

Kouvolan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2023

6957/01.00.02/2024

Kaupunginhallitus 25.03.2024 § 62

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 2023 lopussa Kouvolan kaupungin palveluksessa oli henkilöstöä yhteensä 2732, joista vakinaisia oli 2178. Koko henkilöstön määrä väheni edellisvuodesta 183:lla eli 6,3 prosentilla. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 102:lla, määräaikaisen henkilöstön 35:llä ja palkkatuella työllistettyjen määrä 46:lla.

Henkilöstömäärän vähenemisen taustalla olivat palvelurakenteen muutokset. Vuoden 2023 alusta hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi kasvatuksen ja opetuksen kasvun tuesta ja kiinteistöpalveluista yhteensä 67 työntekijää, joita 56 oli vakinaisia.

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 2023 yhteensä 2634,02, joten ne vähenivät edellisvuodesta 112,75:llä eli 4,1 prosentilla.

Esimiehiä oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 140, mikä on 5,1 prosenttia koko henkilöstöstä. Kaupungin henkilöstöstä oli naisia 78 prosenttia ja miehiä 22 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta.

Vuoden lopussa etätyösopimuksia oli yhteensä 444, joten noin 16 prosenttia henkilöstöstä tekee etätyötä.

Eläkepoistuman hyödyntäminen on ollut keskeinen keino henkilöstömäärän vähentämisessä. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2023 aikana yhteensä 78 viranhaltijaa/työntekijää. Eläköitymisen myötä vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 18 eli 23 prosenttia. Muusta syystä vapautuneista 96 virasta ja tehtävästä jätettiin täyttämättä 10 eli 10 prosenttia.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 yhteensä noin 139,2 milj. euroa, kun ne olivat vuotta aiemmin 141,7 milj. euroa. Henkilöstömenot vähenivät

edellisvuodesta noin 2,5 milj. eurolla eli 1,7 prosentilla.

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 sosiaalikustannuksineen.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 noin 59 prosenttia kaikista ulkoisista toimintakuluista, kun ne vuotta aiemmin olivat 23 prosenttia. Henkilöstökulujen suhteellinen osuus toimintakuluista kasvoi merkittävästi hyvinvointialueiden varsinaisen toiminnan käynnistyttyä sekä sote- ja pelastustoimen kustannusten poistuessa kaupungin kustannusrakenteesta.

Henkilöstön sairastavuutta koskeva tunnusluku vuonna 2023 oli 20,0 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (v. 2022: 22,7 kpv/htv). Vaikka tunnusluku laski edellisvuodesta 2,7 kalenteripäivällä henkilötyövuotta kohden, niin sairauspoissaolot ovat edelleen koronaa edeltävää aikaa korkeammalla tasolla. Esihenkilön luvalla ilman todistusta myönnettyjä sairauspoissaoloja oli 28 prosenttia kaikista poissaaloista. Näitä poissaoloja oli keskimäärin 5,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (v. 2022: 6,6 kpv/htv). Kuntoutustuet (ns. määräaikaisten työkyvyttömyyseläkkeet) kasvoivat hieman edellisvuodesta. Niitä oli 1,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2022: 1,7 kpv/hv). Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2022: 0,7 kpv/htv).

Henkilöstöä koskevat kehittämistoimenpiteet

Henkilöstöohjelmassa vuosille 2021–2024 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.

Osaava ja riittävä henkilöstö -tavoitteeseen liittyviä toimenpiteitä ovat olleet työnantajamielikuvan ja rekrytointimarkkinoinnin sekä osaamisen kehittäminen. Henkilöstöpalvelut toteuttivat yhteistyössä FCG Kuntarekryn kanssa kehittämisprojektin, johon liittyi rekrytoinnin nykytilaselvitys (mm. hakijakokemuskysely, rekrytointien datan analysointi sekä markkinointi- ja toimenpidesuunnitelmat) ja digitaalisen markkinoinnin kampanjat. Projektissa pyrittiin lisäämään tietoisuutta kaupungin työpaikoista ja kasvattamaan hakijamääriä. Kouvolaan kaupungin näkyvyys parani huomattavasti.

Kouvolan kaupungilla kehitettiin vuonna 2023 erityisesti henkilöstön digiosaamista ja digitalistointikyvykkyyttä. Eduhousen verkkokoulutuskirjasto on laajennettu koko henkilöstön käyttöön jo muutama vuosi sitten, mutta sen käyttö vaatii edelleen tehostamista. Sähköisen perehdytysohjelmisto Intron käyttöä on pyritty tehostamaan kuluneen vuoden aikana. Vuonna 2023 käynnistyi myös osaamisen kehittämisryhmän toiminta. Työryhmä koostuu eri toimialojen edustajista. Kehityskeskusteluprosessia uudistettiin työryhmän toimesta.

Työkykyjohtamisen kehittäminen on toinen henkilöstöohjelman painopistealueista. Henkilöstön työterveyspalvelut kilpailutettiin keväällä 2023. Kilpailutuksen voitti Suomen Terveystalo Oy. Uusi sopimus astui voimaan 1.7.2023 alkaen. Samalla siirryttiin kiinteähintaisesta suoriteperusteiseen hinnoittelumalliin. Korvaavan työn käyttöä vaihtoehtona sairauspoissaololle edistettiin vuoden aikana henkilöstöpalvelujen ja palvelujen yhteisissä työpajoissa. Syksyn aikana valmisteltiin Ennakoinnin voimalla pidempään työuraan -hanketta, johon saatiin myös Kevan työelämän kehittämisrahaa. Hankkeen tavoitteena on kehittää työkykyjohtamista proaktiiviseksi sekä vähentää sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä.

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 talousarvion toimenpiteiden suunnittelun yhteydessä. Syksyllä 2023 ei tehty työhyvinvointikyselyä, vaan seuraava kysely toteutetaan maaliskuussa 2024.

Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen on kolmas henkilöstöohjelman painopistealue. Syksyllä 2022 käynnistyneet kaupungin johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien valmennukset päättyivät alkuvuodesta 2023. Niiden tavoitteena oli kehittää organisaation johtamista, vahvistaa johtoryhmätyöskentelyn tavoitteellisuutta ja strategisuutta, parantaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä sekä tehostaa kokouskäytäntöjä. Palkkausjärjestelmiä kehitettiin hyödyntäen paikallisia järjestelyeriä.

Työhyvinvointia seurattiin kolme kertaa vuodessa fiilismittarin avulla, jossa kysyttiin työn mielekkyydestä. Henkilöstön fiilikset olivat melko samansuuntaiset koko vuoden. Tyytyväisten määrä vaihteli 57–67 prosentin, neutraalisti suhtautuvien 22–26 prosentin sekä tyytymättömien 10–16 prosentin välillä.

Henkilöstökertomus vuodelta 2023 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

1. hyväksyä henkilöstökertomuksen vuodelta 2023.
2. ehdottaa kaupunginvaltuustolle:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2023.

Kaupunginhallituksen päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

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

Kaupunginvaltuusto 10.06.2024 § 34

Henkilöstökertomus vuodelta 2023 on **liitteenä**.

Kaupunginhallituksen ehdotus:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2023.

Asian käsittely:

Ryhmäpuheenvuoron käyttivät valtuutetut Nita Ahola (Kok.), Camilla Relander (SDP), Johanna Pyötsiä (KD) ja Sari Hyytiäinen (Vihr.)

Vastauspuheenvuoron käytti henkilöstöjohtaja Päivi Karhu.

Puheenvuoron käytti valtuutettu Kimmo Jokiranta, vastauspuheenvuoron käytti henkilöstöjohtaja Päivi Karhu.

Kaupunginvaltuuston päätös:

Kaupunginvaltuusto päätti merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2023.
