

KOUVOLA

Henkilöstökertomus 2023



Tekstit

Konsernipalvelut / Henkilöstöpalvelut

Toimialat

Kannen kuva

Vuoden 2023 työyhteisö Kiinteistöpalvelujen kiinteistöjen kunnossapidon yksikkö. Kuva Anne Käki

Kouvolan kaupungin julkaisu 2024

SISÄLTÖ

1	TYÖHYVINVOINTIA RAKENNETAAN YHDESSÄ!	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	12
5.1	Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja osaamisen johtaminen.....	12
5.2	Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen.....	16
5.3	Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen	21

1 TYÖHYVINVOINTIA RAKENNETAAN YHDESSÄ!

Henkilöstöohjelmamme visio on ”Rakkaudesta lajiin – me teemme Kouvolaan”. Visiossamme korostuu kunta-työn ihmisläheisyys ja työskentely yhteisen hyvän puolesta. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on merkittävä tekijä laadukkaiden ja kustannustehokkaiden palvelujen tuottamisessa talouden tiukentuessa. Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen on lähivuosina runsasta. Myös muu vaihtuvuus on selvästi lisääntynyt. Kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy koko ajan. Meidän on tärkeää huolehtia hyvästä työnantajakuvasta ja siitä, että olemme veto- ja pitovoimainen työnantaja. Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja työhyvinvoinnin edistämisen merkitys korostuu. Ne ovat kilpailuvaltteja myös henkilöstön saatavuuden kannalta.

Vuonna 2023 kehitettiin työnantajamielikuvaa ja rekrytointimarkkinointia. Kehittämiprojektiin liittyi rekrytoinnin nykytilaselvitys, joka sisälsi hakijakokemuskyselyn. Kyselyssä saadut positiiviset palautteet liittyivät työpaikkailmoituksen selkeyteen, haastatteluilmapiiiriin ja hakemisen selkeyteen. Kehitettävää löytyy muun muassa hakijaviestinnästä ja palautteen antamisesta hakijoille. Meidän tulee panostaa niihin jatkossa, kun pyrimme houkuttelemaan uusia osaajia kaupungin palvelukseen ja antamaan hakijoille mielikuvaa Kouvolan kaupungista työnantajana.

Vuonna 2023 perustettiin osaamisen kehittämisen ryhmä, joka koostuu eri toimialojen edustajista. Työryhmä kehitti kehityskeskusteluprosessia kuluneen vuoden aikana. Kehityskeskusteluprosessiin lisättiin joustavuutta ja mahdollisuutta toteuttaa keskusteluja tarvelähtöisesti. Henkilöstön osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti. Kouvolan kaupungilla on kehitetty eri hankkeissa erityisesti henkilöstön digiosaamista ja digitalisointikyvykkyttä. Kuluneen vuoden aikana on rakennettu tiedon hallintamallia, joka edellyttää jatkuvaa ylläpitotyötä.

Sairauspoissaoloja koskeva tunnusluku laski selvästi edellisvuodesta, mutta se on edelleen koronaa edeltävää aikaa korkeammalla tasolla. Kouvolan kaupungilla on aloitettu toimenpiteitä, joilla pyritään vaikuttamaan sekä lyhyempiin että pidempiin sairauspoissaoloihin. Korvaavan työn käyttöä vaihtoehtona sairauspoissaololle on edistetty yhteisissä työpajoissa. Syksyn aikana valmisteltiin ”Ennakoinnin voimalla pidempään työuraan” -hanketta, johon saatiin Kevan työelämän kehittämisrahaa. Hankkeessa on tarkoitus kehittää työkykyjohtamista proaktiiviseksi sekä vähentää sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä. Samalla kehitetään työurajohtamista. Henkilöstön työterveyspalvelut kilpailutettiin kevään aikana. Uusi sopimus astui voimaan heinäkuun alussa. Hinnittelumalli muuttui uuden sopimuksen myötä kiinteähintaisesta suoriteperusteiseksi.

Työhyvinvointikyselyn uudistaminen on yksi henkilöstöohjelman kehittämistoimenpiteitä. Uudistamistarve liittyy kyselyn sisällön kehittämiseen ja kyselyprosessin toteuttamiseen kokonaisuudessaan sekä valittujen kehittämistoimenpiteiden raportointiin ja seurantaan. Kyselyn toteutus siirtyy jatkossa alkuvuoteen, joten aiempaa työhyvinvointikyselyä ei tehty enää syksyllä, vaan uusi työhyvinvointikysely toteutetaan maaliskuussa 2024.

Johtamista ja esihenkilötyötä kehitettiin monin tavoin. Kaupungin johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien valmennukset jatkuivat vielä vuodelle 2023. Niiden tavoitteena oli kehittää organisaation johtamista, vahvistaa johtoryhmätyöskentelyn tavoitteellisuutta ja strategisuutta sekä tehostaa kokouskäytäntöjä. Valmennukset olivat merkittävä panostus johtamisen kehittämiseksi ja asetetut tavoitteet saavutettiin selvästi.

Toimintaympäristön ja talouden haasteet jatkuvat. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy merkittävinä säästöinä. Sillä vaikutetaan myös henkilöstön motivaatioon ja palvelujen laatuun. Kuluneen vuoden aikana on käynnistetty monia kehittämistoimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Parhaat tulokset saavutetaan kaikkien sitoutumisella yhteisiin tavoitteisiin ja yhteisellä kehittämisellä. Työhyvinvointia rakennetaan yhdessä!

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 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. 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 2023 lopussa Kouvolan kaupungin palveluksessa oli 2732 henkilöä, joista vakinaisia oli 2178 eli noin 80 %. Määräaikaista henkilöstöä oli yhteensä 422 ja palkkatuella työllistettyjä 132. Henkilöstön määrä väheni edellisvuodesta 183:lla eli 6,3 prosentilla. Koko henkilöstöstä oli osa-aikatyössä 379 (13,9 %).

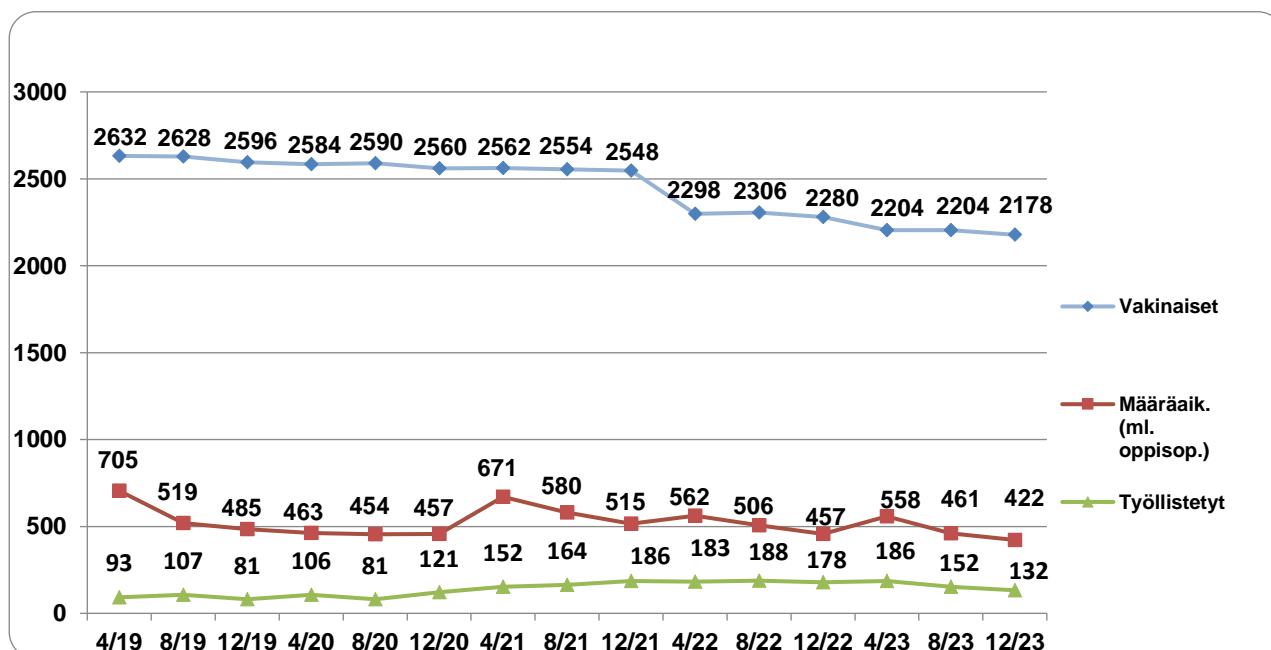
Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 102:lla. Tähän ovat vaikuttaneet erityisesti vuodenvaihteessa liikkeenluovutuksella toteutetut henkilöstösiirrot. Kasvatuksen ja opetuksen kasvun tuesta sekä kiinteistöpalveluista siirtyi hyvinvointialueelle 56 vakinaista työntekijää. Vuoden 2019 alun jälkeen (15.1.2019: 2659) vakinainen henkilöstö on vähentynyt yhteensä 481:llä. Vakinaisen henkilöstön määrää ovat kasvattaneet Carea-koulun siirron 1.8.2020 yhteydessä kaupungille liikkeenluovutuksella Kymsotelta siirtyneet yhteensä 26 vakinaista viranhaltijaa/työntekijää, Kinnolta 1.1.2021 siirtyneet Live&VisitKouvolan kuusi vakinaista työntekijää sekä Kymsotelta 1.1.2023 kotoutumisen palvelujen siirron yhteydessä siirtyneet kaksi vakinaista työntekijää. Vakinaisen henkilöstön vähennys ilman liikkeenluovutuksia olisi ollut 223. Määräaikainen henkilöstö väheni edellisvuodesta 35:lla ja palkkatuella työllistettyjen määrä 46:lla.

Vuoden 2023 aikana palkkatuetussa työsuhteessa oli yhteensä 262 henkilöä. Nuorten osuus kokonaismäärästä oli 70 ja velvoitettytyöllistettyjen 43. Nuoria oli kaupungin kesätöissä vuonna 2023 yhteensä 191.

Taulukko 1 Henkilöstön määrä 31.12.2023

Toimiala	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Työllistetyt	Henkilöstö 31.12.23	Henkilöstö 31.12.22	Muutos lkm
Konsernipalvelut	115	18	16	149	152	-3
Sivistys	1605	347	70	2022	2139	-117
Tekniikka ja ympäristö	458	57	46	561	624	-63
Yhteensä	2178	422	132	2732	2915	-183
Henkilöstö 31.12.2022	2280	457	178	2915		
Henkilöstö 31.12.2021	2548	515	186	3249		

Kaavio 1 Henkilöstömäärän kehitys 2019 – 2023



Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2019–2023 on kuvattu kaaviossa 1. Henkilöstörakenne muuttui merkittävästi vuoden 2019 alussa, kun sote-palvelut siirtyivät Kymenlaakson sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymälle Kymsotelle. Vuonna 2023 vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli keskimäärin 8 %. Vapautuneista vakansseista jätettiin täyttämättä 28 eli 16 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 2634,02 (2022: 2746,77). Henkilötyövuodet ovat vähentyneet edellisvuodesta yhteensä 112,75:llä eli 4,1 prosentilla.

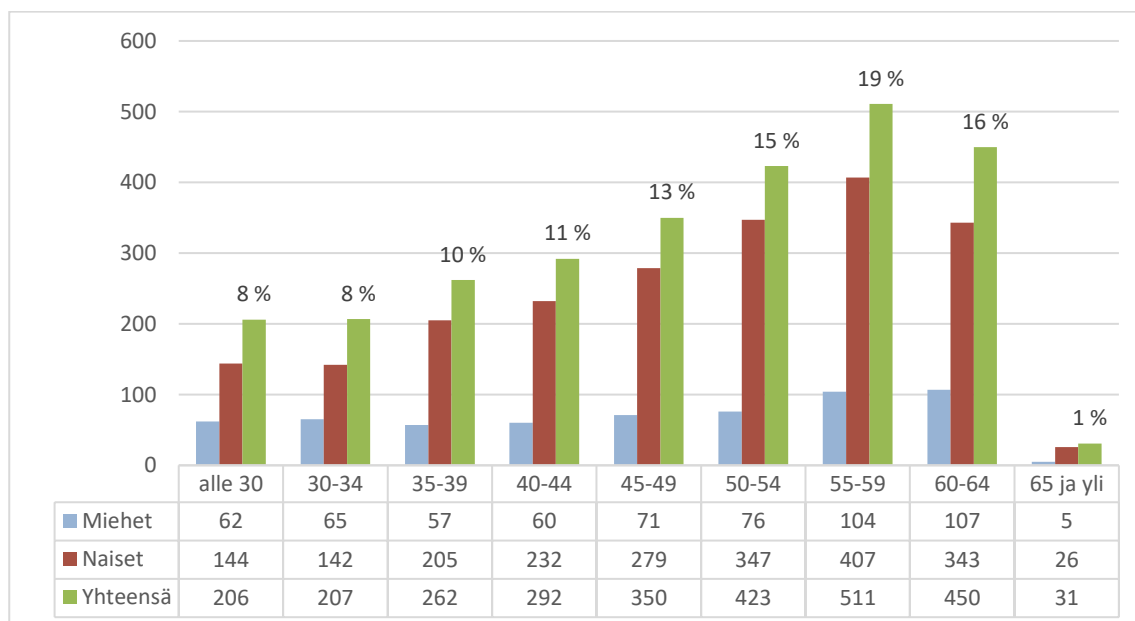
Taulukko 2 Henkilötyövuodet toimialoittain 2023

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Tot. 1-12/2023	Tot. 1-12/2022	Muutos htv
Konsernipalvelut	108,49	26,00	27,18	161,67	144,09	17,58
Sivistys	1404,19	437,16	75,57	1916,92	1979,57	-62,65
Tekniikka ja ympäristö	421,77	80,42	53,25	555,44	623,11	-67,67
Yhteensä	1934,45	543,57	156,00	2634,02	2746,77	-112,75
HTV 31.12.2022	2005,12	564,23	177,41	2746,77		
HTV 31.12.2021	2239,78	620,91	149,86	3010,55		

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstössä suurin ikäryhmä on 55 - 59 -vuotiaat (19 % henkilöstöstä). Koko henkilöstön keski-ikä on 48,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,2 vuotta ja määräaikaisen 42,1 vuotta. Kaupungin henkilöstöstä naisia on 78 prosenttia ja miehiä 22 prosenttia.

Kaavio 2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2023



Esihenkilöt

Kouvolan kaupungilla oli vuoden 2023 lopussa esihenkilötehtävissä toimivia yhteensä 140 (2022: 150). Esihenkilöiden osuus koko henkilöstöstä oli 5,1 % (2022: 5,1 %).

Taulukko 3 Esihenkilöiden lukumäärä toimialoittain 31.12.2023

Toimiala	Miehet	Naiset	Yht.	Henkilöstö 31.12.2023	Työntekijöitä/ esihenkilö
Konsernipalvelut	1	14	15	149	9,9
Sivistys	23	58	81	2022	25,0
Tekniikka ja ympäristö	15	29	44	561	12,8
Yhteensä	39	101	140	2732	19,5
Vuonna 2022	43	107	150	2915	19,4
Vuonna 2021	58	118	176	3249	18,5

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. Etä- ja lähityötä on mahdollista vuorotella sen mukaisesti, mitä työtehtävät, työn luonne ja työyksikön tarpeet työntekijältä edellyttävät. Vuoden 2023 lopussa etätyösopimuksia oli voimassa yhteensä 444 (2022: 475), joten noin 16 % henkilöstöstä teki etätyötä.

4.2 Eläköityminen ja lähtövaihtuvuuden hyödyntäminen

Vuoden 2023 aikana Kouvolan kaupungilta siirtyi eläkkeelle yhteensä 78 työntekijää (2022: 70). Lisäksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 9 työntekijää (2022: 13). Eläkkeelle siirtymisen vuoksi vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 18 eli 23 prosenttia. Muusta syystä vapautuneesta 96 virasta ja tehtävästä jätettiin täyttämättä 10 eli 10 prosenttia. Kun kaikki lähtövaihtuvuus (eläkkeelle siirtyminen ja muut syyt) otetaan huomioon, on 174 vapautuneesta virasta ja tehtävästä jätetty täyttämättä yhteensä 28 eli 16 prosenttia.

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä kaikkien eläkelajien osalta oli 61,6 vuotta (2022: 62,0 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,4-vuotiaana (2022: 64,6-vuotiaana.)

Taulukko 4 Eläke- ja muun poistuman hyödyntäminen vuonna 2023

Toimiala	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Osatyökyvyttömyyseläke	Jätetty täyttämättä lkm	Jätetty täyttämättä %	Muu poistuma	Jätetty täyttämättä lkm	Jätetty täyttämättä %
Konsernipalvelut	10	1	0	5	45 %	12	2	17 %
Sivistys	38	9	5	4	9 %	67	3	4 %
Tekniikka ja ympäristö	16	4	4	9	45 %	17	5	29 %
Yhteensä	64	14	9	18	23 %	96	10	10 %
Vuonna 2022	59	11	13	9	13 %	87	10	11 %
Vuonna 2021	78	8	18	15	17 %	87	5	6 %

Eläkepoistumaa hyödynnetty tehokkaasti

Eläkepoistuman hyödyntäminen on ollut yksi keskeinen keino henkilöstömäärän sopeuttamisessa sote-palvelujen kuntayhtymälle siirtymisen jälkeen. Vuosina 2019–2023 eläköitymisen myötä vapautuneesta 443 tehtävästä on jätetty täyttämättä 118 eli 27 prosenttia. Muusta syystä vapautuneesta 468:sta tehtävästä on jätetty täyttämättä 78 eli 17 prosenttia. Kaikesta lähtövaihtuvuudesta on hyödynnetty siis keskimäärin 22 prosenttia.

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 – 2023

Ammattiryhmä	Eläkkeelle	Jätetty täyttämättä lkm	Jätetty täyttämättä %
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	60	20	33 %
Opetushenkilöstö	89	12	13 %
Varhaiskasvatus (sis. koulunk.ohj.)	97	14	14 %
Muu sivistystoimen henkilöstö	26	6	23 %
Ruokapalveluhenkilöstö	34	12	35 %
Puhtauspalveluhenkilöstö	51	22	43 %
Maatalouslomituksen henkilöstö	9	8	89 %
Tekninen henkilöstö (TS ja TTES)	77	24	31 %
Yhteensä	443	118	27 %

4.3 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 yhteensä noin 139,2 milj. euroa, kun ne olivat vuotta aiemmin 141,7 milj. euroa. Henkilöstökulut vähenivät edellisvuodesta noin 2,5 milj. eurolla eli 1,7 prosentilla. Palkat ja palkkiot vähenivät 1,7 prosentilla. Henkilöstökulut ylittivät talousarvion määrärahat noin 2,5 milj. eurolla eli 1,8 prosentilla. Kunta-alan sopimukset astuivat voimaan 1.5.2022. Vuonna 2023 sopimuskorotukset nostivat kustannuksia keskimäärin 4,85 prosenttia. Alkuperäisen sopimusratkaisun vaikutus vuosikeskiarvoon oli 3,05 % ja ns. perälautatarkastelun vaikutus 1,8 %. Kunta-alalla toteutettiin yleiskorotukset, paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaerät 1.6.2023 alkaen. Kesäkuussa maksettiin euromääräiset kertapalkkiot. Koulunkäynninohjaajien kertapalkkiot maksettiin paikallisen sopimuksen perusteella elokuussa. Kertapalkkiot olivat yhteensä noin 1,6 milj. euroa sosiaalikuluneen. Lomapalkkavelka kasvoi vuoden 2023 tilinpäätöksessä 0,35 milj. eurolla.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 noin 59 prosenttia kaikista ulkoisista toimintakuluista (2022: 23 %). Henkilöstökulujen suhteellinen osuus toimintakuluista kasvoi merkittävästi hyvinvointialueiden varsinaisen toiminnan käynnistyttyä sekä sote- ja pelastustoimen kustannusten poistuessa kaupungin kustannusrakenteesta.

Lomarahavapaasta on määräykset virka- ja työehtosopimuksissa. Vuonna 2023 lomarahoja vaihdettiin vapaaajaksi yhteensä noin 0,53 milj. eurolla sivukuluineen (2022: 0,57 milj. €). Kyseessä ei ole säästökeino, sillä lomarahavapaiden pitämisen ajalta monissa yksiköissä aiheutuu vastaavasti sijaiskustannuksia.

Lisä- ja ylityökorvaukset olivat vuonna 2023 yhteensä noin 0,6 milj. euroa sivukuluineen (2022: 0,6 milj. euroa). Osa ylityöstä johtuu varallaoloajan aktiiviyöstä.

Taulukko 6 Henkilöstökustannukset toimialoittain 2023

Toimiala 1000 e	Palkat ja palkkiot	Henkilö- sivukulut	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022	Muutos- %
Yhteistoiminta*)	0	0	0	4790	-100 %
Konsernipalvelut**)	11157	2617	13774	14429	-4,5 %
Sivistys	80600	20824	101425	96506	5,1 %
Tekniikka ja ympäristö	18814	5207	24021	25950	-7,4 %
Yhteensä	110572	28648	139219	141676	-1,7 %
Vuonna 2022	108757	32918	141676		
Vuonna 2021	119936	35632	155567		

*) 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 2023 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyi vuosina 2020 ja 2021 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella.

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

Työkyvyttömyysriskikertoimet ja sen myötä työkyvyttömyyseläkekustannukset kehittyivät kielteiseen suuntaan. Työkyvyttömyyseläkemaksu oli KuELin piirissä 1,37 prosenttia (2022: 1,46 %) ja VaELin piirissä 1,62 prosenttia (2022: 1,27 %). Työkyvyttömyyseläkemaksuja maksettiin vuonna 2023 **yhteensä 1,57 milj. euroa**, josta KuELin osuus oli 1,33 milj. euroa ja VaELin osuus 0,24 milj. euroa.

Taulukko 7 Työkyvyttömyysriskikertoimet vuosina 2021 – 2023

Vuosi	KuEL Kouvola	VaeL Kouvola	KuEL ja VaeL keskimäärin
2023	1,52637	2,92393	1,00
2022	1,32730	1,38997	1,00
2021	1,33517	0,00000	1,00

Tasausmaksu korvasi eläkemenoperusteisen maksun vuoden 2023 alussa. Tasausmaksua maksavat kunnat ja hyvinvointialueet. Kuntien maksettavaksi tulevat summat jaetaan kuntien kesken vuoden 2021 verorahoituksen suhteessa. Tasausmaksu oli vuonna 2023 **yhteensä 4,98 milj. euroa**.

4.4 Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot ja kuntoutustuet

Henkilöiden sairastavuutta kuvaava tunnusluku vuonna 2023 oli 20,0 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (2022: 22,7 kpv/htv). Tunnusluku laski 2,7 kpv/htv edelliseen vuoteen verrattuna, mutta se on edelleen selvästi koronaa edeltävää aikaa korkeammalla tasolla. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruisia kuntoutustukia oli keskimäärin 1,8 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (2022: 1,7 kpv/htv).

Kaikista sairauspoissaolopäivistä on ollut lyhyitä, esihenkilön luvalla ilman todistusta myönnettyjä sairauslomia 28 prosenttia (2022: 29 %). Esihenkilöt myönsivät poissaoloja ilman todistusta vuonna 2023 keskimäärin 5,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (2022: 6,6 kpv/htv). Esihenkilö saa myöntää enintään seitsemän kalenteripäivän sairausloman ilman todistusta.

Taulukko 8 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä toimialoittain

Toimiala	Kpv yhteensä	V. 2023 kpv/htv	V. 2022 kpv/htv	Muutos kpv/htv
Konsernipalvelut	1636	10,1	14,1	-3,9
Sivistys	37255	19,4	22,3	-2,9
Tekniikka ja ympäristö	13774	24,8	25,8	-1,0
Yhteensä	52665	20,0	22,7	-2,7
Vuonna 2022	62323	22,7		
Vuonna 2021	51123	17,0		

Taulukko 9 Kuntoutustuet kalenteripäivinä toimialoittain

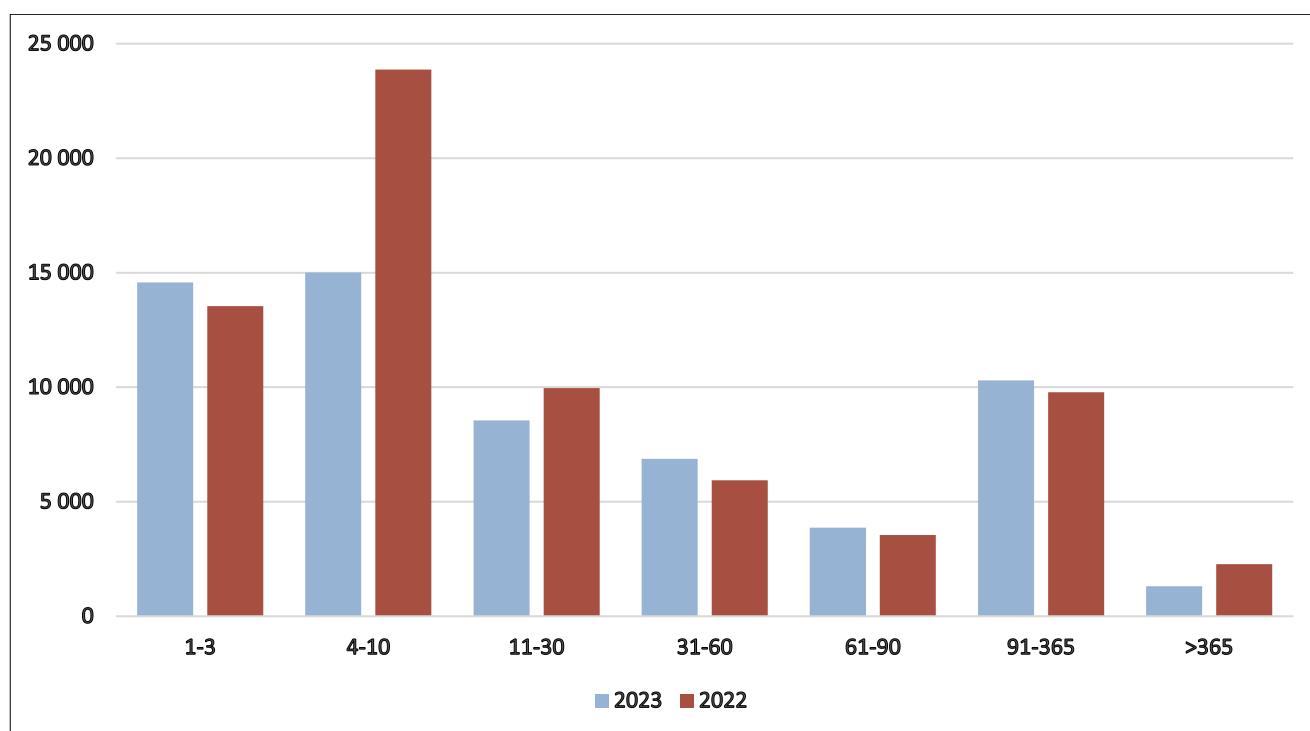
Toimiala	Kpv yhteensä	V. 2023 kpv/htv	V. 2022 kpv/htv	Muutos kpv/htv
Konsernipalvelut	28	0,2	0,0	0,2
Sivistys	3895	2,0	1,7	0,3
Tekniikka ja ympäristö	763	1,4	2,3	-0,9
Yhteensä	4686	1,8	1,7	0,1
Vuonna 2022	4713	1,7		
Vuonna 2021	3122	1,0		

Sairauspoissaolojen jakautuminen keston mukaan on nähtävissä kaaviosta 3. Erityisesti 4–10 kalenteripäivän poissaolojaksot ovat vähentyneet edellisvuodesta, mikä selittyy koronan vaikutuksilla vuoden 2022 sairauspoissaoloihin ja niiden pituuksiin. Myös 11–30 kalenteripäivän poissaolojaksot ovat selvästi vähentyneet. Vastaavasti 1–3 kalenteripäivän poissaolojaksot ovat hieman lisääntyneet.

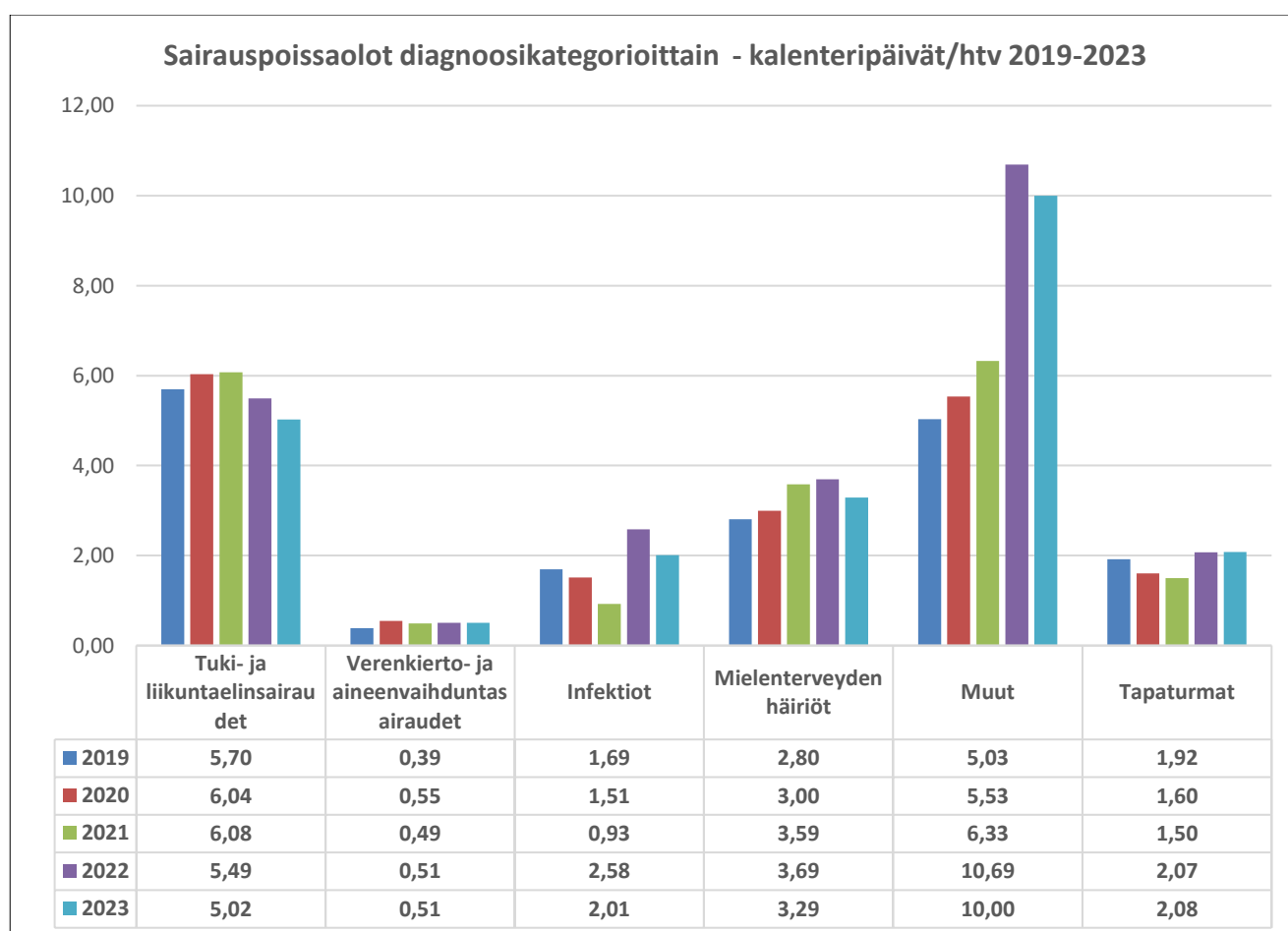
Yleisimmät syyt sairauspoissaoloihin vuonna 2023 olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (22 %) sekä mielen-terveyden häiriöt (14 % kaikista poissaoloista). Hengitystieinfektioista johtuvia lääkärintodistuksella myönnettyjä sairauspoissaoloja oli 9 % kaikista poissaoloista. Muut syyt -ryhmään tilastoidaan myös esihenkilöiden ilman todistusta myöntämät sairauspoissaolot. Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin on kuvattu kaaviossa 4.

Vuonna 2023 välittömien sairauspoissaolokustannusten osuus palkoista oli 4,18 prosenttia (v. 2022: 5,19 %).

Kaavio 3 Sairauspoissaolojen kokonaismäärän (kpv) jakautuminen poissaolojakson keston mukaan vuosina 2022–2023



Kaavio 4 Sairauspoissaolot diagnooseittain (kalenteripäivää/henkilötyövuosi) vuosina 2019–2023



Työtaturmasta johtuneet poissaolot

Työtaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapahtumaa, joka aiheuttaa vamman tai sairauden työntekijälle. Työtaturma voi sattua työpaikalla, työpaikkaan kuuluvalla alueella tai työliikenteessä. Työtaturma voi sattua myös työmatkalla.

Työtaturmista johtuneita poissaoloja oli keskimäärin 0,8 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (2022: 0,7 kpv/htv).

Työtatumia sattui vuonna 2023 yhteensä 253, mikä oli hieman edellisvuotta vähemmän (2022: 258). Työtaturmien lukumäärässä ei ole ollut suuria muutoksia kuluneiden vuosien aikana.

Taulukko 10 Työtaturmasta johtuneet poissaolot toimialoittain

Toimiala	Kpl	Kpv yhteensä	V. 2023 kpv/htv	V. 2022 kpv/htv	Muutos kpv/htv
Konsernipalvelut	6	29	0,2	0,7	-0,5
Sivistys	206	1685	0,9	0,7	0,2
Tekniikka ja ympäristö	41	499	0,9	0,6	0,3
Yhteensä	253	2213	0,8	0,7	0,1
Vuonna 2022	258	1938	0,7		
Vuonna 2021	253	2150	0,7		

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 koskeneet erityisesti henkilöstömenojen ja henkilöstön vähentämistä. Henkilöstövähennyksiä on toteutettu pääasiassa eläkkeelle siirtymistä ja muuta vaihtuvuutta hyödyntämällä sekä määräaikaista henkilöstöä vähentämällä. Kaupungin talouden tasapainottaminen vaatii henkilöstömenojen hallintaa. Samanaikaisesti on kiinnitettävä yhä enemmän huomiota avainhenkilöriskeihin 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. Hyvinvointialueen toiminnan käynnistymisen vaikutukset kaupungin henkilöstöön olivat enää vähäiset.

Palvelurakenteen muutokset ja henkilöstön siirrot

Hyvinvointialueiden varsinainen toiminta käynnistyi vuoden 2023 alussa. Oppilashuollon kuraattorit ja koulu-psykologit siirtyivät 1.1.2023 alkaen 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 koski osaa kiinteistöpalvelujen puhtaus- ja ruokapalvelujen henkilöstöstä. Hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi vuoden 2023 alussa yhteensä 56 vakinaista ja 11 määräaikaista työntekijää.

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 lukion opetushenkilöstöä, koulunkäynninohjaajia, nuorisotyöntekijöitä, työvalmentajia, eläinlääkäreitä, puhtaus-, ruoka- ja kiinteistöhoitopalvelujen henkilöstöä eikä pysäköinnintarastajia.

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

Rekrytointimarkkinointia kehitettiin yhteistyöprojektissa

Kouvolan kaupungin ja FCG Kuntarekryn yhteisessä projektissa pyrittiin lisäämään tietoisuutta kaupungin työpaikoista ja kasvattamaan hakijamääriä. Tavoitteena oli kustannustehokas markkinointi, jonka vaikutus olisi suurempi kuin yksittäisten rekrytointien esiin nostaminen. Kouvolan kaupunki - Kuntarekry -urasivulta tuotiin esille kaikkia kaupungin toimialoja sekä pyrittiin lisäämään näiden sivujen hyödyntämistä rekrytoinneissa.

Kehittäminen aloitettiin nykytilan tarkastelulla ja hakijakokemuskyselyllä. Hakijakokemuskysely lähetettiin 964 hakijalle, jotka olivat hakeneet kaupungin tehtäviin aikavälillä 1.9.2022–28.2.2023. Vastauksia saatiin yhteensä 212 (22 %). Hakuprosessin arvosanaksi muodostui 6,7 (asteikko 4-10). Vastauksissa positiivisena palautteena

tuli esille työpaikkailmoitusten selkeys, haastatteluilmapiiri ja hakemisen selkeys. Kouvola on kiinnostunut omasta brändistään ja työnhakijoiden kokemuksista. Kehitettävää löytyi hakijaviestinnästä, kelpoisuusehtojen selkeyttämisestä hakuilmoituksessa, haastatteluissa kiireen tunteesta sekä palautteen antamisesta hakijoille.



Rakkaudesta lajiin - tule tekemään Kouvola!

KOUVOLA

Kuva 3 Työpaikkailmoituksen mainos verkossa

Kouvolan kaupungilla oli vuonna 2023 avoinna 535 työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 3926 hakemusta. Työpaikkailmoituksia katseltiin 164 280 kertaa (2022: 51 900). Vierailuja työpaikkailmoituksilla oli keskimäärin 307 (2022: 83). Facebook mainonnan avulla Kouvolan kaupungin Kuntarekryn urasivuille ja työpaikoille saatiin yhteensä 22 920 vierailijaa. Vuonna 2023 urasivujen kävijämäärä kasvoi 91 prosenttia 13 006 kävijään (2022: 6802 kävijää). Tietoisuuden lisäämisessä kaupunkitasoisesti onnistuttiin siis hyvin ja rekrytointimarkkinointiin panostaminen kannatti.

Digitaalisen markkinoinnin kampanjoita tehtiin yhteensä 28, joista osassa käytettiin useampia kanavia. Pääkanavana markkinoinnissa oli Metan kanavat (Facebook ja Instagram). Muita markkinoinnissa käytettyjä alustoja olivat myös kaupungin LinkedIn-sivusto ja Sanoma-mainonta. Digitaalisella markkinoinnilla saatiin hyvin hakemuksia yksittäisissä rekrytoinneissa. Projektiyhteistyötä FCG Kuntarekryn kanssa jatketaan edelleen.

Henkilöstöpalvelut tuottivat yhteistyössä VisitKouvola ja viestintä -yksikön kanssa opettajien ja nuorisopalveluiden tehtäviin omat rekrytointivideot, joita on käytetty mm. rekryilmoituksissa.

Taulukko 11 Suosituimmat rekrytoinnit vuonna 2023

Työavain	Rekrytoinnin nimi	Saapuneet hakemukset (kpl)	Vierailijat ilmoituksella (kpl)
KVL-10-2-23	Nuorten kesätyöpaikat 2023	737	2691
KVL-50-88-23	Koulunkäynninohjaaja (23)	161	1022
KVL-50-164-23	Hallintosihteeri	114	829
KVL-10-16-23	Pysäköinninvalvonnan hallintosihteeri	104	823
KVL-50-100-23	Lastenhoitaja, vakinainen (11)	87	1140
KVL-10-15-23	Johdon assistentti	81	1111
KVL-50-166-23	Kouluasihteeri	80	696
KVL-10-24-23	Palveluneuvoja maahanmuuttajien neuvontapisteeseen (2)	80	1165
KVL-50-19-23	Hallintosihteeri	68	671
KVL-30-2-23	Puistotyöntekijä, kausityöntekijä (7)	68	554



Kuva 4 Kaupungin esittelypiste 19.1.2023 Xamkin Työelämäpäivät – Worklife Boom -tapahtumassa. Kuvassa henkilöstösuunnittelija Ninni Kurko-Seppänen ja rekrytointikoordinaattori Reija Rantalainen henkilöstöpalveluista.

Sähköinen perehdytysohjelmisto helpottaa perehdytystä

Perehdyttämisen kehittäminen on edelleen yksi henkilöstöohjelman kehittämistoimenpiteistä. Intro-perehdytysohjelmiston avulla tehostetaan ja selkeytetään perehdytysprosessia. Kaikki perehdytykseen liittyvät tehtävät ja henkilöt voidaan liittää yhteen Introssa. Perehdytyksistä saadaan raportteja sekä voidaan seurata perehdytyksen onnistumista. FCG:n Intro on selainpohjainen perehdytystyökalu ja se on täysin mobiiliyhteensopiva. Intro on integroitu Kuntarekry-järjestelmään, mikä tarkoittaa sitä, että tehtävään palkatun henkilön tiedot siirtyvät automaattisesti Introon odottamaan perehdytyksen aloittamista. Vuoden 2023 aikana Intron käyttöä pyrittiin tehostamaan käytön seurannan ja kokemusten perusteella.

Osaamisen kehittäminen

Kouvolan kaupungin tärkein voimavara ja pääoma on osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö. Kouvolan kaupungin henkilöstöä kehitetään yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla turvaamaan kaupungin ja toimialojen tehtävät ja osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Vastuu osaamisen kehittämisestä on Kouvolan kaupungilla työnantajana mutta myös esihenkilöllä ja työntekijällä itsellään.

Kouvolan kaupunki tarjoaa henkilöstölleen monipuoliset kehittymismahdollisuudet sekä tukee ja kannustaa jatkuvaan oppimiseen. Henkilöstön kehittäminen on jokapäiväistä toimintaa ja se tapahtuu pääsääntöisesti

työssä ja työtä tekemällä. Opimme myös toisiltamme. Lisäksi henkilöstöä kehitetään erilaisilla systemaattisilla toimenpiteillä mm. koulutuksilla ja valmennuksilla. Henkilöstölle tarjotaan erilaisia johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen liittyviä koulutuksia, työyhteisö- ja henkilöstövalmennusta sekä työhyvinvointiin liittyvää koulutusta. Työnantaja tukee myös henkilöstön omaehtoista koulutusta.

Osaamisen kehittämiseen haetaan 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 koulutussuunnitelmaan. Koulutuskorvausta on mahdollista saada enintään kolmelta koulutuspäivältä. **Koulutuskorvausta** haettiin vuodelta 2023 yhteensä **noin 67 000 euroa** (2022: 66 000 €).

Kouvolan kaupungin strategiset osaamiset

Henkilöstöohjelman osaava ja riittävä henkilöstö -tavoitteeseen liittyvänä kehittämistoimenpiteenä määriteltiin Kouvolan kaupungin strategiset osaamiset syksyllä 2021. Kaupunkistrategiasta johdetut osaamiset toimivat hyvänä pohjana myös Kouvolan kaupungin osaamisen johtamiselle. 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

Osaamisen kehittämisen ryhmä aloitti toimintansa

Vuoden 2023 alussa perustettiin Osaamisen kehittämisen ryhmä, joka koostuu eri toimialojen edustajista. Tavoitteena ryhmällä on tuoda yksiköiden/toimialojen osaamisen kehittämisen tarpeita yhteiseen keskusteluun. Vuonna 2023 ryhmä keskittyi kehityskeskusteluprosessin kehittämiseen. Tapaamisia oli koko ryhmällä vuoden aikana useita, reilu kymmenen. Kehityskeskustelujen kehittämisen tueksi perustettiin pienryhmä, joka koosti ja edisti kehittämistyötä isomman ryhmän tapaamisten välillä. Näitä pienryhmätapaamisia oli syksyn aikana kuusi.

Kehityskeskusteluja uudistettiin

Vuoden 2023 aikana uudistettiin kehityskeskusteluprosessi. Kehittämistyötä vei eteenpäin Osaamisen kehittämisen ryhmä. Kehityskeskusteluprosessiin lisättiin joustavuutta ja mahdollisuutta toteuttaa keskusteluja enemmän tarvelähtöisesti sekä kirkastettiin keskustelujen tarkoitusta ja hyötyä. Myös kehityskeskustelulomake uudistettiin ja sen rinnalle rakennettiin esihenkilöille oma tukilomake keskustelujen pitämisen tueksi.

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 noin 250 henkilöstön jäsentä. Monipuolisesta verkkokoulutuskirjastosta löytyy eri osaamistarpeita vastaavia koulutuksia, joita pystyy suorittamaan itselle sopivaan aikaan. Vuonna 2023 suosituimmat suoritettut koulutukset olivat ChatGPT-koulutukset, ajanhallintaan sekä fokusointiin ja priorisointiin liittyvät koulutukset.

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 tuke- malla työhön paluuta.

Hyvinvoiva työntekijä ja sujuva työ - työkyvyn toimintamalli



Kuva 6 Työkyvyn toimintamalli

Syksyllä valmisteltiin **Ennakoinnin voimalla pidempään työuraan -hanketta**, johon saatiin Kevan työelämän kehittämistä rahaa yhteensä 25.000 euroa. Tarkoituksena on kehittää Kouvolan kaupungin työkykyjohtamista proaktiiviseksi sekä vähentää sairauspoissaoloja ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä. Samalla kehitetään työurajohtamista. Hankkeen toimenpiteet kohdistuvat erityisesti vuoteen 2024, jolloin toteutetaan työkykyjohtamisen auditointi, uudistetaan työkyvyn toimintamallia ja valmennetaan esihenkilöitä.

Esihenkilöiden käytössä on **Kevan digitaalinen oppimisympäristö**. Sen avulla voi opiskella itsenäisesti strategiseen työkykyjohtamiseen liittyviä asioita ja kehittää oman organisaation toimintaa.

Korvaava työ kuntoutumisen edistämiseksi

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen, sairauspoissaolojen vähentäminen ja korvaavan työn käytön lisääminen kaikilla toimialoilla ja hyödyntäminen yli toimialarajojen olivat keskeisiä henkilöstöön liittyviä kehittämistoimenpiteitä.

Työntekijän kuntoutumisen edistämiseksi ja työskentelyn mahdollistajana korvaavan työn käyttö on hyvä vaihtoehto enintään 60 päivän ajan sairauspoissaolon sijasta. Korvaava työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä ja sitä käyttämällä vähennetään työkyvyttömyyden kustannuksia. Työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin hänen työkykynsä riittää. Työntekijä voi tarvittaessa toimintakyky huomioiden kehittää omia taitojaan tai osaamistaan korvaavan työn aikana.

Korvaavassa työssä ollessaan työntekijä tekee oman säännöllisen viikkotyöaikansa mukaista työaika ja hänelle maksetaan sen mukaan varsinaista palkkaa. Työaika voi olla tarvittaessa lyhyempi kuin työntekijän oma säännöllinen viikkotyöaika, kuitenkin enintään seitsemän kalenteripäivän ajan korvaavaa työtä kokeiltaessa.

Korvaavan työn käyttöä tehostettiin tiedottamisella. Esihenkilöille järjestettiin kuusi työpajaa, joissa pohdittiin ja koottiin sopivia työtehtäviä mahdollisille tuleville korvaavan työn tekijöille. Työkykyneuvotteluissa korvaava työ on vaihtoehto sairauspoissaololle. Korvaavan työn avulla voidaan myös helpottaa työhön paluuta pitkältä sairauspoissaololta. Korvaavaa työtä tehtiin vuonna 2023 yhteensä 914 päivää (2022: 527).

Ammatillinen kuntoutus auttaa työkyvyn tukemisessa

Ammatillisen kuntoutuksen avulla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja ennen aikaista 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 edellisvuodesta ollen 14 (2022: 21). Tuettuja kuntoutustoimenpiteitä toteutettiin ainoastaan 6 (2022: 13), joten ammatillisen kuntoutuksen hyödyntäminen laski selvästi edellisvuodesta. Kuntoutuksen onnistumisprosentti kuitenkin nousi edellisvuodesta ollen 83,3 (2022: 53,9 %).

Taulukko 12 Kevan ennakkopäätökset oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen

Ennakkopäätösten määrä	Lkm 2023	Lkm 2022	Muutos	Muutos-%
Kuntoutushakemukset	6	13	-7	-53,8
Työkyvyttömyyseläkehakemukset	8	8	0	0
Yhteensä	14	21	-7	-33,3
Hyväksymis-%	50,0	70,0	-20,0	-28,6

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. Terveystalo irtisanoi kaupungin työterveyspalveluja koskeneen sopimuksen vuodenvaihteessa siten, että sopimus päättyi 30.6.2023. Työterveyspalvelut kilpailutettiin keväällä 2023. Kilpailutuksen voitti Suomen Terveystalo Oy. Uusi sopimus astui voimaan 1.7.2023 alkaen. Samalla siirryttiin kiinteähintaisesta suoriteperusteiseen hinnoittelumalliin.

Kaupungin tavoitteena on laadukas työterveystoiminta ja vaikuttava työterveysyhteistyö siten, että työterveyshuollon toiminta tukee kaupungin toimintaa ja on tarvelähtöistä. Henkilöstön työterveyspalveluihin kuuluu lakisääteinen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto sekä erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkäriin lähetteellä työkyvyn tai hoitomahdollisuuksien selvittämiseksi ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito siihen kuuluvien laboratorio- ja röntgentutkimuksineen.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa keskeinen tehtävä on tunnistaa ennaltaehkäisevästi työkykyriskissä olevat henkilöt, jotta työ- ja toimintakykyyn olisi työterveyshuollon mahdollista vaikuttaa. Vuonna 2023 yhteensä 241 työntekijälle (2022: 201) tehtiin työkykytarkastus ja työkykyriskin seurantakäyntejä tehtiin 192 henkilölle (2022: 239). Työterveysneuvotteluja pidettiin 132 henkilölle (2022: 123). Osasairauspäivärahan käyttö kasvoi edellisvuodesta. Hakemuksia tehtiin 44 henkilölle, kun edellisenä vuonna määrä oli 37. Lausuntoja soveltuvuudesta korvaavaan työhön annettiin 223, kun niitä oli vuotta aiemmin 94. Työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 23 työyhteisöön kuten vuotta aiemmin.

Lyhytpsykoterapia-palvelua hankittiin sairauspoissaolojen vähentämiseksi vuonna 2023 yhteensä noin 30 henkilön osalta. Lyhytpsykoterapia on hoitosuosituksen mukainen vaikuttava ja tehokas hoitomuoto. Sitä pilotoitiin ensin vuosina 2020–2021, jonka jälkeen palvelun hankintaa päätettiin jatkaa tietty määrä vuosittain. 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 työterveyslääkäriin arvion perusteella, nimetyn työterveyslääkäriin lähetteellä. Hoitovastuu ja hoidon koordinointi olivat työterveydessä. Prosessiin sisältyi 10 käyntiä psykoterapeutin lähi- tai etävastaanotolla.

Influenssarokotukset tarjottiin henkilöstölle edellisten vuosien tapaan. Loka-marraskuussa järjestettiin muutamia massarokotustilaisuuksia kaupungin toimipisteissä. Rokote oli mahdollista hakea myös työterveyshuollosta. Influenssarokotuksen otti yhteensä 870 kaupungin työntekijää (2022: 812).

Työterveyshuollon bruttomenot vuonna 2023 olivat yhteensä 1,18 milj. euroa (2022: 1,19 milj. euroa). Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kaikista kustannuksista oli noin 48 % (2022: 43 %) ja sairaanhoidon noin 35 % (2022: 35 %). Loppuosuus runsas 17 prosenttia kaikista kustannuksista oli 0-korvausluokan kustannuksia.

Kelan korvauksissa 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. Korvauskäytännön tavoitteena on painottaa työterveyshuollon kustannusten korvaamista enemmän ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn tukemiseen. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 %. Vuonna 2023 keskimääräinen työntekijäkohmainen bruttokustannus (KL I + KL II) oli 342,98 €/työntekijä (2022: 307,53 €/työntekijä).

Työsuojelu

Työn haittojen ja vaarojen selvitykseen ja riskien arviointiin otettiin käyttöön Graniten työn riskit -moduulin, 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 turvallisuushavaintoilmoituksen Graniten turvallisuushavainnot -moduuliin. Vuonna 2023 tehtiin 589 turvallisuushavaintoa, joista läheltä piti -ilmoituksia oli

495, psykososiaalisen kuormituksen ilmoituksia 27 ja työympäristöön liittyviä turvallisuushavaintoja 67 kappaletta. Läheistä piti -ilmoituksista 50 % koski aggressiivista oppilasta tai muuta henkilöä ja 22 % väkivaltaa.

Tapaturmailmoitukset tehtiin soittamalla Fennia-Hoitajalle, jolloin mahdollisesti tarvittavat tutkimukset ja lääkärikäynti järjestyivät nopeasti, ja tapaturmat dokumentoituivat vakuutusyhtiön järjestelmään. Työsuojelu suoritti harkinnan mukaan tapaturmatutkimuksia, joilla autettiin työyhteisöjä käsittelemään tapauksia ja kehittämään toimintaansa turvallisemmaksi.

Kemikaalien hallintaan otettiin käyttöön EcoOnline Chemical Manager -ohjelmisto. Järjestelmästä jokainen henkilöstön jäsen voi katsoa yksikön käytössä olevat kemikaalit, niiden riskiarvioinnit ja käyttöturvallisuustiedotteet. Ohjelmiston avulla pystytään hallinnoimaan kemikaaleja ja niiden turvallista käyttöä. Vuonna 2023 koulutettiin järjestelmän yksiköiden pääkäyttäjät.

Sisäilma-asioissa työsuojelun rooli oli pääosin asiantuntijana ja viestijänä. Pääsääntöisesti sisäilmailmoitukset menevät sisäilma-asiantuntijalle. Ilmoituksia sisäilmaongelmista ei juurikaan tullut enää työsuojeluun. Sisäilmailmoituksiin reagoidaan nopeasti, ongelmat ratkaistaan hyvässä yhteistyössä ja viestintä osapuolten välillä toimii.

Työsuojeluteko 2023 -palkinto

Vuonna 2023 henkilöstöltä pyydettiin käytännöllistä tekoa tai ideaa, joka parantaa työssä jaksamista tai edistää hyvää työilmapiiriä. Tavoitteena oli jakaa hyviä ideoita ja tekoja eteenpäin sekä palkita parhaimpia/toteuttamiskelpoisimpia ideoita. Palkintona voittajat saivat valita sykekellon tai lahjakortin Kouvolan teatteriin tai Terveystalon Rela-hierojalle. Kysely toteutettiin webropol-kyselynä ajalla 1.–15.11.2023 ja ehdotuksia saatiin yhteensä 16. Työsuojelutoimikunta päätti palkita näistä yhdeksän. Voittajaehdotuksista viestitään eri viestintäkanavissa.



Kuva 7 Palkitut työsuojelutekojen tekijät yhteiskuvassa

Työhyvinvointikyselyä uudistetaan

Työhyvinvointikyselyn uudistaminen on yksi henkilöstöohjelman kehittämistoimenpiteitä. Työhyvinvointikyselyn uudistamistarve liittyy kyselyn sisällön kehittämiseen ja kyselyprosessin toteuttamiseen kokonaisuudessaan sekä valittujen kehittämistoimenpiteiden raportointiin ja seurantaan. Kyselyn toteutus siirretään jatkossa loppuvuodesta vuoden alkuun, jolloin kehittämistoimenpiteet pystytään ottamaan paremmin huomioon myös talousarvion yhteydessä.

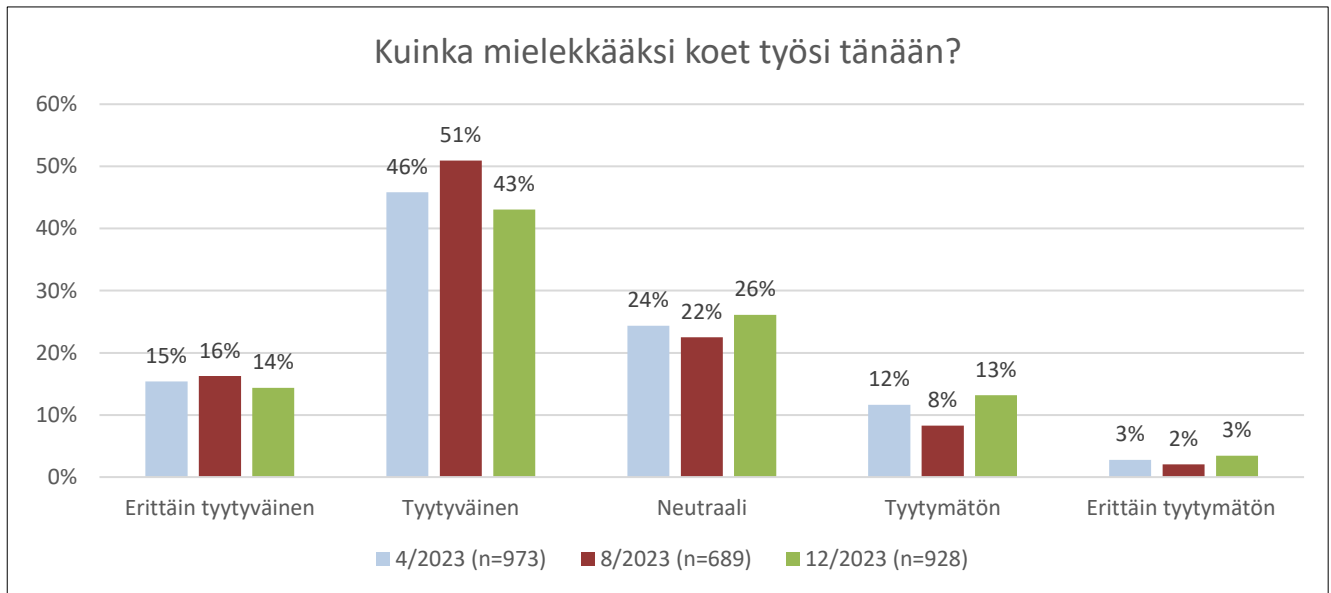
Syksyllä toteutetun kilpailutuksen perusteella työhyvinvointikyselyn palveluntarjoajaksi valikoitui Feelback Oy. Kyselyn uudistaminen käynnistyi loppuvuodesta. Tammikuulle on suunniteltu kaupungin sisäistä työpajaa, johon kutsutaan eri toimialojen edustajia pohtimaan kyselyn sisältöä ja rakennetta. Uusi työhyvinvointikysely

toteutetaan vuoden 2024 maaliskuussa. Kyselyn uudistamisesta johtuen loppuvuodesta 2023 ei tehty enää aiempaa työhyvinvointikyselyä.

Henkilöstön fiiliksiä mitataan kolmesti vuodessa

Henkilöstön fiiliksiä kartoitettiin vuoden aikana kolme kertaa kysymällä työn mielekkyydestä. Vastaajien määrä ja tyytyväisyys työn mielekkyyteen vaihtelivat vastausajankohdan mukaan. Työnsä mielekkyyteen tyytyväisten vastaajien määrä vaihteli 57–67 prosentin välillä. Tyytymättömien vastaajien määrä vaihteli 10–16 prosentin välillä. Neutraalisti suhtautuvia oli 22–26 prosenttia vastaajista.

Kaavio 5 Fiilismittareiden tulokset



Lapset mukaan töihin -päivä 24.11.2023

Valtakunnallista Lapset mukaan töihin -päivää vietettiin 24.11.2023. Myös Kouvolan kaupunki osallistui päivään ja eri puolilla kaupungin yksiköitä olikin lapsia tutustumassa kaupungin töihin. Kaupungintalolla kävi tutustumassa eri ammatteihin noin kymmenen lasta. Kierroksella tutustuttiin mm. siivoajan, postituksen, kaavoituksen ja kaupunginjohtajan ammatteihin. Kierroksen loppuksi lapset pääsivät tekemään omia videoitaan viestinnän studiossa. Se vasta olikin mielenkiintoista.

Henkilöstön pikkujouluissa oli rento tunnelma

Joulukuussa pidettiin henkilöstön pikkujoulut Kuusankoskitalolla. Kyseessä oli Kouvolan kaupungin ensimmäiset koko henkilöstön yhteiset pikkujoulut. Niihin osallistui reilu 500 työntekijää. Pikkujoulujen ohjelman aloitti johtoryhmä iloisella joulutervehdyksellään, osin tekoälyn laatimalla joulurunolla. Sen jälkeen koomikkotaikuri JP Pirinen hauskuutti henkilöstöä. Illan päätteeksi tanssittiin bilebändi Gebardin tahdissa.



Kuva 8 Johtavien tonttujen pikkujoulurunossa luvattiin, että ”kemukat jatkuu, kunnes aamu koittaa”.

5.3 Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen

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

Johtoryhmien valmennukset jatkuivat

Syksyllä 2022 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 valmennustilaisuutta toteutettiin syksyllä 2022 ja yksi alkuvuodesta 2023. Yhteinen päätöstilaisuus pidettiin 14.2.2023. Valmennukseen osallistui noin 50 henkilöä.

Johtoryhmävalmennuksen tavoitteina oli 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. Tarkoituksena oli tehostaa myös kokouskäytäntöjä ja päätöksentekoa.

Valmennusten alussa toteutettiin johtoryhmätyöskentelyn toimivuuden arviointi. Valmennusten aikana kirkastettiin johtoryhmän perustehtävää ja painopistettä sekä selkiytettiin yhteisesti johdettavia asioita ja niihin liittyviä toimenpiteitä. Vuosikelloa ja asialistarakennetta päivitettiin. Valmennuksen aikana tunnistettiin johtoryhmätyöskentelyn kehittämisaalueita sekä tarkasteltiin vuosisuunnitteluprosessia liittyen talousarvion valmisteluun. Johtoryhmien välisiä kytköksiä on myös selkiytetty. Henkilökohtaisen johtamistavan kehittämisaalueita tunnistettiin jokaiselle osallistujalle tehdyn DISC-johtajuusprofiilin pohjalta. Joulukuussa 2023 toteutettiin uudestaan johtoryhmätyöskentelyn toimivuuden arviointi, jonka johtoryhmät kävivät läpi omissa tilaisuuksissaan.

Esihenkilöinfoja pidettiin säännöllisesti

Vuonna 2023 järjestettiin yhteensä 14 esihenkilöinfoa Teamsissä ja yksi lähitapaaminen Nuorisokeskus Anjalassa. Esihenkilöinfojen aiheina Teamsissa olivat mm. työhyvinvointiin ja työterveyshuoltoon liittyvät teemat, monipuolisesti työsuojelun asioita, tutustumista eri järjestelmiin esim. Sympan uusi käyttöliittymä sekä Granite

-järjestelmä sekä kehityskeskustelujen uudistus. Lisäksi käytiin läpi talousarvio ja tilinpäätös sekä henkilöstökertomus ja -suunnitelma. Noin tunnin mittaiset esihenkilöinfot ovat keränneet hyvin esihenkilöitä linjoille ja lisäksi infojen tallenteet ovat katsottavissa Kontrassa jälkikäteen.

Syyskuun alussa järjestettiin esihenkilöille työhyvinvointi-iltapäivä Nuorisokeskus Anjalassa. Alkuun organisaatio- ja työterveyspsykologi Mari Laari oli keskustelemassa esihenkilöiden kanssa työhyvinvoinnista. Sen jälkeen iltapäivä jatkui rennosti eri aktiviteetein; kehonhuollolla ja rentoutuksella, suuntamysteeripelillä tai tarinakieroksella.



Kuva 9 Suuntamysteeripelin ratkaisemista 6.9.2023 esihenkilöiden työhyvinvointi-iltapäivässä

Tiedonhallintamallia rakennettiin yhteistyössä

Kaupunki on tiedonhallintayksikkö, jonka tehtävänä on järjestää tiedonhallinta julkisen hallinnon tiedonhallinnasta annetun lain (906/2019) mukaisesti. Kouvolan kaupungin tiedonhallintaa hallinnoivat Hallintopalvelut ja Tietohallinto kaupunginhallituksen muodostaman tiedonhallinnon ohjausryhmän kautta. Kaupungin tiedonhallintamallin ylläpidosta vastaa kukin toimiala osaltaan.

Kouvolan kaupungin tiedonhallintamallia (tiedonhallintalain 5 §) ylläpidetään Digiturvamalli-ohjelmassa, jolla toteutetaan myös kaupungin asiakirjajulkisuuskuvaus. Digiturvamalliin muodostuva tiedonhallintamalli sisältää kaupungin toimintaprosessit, tietovarannot ja tietoaineistot, tietojärjestelmät ja tietoturvaluustoimenpiteet. Toimintaprosessikuvaukset pohjautuvat osin kaupungin tiedonohjaussuunnitelmaan (TOS). Toimialojen palvelukohtaiset päivittäjät lisäävät ja ylläpitävät em. prosessi-, varanto-, aineisto- ja järjestelmätietojaan Digiturvamallissa. Esimerkiksi henkilöstöhallinnon toimintaprosessit, tietojärjestelmät ja tietovaranto aineistoineen on kuvattu ja viety Digiturvamalliin vuoden 2023 aikana. Tiedonhallintamallin ajan tasalla pitäminen Digiturvamallissa edellyttää jatkuvaa ylläpitotyötä.

Digimentorointiohjelmalla edistetään digineuvomisen kulttuuria

Digitaidoilla osalliseksi hankkeessa käynnistettiin digimentorointiohjelma, jonka tarkoitus on vahvistaa kaupungin henkilöstön digiosaamista ja kehittää työntekijälähtöistä matalan kynnyksen digineuvomisen kulttuuria.

Kaupungin eri palveluista on koottu vapaaehtoisia oman työn ohessa digitaitojen kehittämistä ja jakamisesta kiinnostuneita ja innostuneita työntekijöitä toimimaan digimentoreina. Digimentoreiden erityisosaamisten tunnistaminen ja hyödyntäminen on mahdollistanut monipuolisen digimentoroinnin. Digimentorit ovat kokoontuneet viikoittain digivarteissa jakamaan toisilleen digioppeja. Kuukausittain on perehdytty syvällisemmin jonkin tietyn digiasian äärelle. Näitä oppeja mentorit ovat jakaneet omiin yksiköihinsä.

OSKU, osaava kunta –hankkeessa lisättiin digitalisointikyvykkyyksiä

Osku-hanke on Kouvolan ja Kotkan yhteinen Valtiovaranministeriön Digikannustinjärjestelmän kautta rahoitusta saava hanke, joka on käynnistynyt syksyllä 2022 ja jatkuu syksyyn 2024. Hankkeen tavoitteena on lisätä organisaatioiden ja henkilöstön digitalisointikyvykkyyksiä mm. kouluttamalla henkilöstöä, ja siten tukea organisaatioiden toimintaa.

Hankkeen koulutustoiminta käynnistettiin keväällä 2023 järjestämällä erilaisia yleisiä koulutuksia. Syksyllä 2023 koulutuksen painopiste oli prosessi- ja asiakasymmärryksessä. Koulutuksissa tutustuttiin palvelumuotoilun työtapoihin, harjoiteltiin asiakaspolkujen kuvaamista ja muutoksen johtamista.

Hankkeessa käynnistettiin syksyllä 2023 yhteistyö Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kanssa. Lukukauden 2023–2024 kestävässä yhteistyössä kehitetään organisaatioiden digitaalisia palveluja, innostetaan henkilöstöä ja lisätään henkilöstön digitalisointikyvykkyyttä. Yhteistyön ytimessä on tukea Kouvolan avustusprosessien digitalisointia. Toisena kehitettävänä prosessina on muutosvaikutusten arviointiprosessi.

Yhdessä, kestävästi, kehittämällä tehdään Suomen järkevintä arviointia

Varhaiskasvatuksessa otettiin vuoden 2023 aikana käyttöön Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Karvin Valssi-laadunarviointijärjestelmä. Uusi arviointiprosessi rakennettiin kaupunkistrategian mukaisesti yhdessä, kestävästi, kehittämällä kytkeillä Valssi jo varhaiskasvatussyksiköissä käytössä oleviin hyviin käytäntöihin, pedagogiseen dokumentointiin ja Kehittävän Palautteen lapsihavainnointiin.

Valssin käyttöönottoprosessista vastasivat arviointi- ja kehittämissuunnittelijat Nina Sainio ja Jaakko Forsell. Arvioinnin nykytilaa kartoitettiin kahdessa osassa. Keväällä yksikönjohtajien ja apulaisjohtajien keskeiseksi toiveeksi nousi yhtenäisen linjan määrittely: mitä, miten ja milloin arvioidaan. Syksyllä henkilöstöltä kerätyn tiedon perusteella korostui tarve määrittellä riittävän hyvää työtä sekä tukea yhteisen päämäärän muodostamista koko Kouvolassa. Toimintakauden 2023–2024 osalta johtajat esittivät yhteisesti, että arvioinnissa keskitytään henkilöstön ja lasten väliseen vuorovaikutukseen.

Henkilöstön koulutukset Valssin käyttöön järjestettiin syksyn aikana. Tilaisuuksissa tutustuttiin yhdessä arvioinnin vaiheisiin sekä siihen, miten se osallisuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia parantaen mahdollistaa lasten, huoltajien ja henkilöstön äänen välittymisen päätöksentekoon, tukee työhyvinvointia sekä kytkee arvioinnin johtamisen rakenteisiin.



Kuva 10 Nina Sainio ja Jaakko Forsell esittelevät Valssia Kymenlaakson varhaiskasvatusta - tapahtumassa. Kuva Helena Kuusisto.

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 verkkosivuilla julkaistaan tietoa tulevasta tapahtumista ja mm. valtuuston, hallituksen ja lautakuntien esityslistat ja pöytäkirjat. Muita viestintäkanavia ovat julkaisut, Uutis-Kimara -sähköinen tiedote, muut tiedotteet ja säännölliset palaverit. Esihenkilöiden rooli sisäisessä viestinnässä on avainasemassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Henkilöstöpalvelut lähettää esihenkilöille säännöllisiä kuukausitiedotteita, joissa tuodaan esille tärkeitä ajankohtaisia henkilöstöasioita.

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 keskusteluforumina henkilöstön liittyvien ja henkilöstön asemaan vaikuttavien asioiden valmisteluvaiheessa. Palvelu- ja palveluyksikkötasolla järjestetään tarvittaessa edustuksellisia yhteistyökokouksia. Työpaikkojen yhteistoiminnan muotoja ovat mm. työpaikkakokoukset, kehityskeskustelut sekä erilaiset kehittämistilaisuudet.

Palkkausjärjestelmiä kehitettiin paikallisilla järjestelyerillä

Vuonna 2023 palkkausjärjestelmiä kehitettiin erityisesti paikallisilla järjestelyerillä. Kunta-alalla käytettiin 1.6.2023 alkaen paikallinen järjestelyerä, joka oli suuruudeltaan yhteensä 0,7 prosenttia. Tähän sisältyi sekä alkuperäinen allekirjoituspöytäkirjan mukainen 0,4 prosentin suuruinen järjestelyerä sekä verrokkialojen vaikutuksesta tullut 0,3 prosentin lisäys. LS liitteen 5 (eläinlääkärit) piirissä paikallinen erä oli 0,3 prosenttia, koska 0,4 prosentin erä jaettiin jo vuoden alussa. Kesäkuun alussa käytettiin kaikilla sopimusaloilla myös kunta-alan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman mukainen 1,2 prosentin suuruinen paikallinen järjestelyerä.

Vuonna 2023 paikallisten järjestelyerien osuus oli yhteensä 1,9 % ao. sopimusalan palkkasummasta. Paikallisia järjestelyeriä käytettiin sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin. KVTES:n ja teknisten sopimuksen piirissä henkilökohtaisiin lisiin käytettiin 0,4 %-yksikköä sekä OVTES:n piirissä 0,3 %-yksikköä järjestelyerästä. Loppuosuus käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin.

Vuonna 2023 tehtiin joitakin päivityksiä yksittäisten palkkahinnoittelujen palkkausjärjestelmiin. Asiantuntijahinnoittelun palkkausjärjestelmän päivitys valmistui alkuvuodesta 2023. Kesäkuun järjestelyerien yhteydessä tarkistettiin ruoka- ja puhtauspalvelujen eräiden palkkahinnoittelujen vaativuustasokuvauksia sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajien, opettajien ja sosionomien palkkausjärjestelmää. Perusopetuksen koulunkäynninohjaajien palkkahinnoittelun palkkausjärjestelmää päivitettiin elokuun alussa.

Teknisten sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittämistyötä on jatkettu vuonna 2023 ja tavoitteena on saada työ valmiiksi vuonna 2024.

Huomionosoitukset

Kouvolan kaupunki muistaa henkilöstöään 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä eläkkeelle siirryttäessä. Kaupunki huomioi myös palveluksesta muusta syystä eroavia.

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.

Ansiomerkkijuhlissa 20.4.2023 jaettiin Kuntaliiton ansiomerkit sekä Tasavallan Presidentin 6.12.2022 myöntämät ritarikuntien kunniamerkit. Tasavallan Presidentti myönsi ritarikuntien kunniamerkin yhdeksälle kaupungin viranhaltijalle ja työntekijälle. Kuntaliiton kultaisia ansiomerkkejä myönnettiin yhteensä 36 kaupungin viranhaltijalle ja työntekijälle.



Kuva 11 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 21.12.2023. Vuoden 2023 esimieheksi valittiin talousjohtaja Hellevi Kunnas, työntekijäksi eläinlääkäripalvelujen vastaanottoavustaja Mapped Mettälä ja työyhteisöksi Kiinteistöpalvelujen kiinteistöjen kunnossapidon yksikkö.

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.

Työhyvinvointia 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. Käytettävissä oleva etu ladataan ePassille kahdesti vuodessa palvelussuhteen keston mukaan. Epassietua käytettiin vuonna 2023 noin 230 000 eurolla (2022: 230 000 €).

Taulukko 13 Kaupungin työntekijöiden suosituimmat palveluntuottajat ePassissa vuosina 2022–2023

Top 10 palveluntuottajaa vuonna 2023		Top 10 palveluntuottajaa vuonna 2022	
Kino 123	15,1 %	Kino 123	15,7 %
Tykkimäen sauna	3,7 %	Tykkimäen sauna	3,3 %
Studio 123	3,1 %	Studio 123	2,7 %
Kouvolan teatteri	3,0 %	Kuusankosken uimahalli	2,5 %
Urheilupuiston uimahalli	2,4 %	Kouvolan teatteri	2,2 %
Museokortti verkkokauppa	1,8 %	Fysios Kouvola	1,8 %
Fysios Kouvola/hyvinvointi	1,7 %	Urheilupuiston uimahalli	1,7 %
Fysios Kouvola/liikunta	1,6 %	Valkealatalon uimahalli	1,6 %
Päivi Saukkonen Tmi	1,6 %	Rela-hierojat Kouvola	1,6 %
Rela-hierojat Kouvola	1,5 %	Päivi Saukkonen Tmi	1,6 %