11 Joustava esi- ja alkuopetus käynnistyi syksyllä