

Kouvolan kaupungin henkilöstökertomuksen hyväksyminen vuodelta 2025

554/01.00.02/2026

Kaupunginhallitus 30.03.2026

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

Yhteenveto

Kouvolan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 2528 viranhaltijaa/työntekijää, joista vakinaisia oli 2100. Henkilöstön määrä kasvoi edellisvuodesta 0,8 prosentilla. Henkilötyövuosia kertyi 2426,91. Henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta. Vuonna 2025 eläkkeelle siirtymisen ja muusta syystä vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 22 prosenttia.

Henkilöstömenojen hallinta on ollut yksi keskeinen keino talouden tasapainottamisessa. Henkilöstökulut olivat vuonna 2025 yhteensä 136,2 milj. euroa, mikä oli noin 57 prosenttia ulkoisista toimintakuluista. Henkilöstökulut kasvoivat 0,9 milj. eurolla edellisvuodesta.

Vuonna 2025 panostettiin erityisesti työkykyjohtamisen kehittämiseen. Henkilöstön palkitsemisjärjestelmää uudistettiin ja palkkausjärjestelmiä kehitettiin. Kunta-alalla otettiin käyttöön tasopalkkajärjestelmä KVTES:n ja OVTES:n varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön osalta. Henkilöstötietoa koskeva BI-raportointi on tukenut jatkuvaa henkilöstötiedon seurantaa ja tiedolla johtamista.

Asian valmistelun tausta ja päätösvallan perusteet

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 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 2025 lopussa Kouvolan kaupungin palveluksessa oli henkilöstöä yhteensä 2528, joista vakinaisia oli 2100. Koko henkilöstön määrä kasvoi edellisvuodesta 21:llä eli 0,8 prosentilla. Kaupungille siirtyi valtiolta vuoden alussa TE-palvelujen siirron yhteydessä 74 vakinaista ja yksimääräaikainen viranhaltija.

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 2025 yhteensä 2426,91 joten ne vähenivät edellisvuodesta 70,98:lla eli 2,8 prosentilla.

Esihenkilöitä oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 140, mikä on 5,5 prosenttia koko henkilöstöstä. Kaupungin henkilöstöstä oli naisia 79 prosenttia ja miehiä 21 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta. Vuoden lopussa etätyösopimuksia oli yhteensä 483, joten noin 19 prosenttia henkilöstöstä tekee etätyötä.

Eläkepoistuman ja muun lähtövaihtuvuuden hyödyntäminen on ollut keskeinen keino henkilöstömäärän vähentämisessä. Eläkkeelle siirtyi vuoden 2025 aikana yhteensä 77 viranhaltijaa/työntekijää. Eläköitymisen myötä vapautuneista viroista ja tehtävistä jätettiin täyttämättä 22 eli 29 prosenttia. Muusta syystä vapautuneista 58 virasta ja tehtävästä jätettiin täyttämättä 12 eli 21 prosenttia. Kun kaikki lähtövaihtuvuus (eläkkeelle siirtyneet ja muut syyt) otetaan huomioon, on 135 vapautuneesta virasta ja tehtävästä jätetty täyttämättä yhteensä 34 eli 25 prosenttia. Näillä saavutetaan jatkossa noin 1,5 milj. euron vuotuinen säästö palkkakustannuksissa sivukuluineen.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2025 yhteensä noin 136,2 milj. euroa. Henkilöstökulut kasvoivat edellisvuodesta noin 0,9 milj. eurolla eli 0,7 prosentilla. Vuonna 2025 kunta-alan sopimuskorotukset nostivat kustannuksia noin 2,78 prosenttia vuoden 2024 vuosikeskiarvoon verrattuna. Kunta-alalla toteutettiin paikalliset kehittämisohjelmaerät 1.6.2025 alkaen ja yleiskorotukset 1.10.2025 alkaen. Henkilöstökulut olivat vuonna 2025 runsas 57 prosenttia kaikista ulkoisista toimintakuluista.

Henkilöstön sairastavuutta koskeva tunnusluku vuonna 2025 oli 19,9 kalenteripäivää/henkilötyövuosi (2024: 19,1 kpv/htv). Tunnusluku nousi edellisvuodesta 0,8 kalenteripäivällä henkilötyövuotta kohden. Esihenkilön luvalla ilman todistusta myönnettyjä sairauspoissaoloja oli 25 prosenttia kaikista poissaolopäivistä. Kuntoutustuet (ns. määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet) vähenivät sen sijaan edellisvuodesta. Niitä oli 1,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (2024: 1,8 kpv/htv). Myös työtapaturmista johtuvat poissaolot vähenivät edellisvuodesta, sillä niitä oli 0,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (2024: 0,8 kpv/htv).

Kevennetyn ja korvaavan työn käyttöä on pyritty lisäämään kuluneen vuoden aikana. Kevennettyä/korvaavaa työtä tehtiin vuonna 2025 yhteensä 1438 kalenteripäivää (2024:1238). Näiden päivien suhteellinen osuus sairauspoissaolopäivistä oli 3,0 prosenttia (2024: 2,6 %). Niiden käyttö on kasvanut vähitellen, vaikka 5 prosentin tavoite jäi saavuttamatta.

Henkilöstöä koskevat kehittämistoimenpiteet

Henkilöstöohjelmassa vuosille 2021–2025 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.

Eduhousen verkkokoulutuskirjasto on koko henkilöstön käytössä ja siihen sisältyy julkishallinnon paketti sekä tietoturvakoulutuksia. Tarjontaan kuuluu 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 on tukenut näitä opintoja.

Työkykyjohtamisen kehittäminen on toinen henkilöstöohjelman painopistealueista. Kouvolan kaupungilla toteutettiin vuosina 2023–2025 Ennakoinnin voimalla pidempään työuraan -hanke, johon on saatu myös Kevan työelämän kehittämisrahaa. Hankkeen tavoitteena on ollut kehittää työkykyjohtamista proaktiiviseksi sekä vähentää sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä. Samalla on kehitetty työurajohtamista. Viime vuonna toteutettiin esihenkilöiden työurajohtamisen valmennukset sekä syventävät työkykyjohtamisen valmennukset. Lisäksi pidettiin johtoryhmän strateginen työpaja sekä toimialojen johtoryhmien työpajat, joissa laadittiin toimialakohtaiset työkykysuunnitelmat.

Työhyvinvointikysely tehtiin alkuvuodesta. 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. Henkilöstön palkitsemisjärjestelmää uudistettiin kesällä. Palkkausjärjestelmien kehittäminen jatkui 1.6.2025 alkaen käytetyillä kunta-alan sopimusratkaisuun liittyneillä paikallisilla kehittämisohjelmaerillä. Lokakuussa kunta-alalla otettiin käyttöön

tasopalkkajärjestelmä KVTES:n ja OVTES:n varhaiskasvatushenkilöstön piirissä. Sen tavoitteena on luoda palkkaukseen rakenne, joka on läpinäkyvä, oikeudenmukainen ja kannustava. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto vaati paljon resursseja ja kehittämistyö sen osalta jatkuu. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotosta seuraa myös palkkojen yhteensovittamisen tarvetta.

Keväällä otettiin käyttöön palkanlaskentajärjestelmän HR-lisäosat ESS ja OSS osaamisen johtamiseen. Ne korvasivat aiemmin käytössä olleen Sympa HR -järjestelmän. ESS:n käyttöönotolla päästiin eroon useista liittymistä sekä vuorokauden viiveestä tietojen siirrosta. Samassa yhteydessä otettiin käyttöön viranhoitomääräysten ja työsopimusten sähköinen allekirjoitus ja arkistointi.

Henkilöstökertomus vuodelta 2025 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 2025.
2. ehdottaa kaupunginvaltuustolle:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen vuodelta 2025.

Kaupunginhallituksen päätös: