

## Henkilöstökertomus vuodelta 2022

4432/01.00.02/2023

### Kaupunginhallitus 27.03.2023 § 77

**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 2022 lopussa Kouvolan kaupungin palveluksessa oli henkilöstöä yhteensä 2 915, joista vakinaisia oli 2 280. Koko henkilöstön määrä väheni edellisvuodesta 334:llä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 268:lla, määräaikaisen henkilöstön 58:lla ja palkkatuella työllistettyjen määrä kahdeksalla.

Henkilöstömäärän vähenemisen taustalla olivat palvelurakenteen muutokset. Vuoden 2022 alusta Kouvolan seudun ammattiopiston (KSAO) 168 vakinaista ja 61 määräaikaista viranhaltijaa/työntekijää siirtyi liikkeenluovutuksella Kouvolan Ammattiopisto Oy:n palvelukseen. Lomituspalveluista siirtyi 1.1.2022 alkaen 59 vakinaista viranhaltijaa/työntekijää Sysmän kunnan palvelukseen. Puhtauspalveluista siirtyi 1.3.2022 alkaen seitsemän työntekijää Kymsote-Kiinteistöt Oy:n palvelukseen heidän siirtyessään työskentelemään Ratamossa.

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 2022 yhteensä noin 2747, joten ne vähenivät edellisvuodesta noin 264:llä eli 8,8 prosentilla.

Esimiehiä oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 150 (v. 2021: 176), mikä on 5,1 prosenttia koko henkilöstöstä. Esimiesten määrä on vähentynyt vuoden 2019 alusta alkaen 63:lla. Kaupungin henkilöstöstä oli naisia 79 prosenttia ja miehiä 21 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta.

Vuoden lopussa etätyösopimuksia oli yhteensä 475, kun niitä oli vuotta aiemmin 1 085. Etätyösopimusten osalta on siis palattu koronavuosien jälkeen jo tavanomaiselle tasolle.

Eläkepoistuman hyödyntäminen on ollut keskeinen keino henkilöstömäärän vähentämisessä. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2022

aikana yhteensä 70 työntekijää. Eläköitymisen myötä vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 9 eli 13 prosenttia. Muusta syystä vapautuneista 87 virasta ja tehtävästä jätettiin täyttämättä 10 eli 11 prosenttia.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä noin 141,7 milj. euroa, kun ne olivat vuotta aiemmin 155,6 milj. euroa. Henkilöstömenot vähenivät edellisvuodesta noin 13,9 milj. eurolla eli 8,9 prosentilla. Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 noin 23 prosenttia kaikista ulkoisista toimintakuluista (v. 2021: 26 %).

Henkilöstön sairastavuutta koskeva tunnusluku vuonna 2022 oli 22,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (v. 2021: 17,0 kpv/htv). Tunnusluku kasvoi edellisvuodesta peräti 5,7 kalenteripäivällä henkilötyövuotta kohden. Kasvun taustalla oli korona, sillä sen vaikutus näkyi henkilöstön sairauspoissaoloissa vasta vuonna 2022. Myös muut hengitystieinfektiot lisääntyivät selvästi edellisvuodesta. Esihenkilön luvalla ilman todistusta myönnettyjä sairauspoissaoloja oli 29 prosenttia kaikista poissaoloista. Näitä poissaoloja oli 6,6 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (v. 2021: 3,4 kpv/htv). Kuntoutustuet (ns. määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet) kasvoivat myös edellisvuodesta. Niitä oli 1,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2021: 1,0 kalenteripäivää/hv). Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden kuten vuotta aiemminkin.

### **Henkilöstöä koskevat kehittämistoimet**

Kaupunginhallitus hyväksyi vuonna 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.

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

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen ovat yksi henkilöstöohjelman painopistealueita. Eduhousen verkkokoulutuskirjasto on laajennettu koko henkilöstön käyttöön vuonna 2021, mutta sen käyttö vaatii edelleen tehostamista. Maaliskuussa käynnistyi sähköisen perehdytysohjelmisto 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. Sen avulla automatisoitiin tuntipalkkaisten työntekijöiden palkanmaksuprosessi ja kustannusseuranta. Järjestelmä mahdollisti myös liukuvassa työajassa olevien työskentelypaikasta riippumattoman

työajan seurannan. Syksyn aikana aloitettiin kemikaaliturvallisuuden hallintaa tukevan ohjelmiston käyttöönotto.

Työkykyjohtamisen kehittäminen on toinen henkilöstöohjelman painopistealueista. Pitkittänyt 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.

Syksyllä toteutettiin myös työhyvinvointijohtamisen kartoitus yhteistyössä Kevan kanssa. Vastaava kysely tehtiin viimeksi vuonna 2019. Kyselyn tuloksia käsiteltiin yhteisessä työpajassa, jossa tunnistettiin samalla erilaisia kehittämistarpeita, jotka otetaan huomioon henkilöstöohjelman päivittämisen yhteydessä.

Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen on kolmas henkilöstöohjelman painopistealue. Elokuussa käynnistyivät kaupungin johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien valmennukset. Niiden tavoitteena oli kehittää organisaation johtamista, vahvistaa johtoryhmätyöskentelyn tavoitteellisuutta ja strategisuutta, parantaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä sekä tehostaa kokouskäytäntöjä. Valmennuksen tarkoituksena oli myös kehittää johtoryhmän jäsenten hyvinvointia. Kouvolan kaupunki oli mukana myös Työterveyslaitoksen hankkeessa, jossa esihenkilöille tarjottiin mahdollisuus kehittää osaamistaan ikäjohtamisessa.

Henkilöstökertomuksessa on raportoitu marraskuussa 2022 toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksia. Kaupungin työyhteisöjen vahvuuksia ovat edellisvuosien tavoin työkaverit ja hyväksi koettu osaaminen. Eniten haasteita työhyvinvoinnille aiheuttavat kiireen kokemukset. Vastanneista 76 prosenttia suosittelisi Kouvolan kaupunkia työnantajana.

Työhyvinvointia seurattiin myös kolme kertaa vuodessa fiilismittarin avulla, jossa kysyttiin työn mielekkyydestä. Henkilöstön fiilikset olivat melko samansuuntaiset koko vuoden. Tyytyväisten määrä vaihteli 59–65 prosentin, neutraalisti suhtautuvien 23–27 prosentin sekä tyytymättömien 12–15 prosentin välillä.

Henkilöstökertomus vuodelta 2022 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 2022.

Kaupunginhallituksen ehdotus kaupunginvaltuustolle:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2022.

**Kaupunginhallituksen päätös:**

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

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

---