

Kouvolan kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2024

9383/01.00.02/2025

Kaupunginhallitus 31.03.2025

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

Yhteenveto

Kouvolan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 2507 viranhaltijaa/työntekijää, joista vakinaisia oli 2082. Henkilöstön määrä väheni edellisvuodesta 8,2 prosentilla. Henkilötyövuosia kertyi 2497,90. Henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta. Vuonna 2024 eläkkeelle siirtymisen ja muusta syystä vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 26 prosenttia.

Henkilöstömenojen hallinta on ollut yksi keskeinen keino talouden tasapainottamisessa. Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 yhteensä 135,2 milj. euroa, mikä oli noin 59 prosenttia ulkoisista toimintakuluista. Henkilöstökulut vähenivät 4,0 milj. eurolla edellisvuodesta.

Vuonna 2024 panostettiin erityisesti työkykyjohtamisen kehittämiseen. Henkilöstöraportoinnin kehittämiseen liittyvä BI-raportointi valmistui loppuvuodesta. Se tukee paremmin jatkuvaa henkilöstötiedon seuranta ja tiedolla johtamista.

Asian valmistelun tausta ja päätösvallan perusteet

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT antanut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Sen tarkoituksena on kehittää henkilöstötiedolla johtamista. Uusin suositus on vuodelta 2021.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on henkilöstöä koskevien tunnuslukujen ja niiden analyysien lisäksi antaa mahdollisimman kattava kuvaus kuluneen vuoden henkilöstötyön painopisteistä.

Kouvolan kaupungin hallintosäännön 21.1 §:n 5-kohdan mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöä koskevista strategisista linjauksista ja henkilöstösuunnitelmasta.

Keskeiset tunnusluvut

Vuoden 2024 lopussa Kouvolan kaupungin palveluksessa oli henkilöstöä yhteensä 2507, joista vakinaisia oli 2082. Koko henkilöstön

määrä väheni edellisvuodesta 225:llä eli 8,2 prosentilla. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 96:lla, määräaikaisen henkilöstön 35:llä ja palkkatuella työllistettyjen määrä 94:llä. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli keskimäärin 7 prosenttia.

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 2024 yhteensä 2497,90 joten ne vähenivät edellisvuodesta 136,12:lla eli 5,2 prosentilla.

Esihenkilöitä oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 131, mikä on 5,2 prosenttia koko henkilöstöstä. Kaupungin henkilöstöstä oli naisia 79 prosenttia ja miehiä 21 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 49,4 vuotta.

Vuoden lopussa etätyösopimuksia oli yhteensä 437, joten noin 17 prosenttia henkilöstöstä tekee etätyötä.

Eläkepoistuman hyödyntäminen on ollut keskeinen keino henkilöstömäärän vähentämisessä. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2024 aikana yhteensä 60 viranhaltijaa/työntekijää. Eläköitymisen myötä vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 18 eli 30 prosenttia. Muusta syystä vapautuneista 90 virasta ja tehtävästä jätettiin täyttämättä 21 eli 23 prosenttia. Kun kaikki lähtövaihtuvuus (eläkkeelle siirtyneet ja muut syyt) otetaan huomioon, on 150 vapautuneesta virasta ja tehtävästä jätetty täyttämättä yhteensä 39 eli 26 prosenttia. Näillä saavutetaan jatkossa noin 1,86 milj. euron vuotuinen säästö palkkakustannuksissa sivukuluineen.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 yhteensä noin 135,2 milj. euroa. Henkilöstökulut vähenivät edellisvuodesta noin 4,0 milj. eurolla eli 2,9 prosentilla. Vuonna 2024 kunta-alan sopimuskorotukset nostivat kustannuksia noin 2,99 prosenttia vuoden 2023 vuosikeskiarvoon verrattuna. Kunta-alalla toteutettiin yleiskorotukset, paikalliset järjestelyerät ja kehittämisohjelmaerät 1.6.2024 alkaen. OVTES:n piirissä toteutettiin yleiskorotus myös 1.5.2024 alkaen. Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 noin 59 prosenttia kaikista ulkoisista toimintakuluista.

Henkilöstön sairastavuutta koskeva tunnusluku vuonna 2024 oli 19,1 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (2023: 20,0 kpv/htv). Tunnusluku laski edellisvuodesta 0,9 kalenteripäivällä henkilötyövuotta kohden. Esihenkilön luvalla ilman todistusta myönnettyjä sairauspoissaoloja oli 27 prosenttia kaikista poissaolopäivistä. Kuntoutustuet (ns. määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet) pysyivät edellisvuoden tasolla. Niitä oli 1,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 0,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, mikä oli myös saman verran kuin vuotta aiemmin.

Kevennetyn ja korvaavan työn käyttöä on pyritty lisäämään kuluneen vuoden aikana. Kevennettyä/korvaavaa työtä tehtiin vuonna 2024

yhteensä 1238 kalenteripäivää (2023: 935). Näiden päivien suhteellinen osuus sairauspoissaolopäivistä oli 2,6 prosenttia (2023: 1,8 %).

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.

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen on yksi henkilöstöohjelman painopistealueista. Henkilöstöpalvelut toteuttivat yhteistyössä Grade Kuntarekryn kanssa kehittämisprojektin, jolla pyrittiin lisäämään tietoisuutta kaupungin työpaikosta ja kasvattamaan hakijamääriä. Siihen liittyi hakijakokemuskysely ja digitaalisen markkinoinnin kampanjat.

Eduhousen verkkokoulutuskirjasto on koko henkilöstön käytössä ja sen tarjontaa laajennettiin julkishallinnon paketilla sekä tietoturvakoulutuksilla. Tarjontaan on tullut mukaan opetukselle ja varhaiskasvatukselle, tekniselle puolelle, hallintoon sekä julkishallinnon esihenkilöille suunnattuja koulutuksia. Kouvolan kaupungilla on sopimus vuosina 2023–2025 Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan kanssa kaupungin 20 erityisopetuksen opettajan kouluttamiseksi erillisissä erityisopettajan opinnoissa siten, että he saavat erityisopettajan tai erityisluokanopettajan pätevyyden. Työnantaja tukee näitä opintoja.

Työkykyjohtamisen kehittäminen on toinen henkilöstöohjelman painopistealueista. Kouvolan kaupungilla on käynnissä Ennakoinnin voimalla pidempään työuraan -hanke, johon on saatu myös Kevan työelämän kehittämisrahaa. Hankkeen tavoitteena on kehittää työkykyjohtamista proaktiiviseksi sekä vähentää sairauspoissaoloja ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä. Samalla kehitetään työurajohtamista.

Hankkeessa tehtiin viime vuonna työkykyjohtamisen auditointi, joka toi esille sekä vahvuuksia että kehittämiskohteita. Syksyn aikana toteutettiin esihenkilöiden työkykyjohtamisen valmennukset sekä päivitettiin työkyvyn toimintamalli. Hanke jatkuu vielä vuoteen 2025 asti.

Työhyvinvointikysely uudistettiin alkuvuodesta. Uudistettu kysely tehtiin ensimmäisen kerran maaliskuussa. Kyselyn toteutus siirrettiin syksystä vuoden alkuun, jolloin kehittämistoimenpiteet pystytään ottamaan paremmin huomioon aina seuraavan talousarvion toimenpiteiden suunnittelussa. Työhyvinvointia seurattiin myös kolme kertaa vuodessa

fiilismittarin avulla, jossa kysyttiin työn mielekkyydestä. Henkilöstön fiilikset olivat melko samansuuntaiset koko vuoden.

Johtamisen ja yhteistyön kehittäminen on kolmas henkilöstöohjelman painopistealue. Henkilöstöraportoinnin kehittämiseen liittyvä BI-raportointi valmistui loppuvuodesta. Se tukee jatkuvaa henkilöstötiedon seurantaa ja tiedolla johtamista. Vuoden lopussa käynnistyi HR- ja palkanlaskentajärjestelmän yhdistämistä koskeva projekti. Palkkausjärjestelmien kehittäminen jatkui vuonna 2024 kunta-alan sopimusratkaisuun liittyneillä paikallisilla järjestelyerillä. Vuoden 2024 aikana valmisteltiin myös TE-palvelujen siirtoa valtiolta kaupungille.

Henkilöstökertomus vuodelta 2024 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 Annamajja Saarela, puh. 020 615 7231, annamajja.saarela(at)kouvola.fi.

Kaupunginjohtajan ehdotus:

Kaupunginhallitus päättää

1. hyväksyä henkilöstökertomuksen vuodelta 2024.
2. ehdottaa kaupunginvaltuustolle:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2024.

Kaupunginhallituksen päätös: