

Henkilöstökertomus 2016

Sisällys

1	Henkilöstötyö.....	3
1.1	Henkilöstötyön toteutuminen	3
2	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1	Henkilöstömäärä.....	4
2.2	Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	5
2.3	Ikä- ja sukupuolirakenne.....	5
3	Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen.....	6
3.1	Henkilöstön vaihtuvuus	6
3.2	Henkilöstön saatavuus.....	7
3.3	Eläköityminen	7
3.4	Varhe-maksut	7
4	Työkyky	8
4.1	Terveysprosentti	9
4.2	Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset	9
4.3	Työterveyshuollon palvelut	10
4.4	Työtapaturmat	10
5	Tasa-arvo ja yhteistoiminta	10
6	Palkkaus ja palkitseminen.....	12
6.1	Henkilöstökulut.....	12
6.2	Palkitseminen	12
7	Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen	13
7.1	Työllisyydenhoito.....	13
7.2	Nuorten kesätyöllistäminen	14

Liitteet

Asiakirjan nimi

1 Henkilöstötyö

Heinolan kaupungin vision mukaan Heinolassa on hyvä kasvaa isoksi. Strategiset tavoitteet vuoteen 2021 mennessä ovat hyvä palvelukokemus sekä talouden tasapaino ja resurssien tehokas hyödyntäminen. Tavoitteena on lisäksi saada niin kaupungin asukasmäärä kuin työpaikkojenkin määrä kasvusuuntaan.

Henkilöstötyön näkökulmasta keskeisimmät strategiset tavoitteet ovat hyvä palvelukokemus sekä resurssiviisaus. Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää niin johdon, esimiesten kuin koko henkilöstönkin osaamisen kehittämistä. Toimivat työyhteisöt ja hyvä työterveys vaikuttavat myös omalta osaltaan tavoitteiden saavuttamiseen. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu on tärkeää resurssien tehokkaan hyödyntämisen ja talouden tasapainon näkökulmasta.

1.1 Henkilöstötyön toteutuminen

Kaupungin uuden strategian toteuttamiseen luotiin neljä ohjelmaa, elinvoima-, hyvinvointi-, demokratia- ja resurssiohjelma. Viimeksi mainittuun sisältyy laaja johdon, esimiesten ja henkilöstön osaamisen ja työterveyden kehittämiseen tähtäävä suunnitelma. Suunnitelman valmennusosio käynnistettiin syksyllä 2016 Ajattelun huoltohetki-valmennuksella, joka oli suunnattu koko henkilöstölle ja sisälsi itsensä johtamisen ja myönteisen ajattelun elementtejä.

Työntekijöille suunnatun valmennuksen teemana on yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Esimiesvalmennuksen pääteemana on valmentava johtaminen ja tämä kokonaisuus käynnistettiin vuoden 2016 loppupuolella. Molemmat edellä mainitut valmennusten tausta-ajatuksina ovat ratkaisukeskeinen ajattelu ja positiivinen psykologia.

Lähes kuukausittain pidetyt esimiesinfot on koettu hyviksi ja niitä jatkettiin vuoden 2016 aikana. Infoissa käsiteltiin ajankohtaisia aiheita ja käytiin läpi uusia ohjeita. Yksi info korvattiin psykologin luennolla, jossa käsiteltiin aivojen käyttötaitoja kuten keskittymis- ja paineensietokykyä sekä palautumista.

Syksyllä 2016 toteutettiin henkilöstökysely, jonka vastausprosentti jäi matalaksi (51,4%), vaikka tällä kertaa kyselyn toteutti ulkopuolinen taho. Kyselyn muotoa ja rakennetta muutettiin vuoteen 2014 verrattuna jonkin verran. Peruskysymykset ilmapiiristä, työtyytyväisyydestä ja työkykyisyydestä säilyivät kuitenkin samankaltaisina ja näissä ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia tutkimusajankohtien välillä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon tulosalueella vuoden 2015 loppupuolella käynnistetty johtamisjärjestelmän kehittämistyö saatiin päätökseen ja otettiin käyttöön toukokuussa 2016. Tavoitteena oli vallan ja vastuun tasapainottaminen sekä viestinnän parantaminen, mikä merkitsi lähiesimiesten määrän hienoista kasvua. Esimiesten työmäärän kohtuullistamistavoitteeseen pyrittiin luomalla neljä asiantuntijatehtävää.

Kokonaisuudessaan muutos ei merkinnyt lisäresursseja, vaan tehtäväkuvien tarkentamisia ja muutoksia. Kehitystyön tulokset eivät näy välittömästi, vaan pidemmällä aikavälillä. Tarkoitus on arvioida tilannetta vuoden 2017 syksyllä.

Yksi tärkeä osa-alue työterveyden näkökulmasta on työterveyshuolto. Kaupunki tarjoaa työterveyshuollon palveluja henkilöstölleen laaja-alaisesti. Kaupunki ostaa lakisääteisten palvelujen lisäksi myös sairaanhoidon palveluja. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa kehitettiin vuonna 2016 ja sitä on tarpeen kehittää edelleen.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

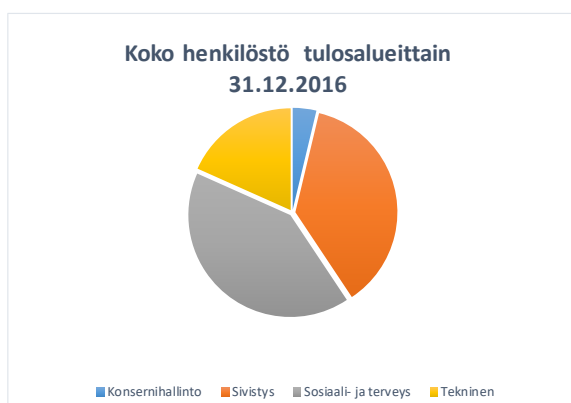
2.1 Henkilöstömäärä

Heinolan kaupungin henkilöstöresurssia tarkastellaan henkilöstömäärän näkökulmasta, koska järjestelmä ei anna mahdollisuutta järkevämpään tarkasteluun eli henkilötyövuosien tutkimiseen. Vuoden 2016 viimeisen päivän tarkastelu osoittaa, että vakituisen henkilökunnan määrä on kasvanut edellisestä vuodesta 18 henkilöä (taulukko 1). Suurin kasvu on sosiaali- ja terveydenhuollossa, jossa henkilöstön määrä kasvoi 29 henkilön verran (ks. Tilastot, henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain). Määrän kasvu perustuu lähinnä Sahaniemen asumispalveluiden siirtymiseen Etevan kuntayhtymältä kaupungin palvelukseen. Teknisessä toimessa puolestaan vakituisen henkilöstön määrä laski 11 henkilöä. Määräaikaisten osuus oli jonkin verran pienempi (33 henkilöä) vuoteen 2015 verrattuna, samoin työllistettyjen määrä.

Ajankohta	Vakinaiset	Yhteensä ilman			Yhteensä
		määräaikaisten	työllistettyjä	työllistetyt	
31.12.2010	1089	212	1301	29	1330
31.12.2011	1085	241	1326	36	1362
31.12.2012	1086	230	1316	41	1357
31.12.2013	1087	230	1317	40	1357
31.12.2014	1070	245	1315	50	1365
31.12.2015	1071	209	1280	63	1343
31.12.2016	1089	176	1265	32	1297

Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Henkilöstömäärältään suurin tulosalue on sosiaali- ja terveystoimi, jossa on n. 42 prosenttia henkilöstöstä. Hieman yli kolmas osa henkilöstöstä kuuluu sivistystoimeen (35%). Teknisessä toimessa on n. 18 prosenttia henkilöstöstä ja konsernihallinnossa vajaan viisi prosenttia. Määräaikaista henkilöstöä sosiaali- ja terveystoimessa oli 27 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin, sivistystoimessa 19 henkilöä. (Kuvio 1).



Kuvio 1. Henkilöstömäärä tulosalueittain

Heinolan kaupungin keskeiset strategiset tavoitteet ovat hyvä palvelukokemus ja resurssien tehokas hyödyntäminen. Tavoitteet ohjaavat tuottamaan palvelut osaavalla henkilöstöllä, mikä osittain tarkoittaa, että henkilöstömme on kelpoisuusehdot täyttävää ja pääsääntöisesti vakituksessa palvelussuhteessa. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien määrä kasvoikin tavoitteen mukaisesti neljä prosenttiyksikköä (2016: 84%, 2015: 80 %). Määräaikaisten osuus (16%) henkilöstöstä on jo nyt jonkin verran alle valtakunnallisen keskimääräisen tason (21,5%) ja tällä tasolla pyritään jatkossakin pysymään. Työllistettyjen osuus henkilöstöstä oli poikkileikkausajankohtana 2,4 prosenttia, laskua edelliseen vuoteen oli hieman yli kaksi prosenttiyksikköä.

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli valtaosa (88%) Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä laski yli 3 prosenttiyksikköä. Tämä muutos johtuu pääosin työllistettyjen määrän laskusta, koska valtaosa työllistetyistä on osa-aikaisessa työsuhteessa.

2.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)

KT Kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä tekemässä henkilöstökertomusta koskevassa suosituksessa ohjataan esittämään henkilöstömäärä palkallisten palveluksessaolopäivien lukumääränä eli ns. **bruttotyöpanoksena (HTV2)**¹. Tämän luvun tuottamiseen ei nykyjärjestelmällä pystytä.

Niin sanottu nettotyöpanos² (HTV3) järjestelmästä saadaan ja sekin kuvaa henkilöstöresurssia paremmin kuin poikkileikkaustietona tarkasteltava henkilöstömäärä. Taulukon kaksi mukaan nettotyöpanos on noussut edellisestä vuodesta 1,2 prosenttia.

	2012	2013	2014	2015	2016	muutos	muutos-%
Konsernihallinto	42,1	41,1	40,1	40,2	48,0	7,8	19,4
Sivistystoimi	386,3	383,9	391,8	389,5	379,0	-10,5	-2,7
Sosiaali- ja terveystoimi	405,1	416,1	397,9	386,9	410,0	23,1	6,0
Tekninen toimi	231,0	217,6	205,7	200,8	192,2	-8,6	-4,3
Yhteensä	1064,5	1058,7	1035,5	1017,4	1029,2	11,8	1,2

Taulukko 2. Nettotyöpanos

2.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Naisten osuus kaupungin henkilöstöstä on 83 prosenttia. Tämä on tyypillistä yleisemminkin kunta-alalla, jossa naisia on keskimäärin 80 prosenttia. Miesten osuus henkilöstöstä laski yhdellä prosentilla edelliseen vuoteen verrattuna.

¹ HTV2 = **palkallisten** palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100).

² HTV 3 = palveluksessaolopäivien (poislukien **kaikki** poissaolot) lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100).



Kuvio 4. Vakinaisen henkilöstö ikärakenne ja keski-ikä

Kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluvuonna 47,3 vuotta, mikä on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,8 vuotta). Keski-ikä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 0,4 vuotta. Heinolan kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 6,9 vuotta korkeampi kuin määräaikaisen henkilöstön. Koko henkilöstö huomioiden naisten keski-ikä oli 47,3 ja miesten 47,5 vuotta. Tulosalueista korkein keski-ikä on teknisessä toimessa (50,7) ja matalin sivistystoimessa (46,1). Vakinaisesta henkilöstöstä 38,7 prosenttia sijoittuu ikäryhmään 50 – 59 vuotta.

3 Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen

3.1 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön osalta 38 henkilön työsuhde päättyi muun kuin eläköitymisen johdosta vuonna 2016. Henkilöstön vaihtuvuus on näin ollen 2,8 prosenttia (taulukko 3).

Vuosi	Tulleet	Lähteneet
2011	68	40
2012	77	31
2013	87	51
2014	65	37
2015	73	31
2016	69	38

Taulukko 3. Henkilöstön vaihtuvuus.

3.2 Henkilöstön saatavuus

Heinolan kaupunki on onnistunut rekrytoinnissaan pääsääntöisesti hyvin. Myös lääkäreitä onnistuttiin rekrytoimaan hyvin aiempiin vuosiin verrattuna. Hammaslääkäreiden osalta tilanne oli erinomainen, koska kaikki virat saatiin täytettyä. Sosiaalityöntekijöiden saatavuus oli aiempien vuosien tapaan edelleen haasteellista, mikä ilmiönä on valtakunnantason tasoinen. Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka on helpottanut rekrytointiprosessia ja tuo näkyvyyttä valtakunnantason tasoisesti.

3.3 Eläköityminen

Kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2016 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 40 henkilöä, joista valtaosa vanhuuseläkkeelle (85%). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kuusi henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden osuus kokoaikaisesta eläköityneistä pysyi samana edelliseen vuoteen verrattuna. Palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirtyttiin keskimäärin 62,6 vuotiaana, vanhuuseläkkeelle keskimäärin 63,6 vuotiaana.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vanhuuseläke	27	35	26	38	38	34
Osa-aikaeläke	4	6	4	2	1	3
Työkyvyttömyyseläke	10	7		8	7	6
Osatyökyvyttömyyseläke	7	3	5	4	2	4

Taulukko 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrät eläkelajeittain vuosina 2011-2016

Valtakunnan tasolla tavoitteena on ollut työurien pidentäminen ja siihen tähtäviä toimenpiteitä on tehty Heinolassa pitkään. Tarkasteluajankohtana (31.12.2016) työssä jatkettiin yli henkilökohtaisen eläkeiän keskimäärin 14,3 kuukautta. Lykkäyskuukausien laskennassa on otettu huomioon henkilöstö, joka jatkaa edelleen palvelussuhdettaan.

Työurien pidentämiseen tulee panostaa myös jatkossa. Erityisesti osatyökykyisten työmahdollisuuksien selvittäminen ja soveltuvien työtehtävien etsiminen ovat tärkeitä tässä työssä.

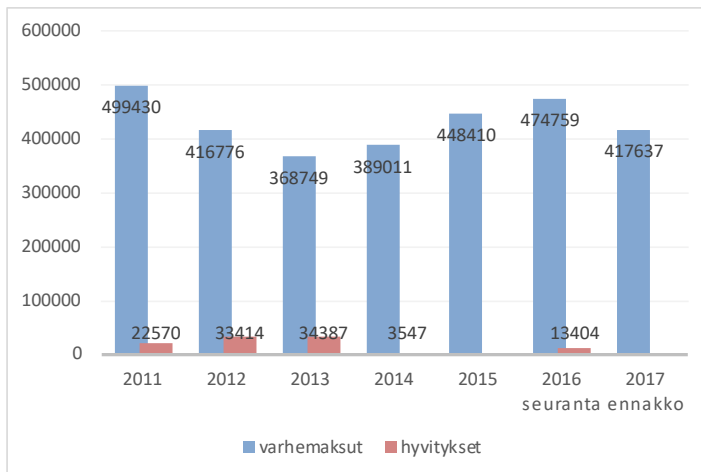
3.4 Varhe-maksut

Varhaiseläkemaksu (varhe-maksu) aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys-, tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määrääikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. Työnantaja voi vaikuttaa varhaiseläkkeistä aiheutuviin eläkekustannuksiin tukemalla työntekijöiden työssä jaksamista.

Vaihtoehtoisia ratkaisuja ovat esimerkiksi ammatillinen kuntoutus ja osatyökyvyttömyyseläke, joista työnantajalle ei aiheudu varhe-maksua. Työnantajalle varhe-maksua ei myöskään aiheudu yksilöllisestä varhaiseläkkeestä, omais- tai perhepäivähoitajista eikä työhallinnon työllistämisvaroilla työskentelevistä henkilöistä.

Suurtyönantajilta³ varhe-maksu peritään aiheuttamisperiaatteen (= aiheuttaja maksaa) mukaisesti kokonaisuudessaan. Määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä (kuntoutustuella) olevan henkilön työhön paluusta työnantajaa palkitaan ns. kuntoutumishyvityksellä. Hyvityksen vaikutus on suurimmillaan silloin, kun paluu työmarkkinoille on pysyvää, mutta myös lyhyistä työkokeiluista tulevat hyvitykset ovat merkittäviä.

Heinolan kaupungin vuoden 2015 lopullinen varhe-maksu on vahvistettu (455 423 euroa). Vuoden 2016 maksu on seurantatilanteessa (458 435€) ja vuoden 2017 maksusta Keva on antanut tammikuussa ennusteen (417 637€). (Kuvio 6). Vuodesta 2013 alkanut varhe-maksujen kasvu näyttäisi ennusteen mukaan olevan taittumassa.



Kuvio 6. Toteutuneet ja ennakoidut varhe-maksut vv. 2012-2017

4 Työkyky

Terveysperusteiset poissaolot nousivat vuoden 2015 tasosta. Vuonna 2016 poissaoloja oli keskimäärin 18,0 kalenteripäivää henkilöä kohden. Nousua edelliseen vuoteen oli 2,6 kalenteripäivää henkilöä kohti. Eniten nämä poissaolot lisääntyivät konsernihallinnossa sekä sosiaali- ja terveystoimen tulosalueella. (Kuvio 7). Työterveyslaitoksen viimeisimmän Kunta10 -tutkimuksen mukaan kunta-alan terveysperusteisissa poissaolojen määrä on vähentynyt vv. 2008-2015 keskimäärin kolme kalenteripäivää. Vuonna 2015 se oli 16,5 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohti.

³ v. 2017 palkkasumma yli 33,3 m€



Kuvio 7. Terveysperusteiset poissaolot keskimäärin per henkilö

Pitkäkestoisten, yli 180 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen taustalla on usein sairauksia, joihin työnantaja ei voi toimillaan juurikaan vaikuttaa. Tällaisten poissaolojen määrän kasvu selittää osittain terveysperusteisten poissaolojen merkittävää kasvua, erityisesti teknisellä toimialalla.

4.1 Terveysprosentti

Terveysprosentti kertoo ilman sairauspoissaoloja olleiden osuuden vuoden vaihteen henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön terveysprosentti oli 23, joka on täsmälleen sama kuin keskimääräinen terveysprosentti koko kunta-alalla.

4.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Menetetyt työpanoksen kustannus saadaan, kun sairauspäivien lukumäärä kerrotaan sairauspäivän hinnalla. Tämä on kuntasektorilla keskimäärin 177 euroa, jolloin menetetyt työpanoksen kokonaiskustannus Heinolassa on 4 135 251 euroa (2015: 3 339 210). Jos laskelmissa otetaan huomioon sairauspäivän todellinen hinta työnantajalle, se riippuu muun muassa sairauspoissaolon pituudesta, palkataanko sairastuneen tilalle sijainen ja otetaanko huomioon työnantajalle aiheutuneiden työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset. Näiden kustannusten arvioidaan olevan keskimäärin 240–380 euroa⁴. Jos Heinolan kaupungin sairauspäivän todelliseksi hinnaksi arvioidaan 300 euroa⁵, terveysperusteisten poissaolojen kokonaiskustannukset olivat 7 008 900 euroa (v. 2015: 6 219 000 €).

⁴ Lähde: M.Rissanen, E.Kaseva: Menetetyt työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston strategisen suunnitteluryhmän julkaisu, 2014.

⁵ Lähde: Veli-Matti Lehtonen: Miten hallita sairauspoissaoloja? Valtiovarainministeriö 10.9.2010.

⁶ Valtakunnan tasolla palvelusektorilla yleisesti käytetty euromäärä.

4.3 Työterveyshuollon palvelut

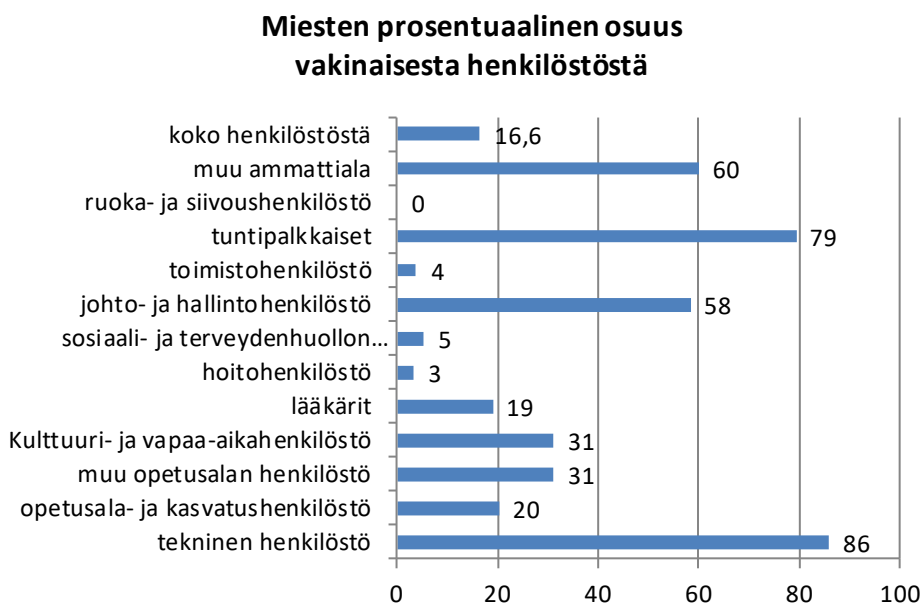
Työterveyshuollon kustannukset nousivat liki yli 13 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Keskimääräinen työterveyskustannus oli 342 euroa palvelussuhteessa olevaa kohden (2015: 291 euroa). Ennaltaehkäisevien palveluiden osuus oli noin 47 prosenttia (2015: 43,4%) ja sairaanhoidon 53 (2014: 56,6%). Tavoite on ollut saada ennaltaehkäisevien palveluiden osuus kokonaiskustannuksista kasvamaan ja tässä tavoitteessa on onnistuttu. Tavoite on edelleen kasvattaa ennaltaehkäisevien palveluiden osuutta siten, että ennaltaehkäisevien palveluiden osuus kokonaisuudesta nousee vähitellen korkeammaksi kuin sairaanhoidon.

4.4 Työtapaturmat

Poissaolopäiviä työtapaturman tai työmatkatapaturman johdosta kertyi vuonna 2016 yhteensä 610 päivää. Vakuutusyhtiölle ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä oli vuonna 2016 65 vahinkoa mukaan lukien työmatkatapaturmat. Vastaava luku vuonna 2015 oli 66 vahinkoa. Työtapaturmissa ei juurikaan muutoksia ole ollut, mutta tavoitteena on saada ne laskemaan.

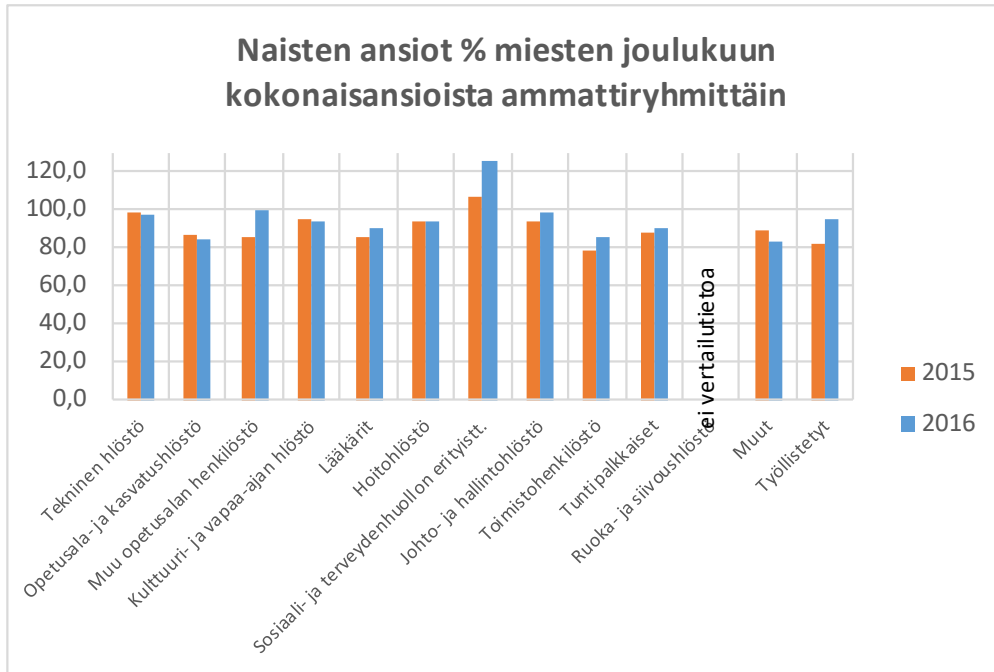
5 Tasa-arvo ja yhteistoiminta

Heinolan kaupunki pyrkii naisten ja miesten tasa-arvon toteutumiseen seuraavien tavoitteiden avulla. Ensimmäinen keskeinen tavoite on edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Tavoitteen saavuttamiseen on vielä matkaa, kuten kuvio 9 osoittaa. Miesten osuus koko henkilöstöstä on vajaa viidennes ja he sijoittuvat vielä hyvin vahvasti perinteisille miehisille aloille.



Kuvio 9. Miesten sijoittuminen eri tehtäviin Heinolan kaupungilla

Toinen keskeinen tavoite on noudattaa tasa-arvoista palkkapolitiikkaa sukupuolten välillä. Alla olevassa ammattiryhmittäin jaotellussa vertailussa keskiansiot on laskettu joulukuun kokonaisansioista kokoaikainen henkilöstö huomioiden.



Kuvio 10. Naisten ansiot % miesten ansioista 2017

Kolmas keskeinen tavoite on, että sukupuoleen perustuvaa häirintää tai ahdistelua ei ole. Tässä tavoitteessa on tähän mennessä onnistuttu erinomaisesti.

Yhteistoimintaa kunnissa säätelevä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) tuli voimaan 1.9.2007. Laki ja kaupunginhallituksen hyväksymät henkilöstön ja työnantajan yhteistoiminnan periaatteet luovat pohjan kaupungin ja henkilöstön väliselle yhteistoiminnalle.

Heinolassa yt-neuvottelukunta käsittelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvat edustuksellisen yhteistoiminnan asiat ja toimii työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettuna työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Sihteerinä toimii henkilöstösihteer. Yt-neuvottelukunta kokoontui vuoden 2016 aikana 5 kertaa.

6 Palkkaus ja palkitseminen

6.1 Henkilöstökulut

Heinolan kaupungin työvoimakustannukset olivat vuonna 2016 noin 54,1 miljoonaa euroa (netto). Tästä maksettujen palkkojen osuus oli 43,7 miljoonaa euroa.

Nettohenkilöstömenoihin ei sisälly eläkemenoperusteinen KuEL-maksu.

Työvoimakustannukset (brutto) nousivat 1,1 prosenttia vuoteen 2015 verrattuna.

Työvoimakustannuksiin sisältyvät palkat jäljempänä mainituin rajoituksin, henkilöstösivukulut (sosiaalikustannukset), koulutuskustannukset ja työterveyshuollon kustannukset. Lisäksi työvoimakustannukset pitävät sisällään varhaiseläkemenoperusteiset maksut sekä työhyvinvointiin käytetyt rahat.

Henkilöstömenot	2012	2013	2014	2015	2016
Palkat ¹	43 691 120	43 812 954	42 831 247	43 248 148	43 724 374
Sivukulut	10 260 497	10 251 457	9 935 493	10 920 231	10 912 955
Eläkemenoperusteinen KuEL	3 505 457	3 865 784	3 449 972	3 308 553	3 010 670
Työterveyshuollon kustannukset	307 789	297 627	331 994	390 807	443 148
Yt-neuvottelukunnan menot	27 873	6 718	10 565	6 029	5 005
Tyky-toiminta (netto) ²	16 284	47 115	24 063	25 550	34 826
Omista eläkkeistä aih. kust.	29 120	24 611	0	0	0
Koulutuskustannukset	320 219	284 546	305 087	363 781	419 526

¹ Palkkasummasta on poistettu luottamushenkilöille maksetut palkkiot, asiantuntijapalkkiot (mm. luentopalkkiot ja tulkkikorvaukset, ei oma henkilöstö), muut palkkiot (mm. esiintymispalkkiot, ei oma henkilöstö), siviilipalvelumiesten päivärahat.

² Tyhy-toiminnan kustannuksiin on sisällytetty vuoden 2016 menoihin henkilöstön palkittamiseen käytetyt määrärahat seuraavasti: erolahjat, palveluvuosimuistamisen kustannukset, työhyvinvointiohjelman toteuttamiseen käytetyt määrärahat sekä kannusteraha.

Tulot	2012	2013	2014	2015	2016
Sairaus- ja tapaturmavak. korvaukset	651 719	506 545	530 357	603 729	646 552
Kelan osuus työterveyshuollosta	162 777	178 039	165 997	195 404	221 436
Koulutuskorvaus	0	0	0	21 103	34 862
Työllistämiskorvaukset	453 880	434 795	544 886	593 533	551 930

6.2 Palkitseminen

Kannustavien palkkauselementtien osuutta palkkamenoista ei nykyisestä palkkajärjestelmästä saa ilman merkittävää käsityötä. KVTES:n, Teknisten sopimuksen ja OVTES:n alueilla tehdään kaikilla henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi vuosittain.

Kannusterahalla palkitaan vuosittain poikkeuksellisesta suoriutumisesta muutamia ryhmiä/tiimejä.

Tulospalkkiojärjestelmää lähdettiin kehittämään vuonna 2014, mutta kehitystyö keskeytettiin pilottiyksiköiden henkilöstön ja tulospalkkiotyöryhmän yhteisellä päätöksellä keväällä 2015. Ajatus on, että tulospalkkiojärjestelmän kehittämistä jatketaan, kun se on mahdollista ko. yksiköiden näkökulmasta.

Palveluvuosien perusteella muistaminen

Palveluvuosien perusteella palkitaan henkilöstöä, jonka yhdenjaksoinen palvelussuhde on jatkunut 10, 20, 30, 35 tai 40 vuotta. Kymmenen vuotta palvelleita vuonna 2016 oli yhteensä 42 henkilöä, jotka palkittiin 1 päivän palkallisella vapaalla. Muihin ryhmiin kuuluva henkilö on oikeutettu saamaan palkallisia vapaapäiviä palveluajasta riippuen (2-5 päivää) ja oikeuden osallistuva Hyvä Vointi Tavoitteeksi (HOT) –kurssille. Hottis-kurssin nimellä kulkeva palkitsemismuoto kehitettiin vaihtoehdoksi kuntosali- ja uimalipuille. Vuonna 2016 em. etuuden piiriin kuului 55 henkilöä. Kustannukset vuodelta 2016 palkallisia vapaapäiviä huomioimatta olivat yhteensä n. 4200 euroa.

Kuntaliiton myöntämän ansiomerkin pitkästä kunnallisesta palveluksesta sai 43 henkilöä.

Merkkipäiviä muistetaan 50 ja 60 vuotta täytettäessä sekä palveluksesta erotessa.

7 Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen

7.1 Työllisyydenhoito

Työllisyydenhoidon koordinointi ja keskitetyt toimenpiteet siirtyivät 1.3.2016 henkilöstöpalveluilta elinvoimapalveluiden vastuulle.

Kaupunginvaltuusto asetti työllisyydenhoidolle vuodelle 2016 tavoitteeksi sen, että työmarkkinatuen kuntaosuuden piirissä olevien henkilöiden määrä on enintään 350. Tämä tavoite lähes saavutettiin joulukuussa. Tulokseen päästiin mm. ennätyksellisen palkkatukityöllistämisen ja aikuisten pajatoimintojen tarjoamien uusien aktivointimahdollisuuksien avulla. Joulukuussa työmarkkinatuen kuntaosuuden piirissä oli 355 henkilöä. Vuonna 2016 työmarkkinatuen kuntaosuuden piirissä oli keskimäärin 377 tuensaajaa ja vuonna 2015 tuensaajia oli keskimäärin 395.

Kaupungin oma palkkatukityöllistäminen kasvoi 100 henkilötyökuukaudella verrattuna vuoteen 2015. Keskitetyllä työllistämismääräytelmällä työllistettiin yhteensä 477 henkilötyökuukauden ajaksi pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä. Valtionosuus palkkatuetusta työllistamisestä (palkkatuet) oli 45,4 prosenttia palkkauskustannuksista.

Heinola-lisää myönnettiin viime vuonna 12 eri työnantajalle ja työllistymismahdollisuuden sai 23 eri henkilöä.

Laskennalliset säästöt työllistämistoimien seurauksena työmarkkinatuen kuntaosuuteen ovat noin 2,66 M€ kohdentuen vuosien 2015-2018 maksusuosuuksiin. Tämä tarkoitti keskimäärin 74 000 euroa pienempiä kuukausittaisia työmarkkinatuen kuntamaksusuosuuksia vuonna 2016.

Työllisyyspalvelut käynnistivät loppuvuonna työnhakijoita ja työnantajia koskevan edelleensijoittamispalvelun. Tällä tarkoitetaan kaupungin työsuhteessa olevan

palkkatuetun henkilön työpanoksen siirtämistä yrityksen käyttöön. Toiminnalla tavoitellaan pysyvämpien työllistymismahdollisuuksien löytämistä. Loppuvuoden 2016 aikana solmittiin kaksi edelleensijoitus sopimusta kahden eri Heinolalaisen yrityksen kanssa. Tämä antoi hyvän kokemuspohjan palvelun markkinoimiseksi yrityksille.

Aikuisten työpajatoimintaan asetettu sitova tavoite laadun ja vaikuttavuuden seuranta järjestelmän rakentaminen toteutettiin. Käyttöön on otettu pajaympäristöissä yleinen valmennuksen ja arvioinnin tukijärjestelmä VAT. Syksyllä 2016 alkaneet Kuusakoski Oy:n alihankintana tehtävät SER - purkutyöt muodostivat pajan toiminnallisen rungon. Työtoimintaa kehitettiin yhdessä aikuissosiaalityön kanssa asiakaskuntaa palvelevammaksi ja laaja-alaisemmaksi osallistavan sekä työllistävän kuntouttavan työtoiminnan näkökulmasta. Asiakkaita pajan palveluihin ohjautui yhä painokkaammin työmarkkinatuen kuntaosuuden piiristä. Työhönvalmennuksellisia menetelmiä käyttämällä asiakkaita ohjattiin pajan toiminnoista kohti pysyvämpiä tai muutoin asiakasta paremmin palvelevampia ratkaisuja esimerkiksi koulutukseen tai työhön.

Työmarkkinatuen kuntaosuuteen vaikuttaminen koettiin myös vuonna 2016 haasteelliseksi. Maksuosuuden piirissä olevien henkilöiden poistuman tilalle tuli vastaava määrä uusia henkilöitä tuen piiriin vuoden alusta lokakuuhun saakka. Syyskuusta alkaen henkilömäärä alkoi kuitenkin tasaisesti laskea ollen joulukuussa 355. Työmarkkinatuen kuntaosuusmaksut olivat yhteensä noin 1.85 M€. Vuonna 2015 maksuosuus oli noin 1.93 M€.

7.2 Nuorten kesätyöllistäminen

Määräaikaan mennessä kaupungin kesätyöhön hakemuksen jätti 276 nuorta (v. 2015 yht. 287). Hakijoista samoin kuin valituistakin suurin osa oli 15-17 vuoden ikäisiä nuoria. Yhteensä kesätyöntekijöinä palkattiin eri tulosalueille 104 nuorta (v. 2015 yht. 114).

Tilastot

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärän kehitys sukupuolen mukaan

	Naiset					Miehet				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Vakinaiset	901	907	888	889	911	185	180	182	182	178
Määräaikaiset	196	196	206	178	152	34	34	39	31	24
Työllistetyt	29	17	20	35	13	12	23	30	28	19
Yhteensä	1126	1120	1114	1102	1076	231	237	251	241	221

Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain

	Vakinaiset					Työllistetyt					Muu määräaikainen					Yhteensä				
	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##	##
Konsernihallinto	42	42	42	43	46	1	0	2	2	11	10	9	7	6	3	53	51	51	51	60
Sivistystoimi	385	386	385	387	384	12	19	31	36	12	75	85	88	80	63	472	490	504	503	459
Sosiaali- ja terveystoimi	405	420	416	421	450	20	15	7	16	5	127	119	137	108	92	552	554	560	545	547
Tekninen toimi	254	239	227	220	209	8	6	10	9	4	18	17	13	15	18	280	262	250	244	231
Yhteensä	1086	1087	1070	1071	1089	41	40	50	63	32	230	230	245	209	176	1357	1357	1365	1343	1297

Päätoimisuus

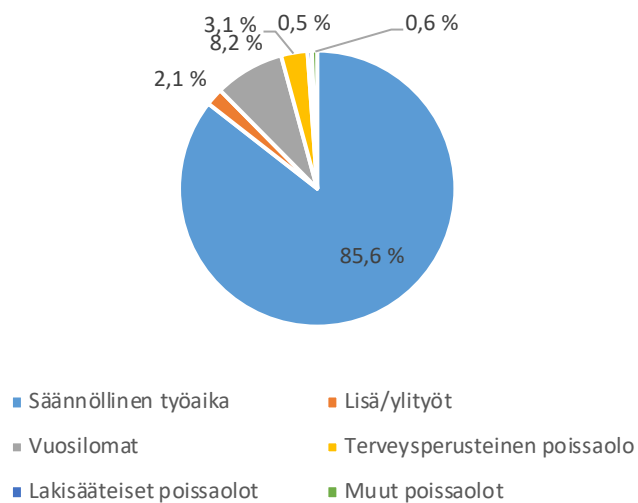
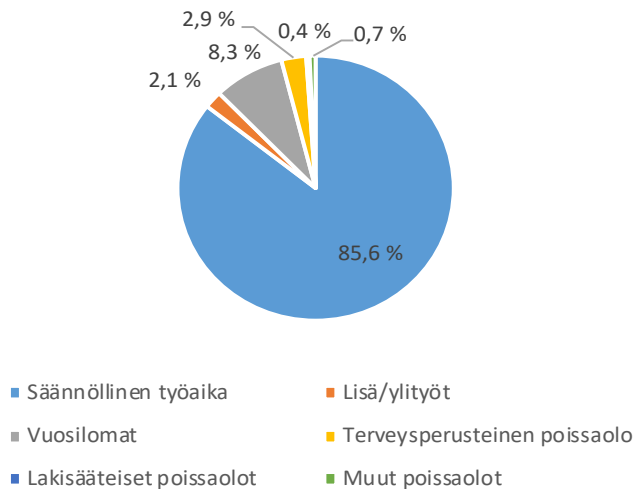
	2012	2013	2014	2015	2016
Kokoaikaiset	1182	1162	1174	1152	1149
Osa-aikaiset	134	155	141	128	116
Työllistetyt	41	40	50	63	32
Yhteensä	1357	1357	1365	1343	1297

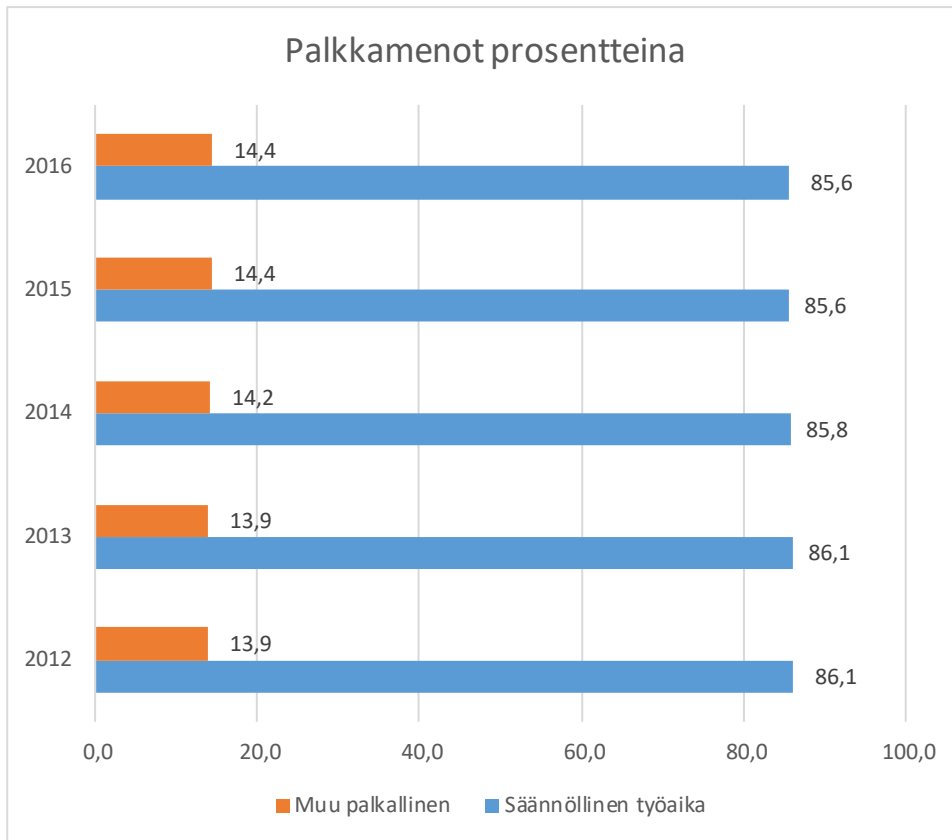
Päätoimisuus sukupuolen mukaan

	Naiset	Miehet
Kokoaikaiset	963	186
Osa-aikaiset	100	16
Työllistetyt	13	19
Yhteensä	1076	221

Keski-ikä (koko henkilöstö)

	2012	2013	2014	2015	2016	Muutos edelliseen vuoteen
Konsernihallinto	47,5	48,7	48,7	50,1	50,4	0,3
Sivistys	46,4	45,6	45,4	45,2	46,1	0,9
Sosiaali- ja terveys	46,7	46,7	46,3	46,7	46,5	-0,2
Tekninen	50,6	50,8	50,8	50,1	50,7	0,6

Kokonaistyöajan jakauma 2016

Kuvio 2: Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2016, koko henkilöstö
Kokonaistyöajan jakauma 2015

Kuvio 3: Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2015, koko henkilöstö



Vertailutietoa valtakunnallisiin tilastoihin

	Kunnallinen henkilöstö	
	Yhteensä	keskimäärin
		2016
Vakinaisia	84,0 %	78,5 %
Määräaikaisia	13,6 %	21,5 %
Työllistettyjä	2,4 %	
Kokoaikaisia	89,60 %	
Osa-aikaisia	10,40 %	
Virkasuhteisia	34 %	27 %
Työsuhteisia	66 %	73 %
Naisten osuus koko henkilöstöstä	83 %	80 %
Keski-ikä, kaikki	47,3	45,8
- naiset	47,3	
- miehet	47,5	
Keskimääräiset sairauslomapäivät		
- naiset	18,7	17,6
- miehet	14,6	12,9
- vakituiset	18,0	17,5