



LUONNOS

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2015

Sisällys

1. HENKILÖSTÖPOLITIikka	3
1.1 Henkilöstöpolitiikan toteutuminen	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1 Henkilöstömäärä	4
2.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	5
2.3 Ikä- ja sukupuolirakenne	6
3. Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen	6
3.1 Henkilöstön vaihtuvuus	6
3.2 Henkilöstön saatavuus	7
3.3 Eläköityminen	7
3.4 Varhe-eläkemaksut	8
4. Työkyky.....	8
4.1 Terveysprosentti.....	9
4.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset	9
4.3 Työterveyshuollon palvelut.....	9
4.4 Työtapaturmat	10
5. Tasa-arvo ja yhteistoiminta	10
6. Palkkaus ja palkitseminen.....	11
6.1 Henkilöstökulut	11
6.2 Palkitseminen	12
7. Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen	13
7.1 Nuorten kesätyöllistäminen	13
Tilastot	14

1. HENKILÖSTÖPOLITIikka

Heinolan kaupungin vision mukaan kaupunki on vetovoimainen ja yritysystävällinen, hyvien palveluiden persoonallinen seutukaupunki. Tähän tavoitteeseen pääseminen edellyttää osaavaa, hyvinvoivaa, motivoitunutta ja tavoitteisiin sitoutunutta henkilöstöä.

Henkilöstöpolitiikan ydintavoite on ollut ja on edelleen hyvinvoiva henkilöstö. Osaava johtaminen, toimivat työyhteisöt ja ammatillinen osaaminen ovat kulmakiviä, joihin panostaminen vaikuttaa sekä välillisesti että välittömästi henkilöstön hyvinvointiin.

1.1 Henkilöstöpolitiikan toteutuminen

Johtamisen kehittämisen painopisteenä oli terveysjohtaminen. Siihen liittyvä työkalu, Aino active health management, otettiin käyttöön kaikilla tulosalueilla vuoden 2015 kevään aikana. Työkalun käyttöön annettiin koulutusta kaikille esimiehille. Vuoden 2016 aikana on tarpeellista tehostaa työkalun käyttöä ja päivittää siihen olennaisesti liittyvä varhaisen puuttumisen malli. Esimieskunta tarvitsee myös koulutusta vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen ja käsittelyyn. Työurien pidentämiseen tähtäävää, työkykyyn perustuvaa uudelleensijoitustoimintaa on kaupungissa tehty jo useita vuosia ja sitä pyritään kehittämään ja jatkamaan edelleen.

Kaupunginjohtajan johtoryhmätyöskentelyn kehittäminen käynnistettiin vuoden 2015 alussa tehdyllä kyselyllä, joka kohdistettiin johtoryhmän jäseniin. Sen perusteella järjestettiin johtoryhmätyöskentelyn kehittämispäivä keväällä 2015. Työskentelyn kehittämistä jatketaan edelleen.

Johtamisen systemaattiseen kehittämiseen halutaan kaupungissamme panostaa. Tätä varten toteutettiin loppuvuodesta Innolink research:n toteuttamana esimiesanalyysi. Sen tavoitteena oli kartoittaa Heinolan kaupungin esimiesten toimintatapoja ja esimiestyössä onnistumista heidän itsensä, alaistensa, esimiehensä sekä kollegoiden näkökulmasta (ns. 360 asteen arviointi). Kokonaisvastausprosentti sähköisesti toteutettuun kyselyyn oli 64.

Esimiesarvioinnin kaupunkitasoisten tulokset saatiin joulukuussa ja niiden perusteella johtamisen vahvuuksia ovat helposti lähestyttävyyden ja päivittäiseen johtamiseen liittyvät luottamus työntekijöiden kykyyn toimia itsenäisesti sekä työntekijän kanssa sovittujen asioiden toteuttaminen. Johtamisen haasteet puolestaan liittyivät toiminnan organisointiin, ajan riittävyyteen eli ajankäytön hallintaan. Johtamiseen kaivattiin myös kehittämisenäkökulma, esimerkiksi myönteisen palautteen antaminen hyvin tehdystä työstä. Yksilötason tulokset saadaan alkuvuodesta 2016. Niiden tulosten perusteella jokainen esimies laatii kehittämissuunnitelman yhdessä esimiehensä kanssa. Tämän lisäksi tehdään kaupunkitasoinen johtamisen kehittämissuunnitelma, jonka toteutus käynnistetään viimeistään vuoden 2017 alkupuolella.

Esimieskoulutuksessa on ollut mahdollista suorittaa myös 2-vuotinen johtamisen erikoisammattitutkinto (JET), jonka tavoitteena on kokonaisvaltainen johtamistaitojen kehittäminen.

Heinolan sosiaali- ja terveydenhuollon tulosalueella käynnistettiin johtamisjärjestelmän kehittämistyö. Tavoitteena oli vallan ja vastuun tasapainottaminen sekä viestinnän kehittäminen. Kehittämistyöhön nimettiin kehittämistyöryhmä, jossa oli tulosaluejohtajan ja henkilöstöjohtajan lisäksi yksikönpäälliköitä sekä lähiesimiehiä ja henkilöstön edustaja. Työryhmä päätti varsinaisen työnsä marraskuussa 2015, mutta senkin jälkeen uutta mallia työstettiin yhteistyössä eri esimiesten kanssa. Valmiiksi johtamisjärjestelmä saatiin vuoden 2016 alkupuolella ja se otetaan käyttöön 1.5.2016 alkaen.

Olennaisen tärkeää työhyvinvoinnin näkökulmasta on myös toimiva työterveyshuolto. Kaupunki tarjoaa työterveyshuollon palveluja henkilöstölleen laaja-alaisesti. Kaupunki ostaa lakisääteisten palvelujen lisäksi myös sairaanhoidon palveluja. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa kehitettiin vuonna 2015 ja sitä on tarpeen kehittää edelleen.

Vuoden 2014 aikana käynnistettiin kaksi tulospalkkiopilottia, joista kumpikaan ei saavuttanut asetettuja tavoitteita. Tulospalkkiopilotoinnit jäädytettiin vuoden 2015 ajaksi. Molemissa yksiköissä havaittiin tarve terävöittää tulospalkkion saavuttamiseksi asetettuja tavoitteita, mutta aikaa niiden miettimiseen ei useiden rinnakkaisten käynnissä olevien kehittämishankkeiden johdosta löytynyt riittävästi.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1 Henkilöstömäärä

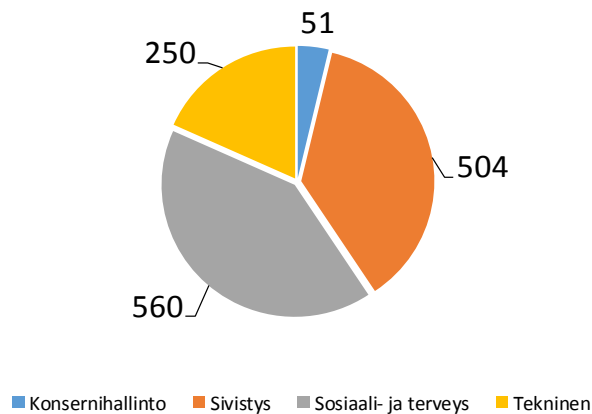
Heinolan kaupungin henkilöstömäärä väheni edellisen vuoden lopusta hieman (22 henkilöä). Määrän lasku johtuu kuitenkin määräaikaisten määrän vaihtelusta poikkileikkausajan kohtana. (Taulukko 1). Vakituisen henkilöstön määrä nimittäin kasvoi kokonaisuudessaan yhden henkilön verran. Tulosaluekohtainen tarkastelu kertoo, että sosiaali- ja terveystoimessa vakituisen henkilöstön määrä kasvoi viiden, sivistystoimessa kahden ja konsernihallinnossa yhden henkilön verran. Teknisessä toimessa vakituisen henkilöstön määrä laski 7 hlöä. (Tilastot, taulukko Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain).

Ajankohta	Vakinaiset	Yhteensä ilman			Yhteensä kaikki
		Määräaikaiset	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

Taulukko 1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Henkilöstömääriltään suurin tulosalue on sosiaali- ja terveystoimi, jossa on noin neljäkymmentä prosenttia henkilöstöstä. Hieman yli kolmas osa henkilöstöstä kuuluu sivistystoimeen (37%). Teknisessä toimessa on n. 18 prosenttia henkilöstöstä ja konsernihallinnossa vajaa neljä (4) prosenttia. Määräaikaista henkilöstöä sosiaali- ja terveystoimessa oli 29 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin, sivistystoimessa kahdeksan henkilöä. (Kuvio 1).

Koko henkilöstö tulosalueittain 31.12.2015



Kuvio 1. Henkilöstömäärä tulosalueittain

Heinolan kaupungin strateginen tavoite on osaava ja riittävä henkilöstö, jolla taataan kuntalaisille tarjottavan palvelun laatu. Tavoite ohjaa tuottamaan palvelut vakituisella ja kelpoisella henkilöstöllä. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien määrä kasvoi tavoitteen mukaisesti pari prosenttiyksikköä (2015:80%, 2014: 78 %). Määräaikaisten osuus (16%) henkilöstöstä on jo nyt jonkin verran alle valtakunnallisen keskimääräisen tason (21,1%) ja tällä tasolla pyritään jatkossakin pysymään. Työllistettyjen osuus henkilöstöstä oli 4,7 prosenttia, nousua edelliseen vuoteen oli prosenttiyksikön verran.

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli valtaosa (86,5%) Osa-aikaisten osuus henkilöstöstä nousi yhden prosentin verran, mikä johtuu pääosin työllistettyjen määrän noususta; Valtaosa työllistetyistä on osa-aikaisessa työsuhteessa.

2.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)

KT Kuntatyöntekijä- ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä tekemässä henkilöstökertomusta koskevassa suosituksessa ohjataan esittämään henkilöstömäärä palkallisten palveluksessaolopäivien lukumääränä eli ns. bruttotyöpanoksena (HTV2)¹. Tämän luvun tuottamisessa on nykyjärjestelmän kanssa vielä erittäin suuria haasteita.

Niin sanottu nettotyöpanos² (HTV3) järjestelmästä saadaan ja se kuvaa henkilöstöresursseja paremmin kuin poikkileikkaustietona tarkasteltava henkilöstömäärä. Taulukon kaksi mukaan nettotyöpanos on vuosittain laskenut vuodesta 2012 alkaen. Teknisessä toimessa nettotyöpanos on laskenut vuodesta 2012 kolmetoista prosenttia.

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

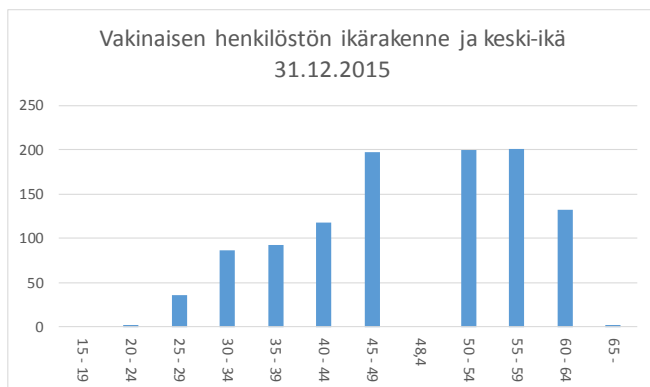
² HTV 3 = palveluksessaolopäivien (poislukien kaikki poissaolot) lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100).

	2011	2012	2013	2014	2015	muutos	muutos-%
Konsernihallinto	37,8	42,1	41,1	40,1	40,2	0,1	0,2
Sivistystoimi	394,2	386,3	383,9	391,8	389,5	-2,3	-0,6
Sosiaali- ja terveys- toimi	384,0	405,1	416,1	397,9	386,9	-11	-2,8
Tekninen toimi	225,8	231,0	217,6	205,7	200,8	-4,9	-2,4
Yhteensä	1041,8	1064,5	1058,7	1035,5	1017,4	-18,1	-1,7

Taulukko 2. Nettotyöpanos

2.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Kunta-ala on naisvaltainen ala, jossa naisia on keskimäärin 80 prosenttia. Heinolassa vastaava osuus on noin 82 prosenttia. Miesten osuus henkilöstöstä laski puoli prosenttia ja oli vuoden lopussa noin 18 prosenttia.



Kuvio 4. Vakinaisen henkilöstö ikärakenne ja keski-ikä

Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluvuonna 48,4 vuotta, mikä on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,7 vuotta). Keski-ikä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 1,5 vuotta. Heinolan kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 1,5 vuotta korkeampi kuin määräaikaisen henkilöstön. Koko henkilöstö huomioiden naisten keski-ikä oli 47,0 ja miesten 46,2 vuotta. Tulosalueista korkein keski-ikä on teknisessä toimessa (50,1) ja matalin sivistystoimessa (45,2). Vakinaisesta henkilöstöstä 37,6 prosenttia sijoittuu ikähaarukkaan 50 – 59 vuotta.

3. Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen

3.1 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön osalta 31 henkilön työsuhde päättyi muun kuin eläköitymisen johdosta vuonna 2015. Tämä tarkoittaa vaihtuvuuden olevan n. 2,9 prosenttia (taulukko 3).

Vuosi	Tulleet	Lähteneet
2010	61	40
2011	68	40
2012	77	31
2013	87	51
2014	65	37
2015	73	31

Taulukko 3. Henkilöstön vaihtuvuus.

3.2 Henkilöstön saatavuus

Heinolan kaupunki on onnistunut rekrytoinnissaan pääsääntöisesti hyvin. Haasteita oli edelleen lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmissä. Tulevaisuudessa on tärkeää panostaa erityisesti näiden henkilöstöryhmien rekrytointiin. Sähköinen rekrytointijärjestelmä on yksi rekrytointia helpottava väline. Kuntarekry-järjestelmän käyttöönotto viivästyi Heinolan kaupungissa, mutta alkuvuodesta 2016 se tullaan ottamaan käyttöön kaikilla tulosalueilla. Erityisesti nuorimmat työnhakijat käyttävät jo pääsääntöisesti sähköisiä järjestelmiä työpaikkoja etsiessään.

3.3 Eläköityminen

Kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2015 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 45 henkilöä, joista valtaosa vanhuuseläkkeelle (84,4%). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi seitsemän henkilöä. Vastaavat luvut edelliseltä vuodelta olivat 82,6/17,4 prosenttia. Palvelussuhteen päätävälle eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 62,5 vuotiaana, vanhuuseläkkeelle keskimäärin 63,2 vuotiaana.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vanhuuseläke	20	27	35	26	38	38
Osa-aikaeläke	11	4	6	4	2	1
Työkyvyttömyyseläke	5	10	7		8	7
Osatyökyvyttömyyseläke	5	7	3	5	4	2

Taulukko 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrät eläkelajeittain vuosina 2010-2015

Valtakunnan tasolla tavoitteena on työurien pidentäminen ja siihen tähtääviä toimenpiteitä on tehty Heinolassa pitkään. Tarkasteluajankohtana (31.12.2015) työssä jatkettiin yli henkilökohtaisen eläkeiän keskimäärin 17 kuukautta eli lähes puolitoista vuotta. Lykkäyskuukausien laskennassa on otettu huomioon henkilöstö, joka jatkaa edelleen palvelussuhteitaan.

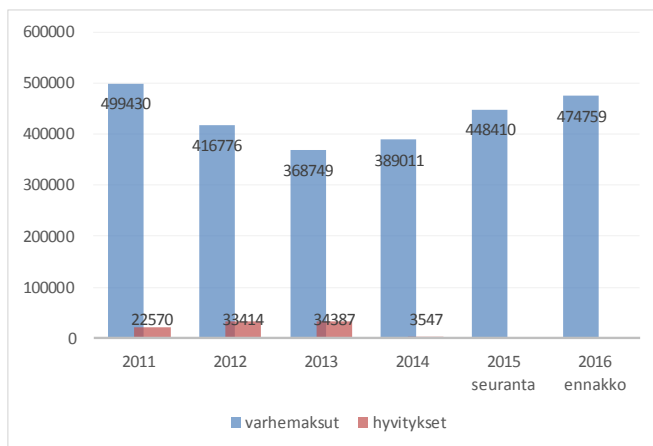
Työurien pidentämiseen tulee panostaa myös jatkossa. Erityisesti osatyökykyisten työmahdollisuuksien selvittäminen ja soveltuvien työtehtävien etsiminen ovat tärkeitä tässä työssä.

3.4 Varhe-eläkemaksut

Varhaiseläkemaksu (varhe-maksu) aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys-, tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määrääkaista 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. Määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä (kuntoutustuella) olevan henkilön työhönpaluusta 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 2014 lopullinen varhe-maksu on vahvistettu (389 011 euroa). Vuoden 2015 maksu on seurantatilanteessa (448410) ja vuoden 2016 maksusta Keva on antanut tammikuussa ennusteen (474759). (Kuvio 6).



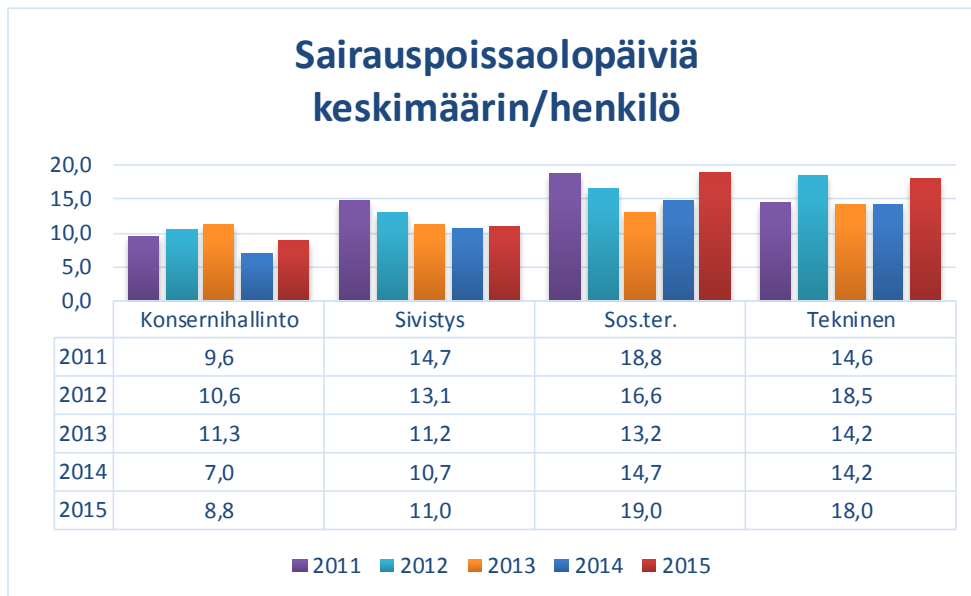
Kuvio 6. Toteutuneet ja ennakoidut varhe-maksut vv. 2011-2016

4. Työkyky

Terveysperusteiset poissaolot nousivat vuoden 2014 tasosta. Vuonna 2015 poissaoloja oli keskimäärin 15,4 pv/hlö (v. 2014 12,8 pv/hlö). Eniten nämä poissaolot lisääntyivät sosiaali-

³ palkkasumma yli 31,848 milj. euroa

ja terveystoimen sekä teknisen toimen tulosalueilla. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan trendi on yleinen kunta-alalla; Vuonna 2014 sairauspoissaoloissa tapahtunut määrällinen lasku pysähtyi ja se oli keskimäärin 16,9 pv/hlö. (Kuvio 7).



Kuvio 7. Terveysperusteiset poissaolot keskimäärin per henkilö

4.1 Terveysprosentti

Tähän ei saatu lukua järjestelmäongelmien johdosta. Tavoitteena saada järjestelmä toimimaan siten, että luku on tiedossa 11.4.2016.

4.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Menetetyn työpanoksen kustannus saadaan, kun sairauspäivien lukumäärä kerrotaan sairauspäivän hinnalla. Tämä on kuntasektorilla keskimäärin 177 euroa, jolloin menetetyt työpanoksen kokonaiskustannus Heinolassa on 3 669 210 euroa. 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 6 219 000 euroa (v. 2014 5 259 300 €).

4.3 Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon kustannukset nousivat liki 18 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Keskimääräinen työterveyskustannus oli 291 euroa palvelussuhteessa olevaa kohden

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

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

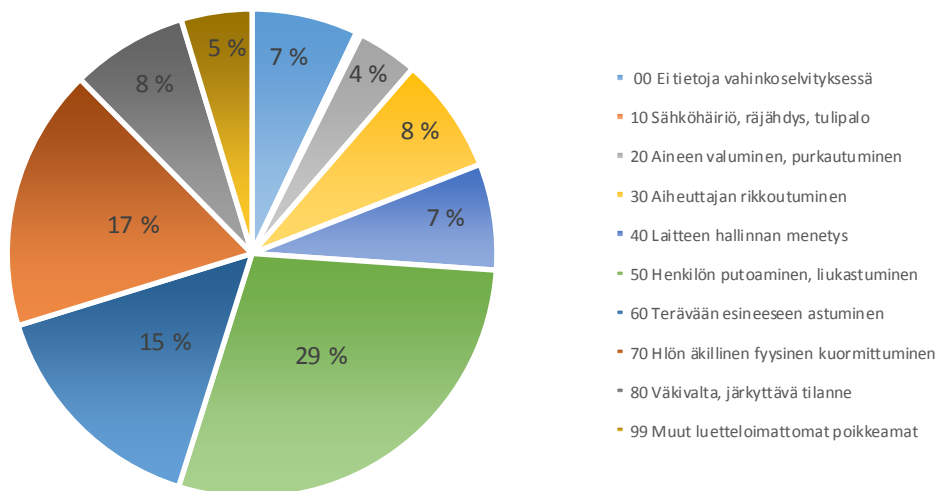
⁶ Valtakunnan tasolla palvelusektorilla yleisesti käytetty euromäärä.

(2014: 224 euroa). Kustannukset jakautuivat ennaltaehkäiseviin palveluihin 43,4 prosenttia (2014: 55,7%) ja sairaanhoitoon 56,6 prosenttia (2014: 44,3%). Tavoitteena on pidettävä, että kustannusten jakautuminen saadaan vähitellen kääntymään siten, että ennaltaehkäisevien palveluiden osuus kokonaisuudesta nousee korkeammaksi kuin sairaanhoidon.

4.4 Työtaturmat

Poissaolopäiviä työtaturman tai työmatkataturman johdosta kertyi vuonna 2015 yhteensä 976 päivää. Vakuutusyhtiölle ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä oli vuonna 2015 66 vahinkoa mukaan lukien työmatkataturmat. Vastaava luku vuonna 2014 oli 72 vahinkoa. Vamma-alueina yleisimmät olivat jalat, jolloin aiheuttajana olivat useimmin putoaminen tai kaatuminen ja vammoina sijoiltaanmeno, nyrjähdys tai venähdys.

Kaavion otsikko

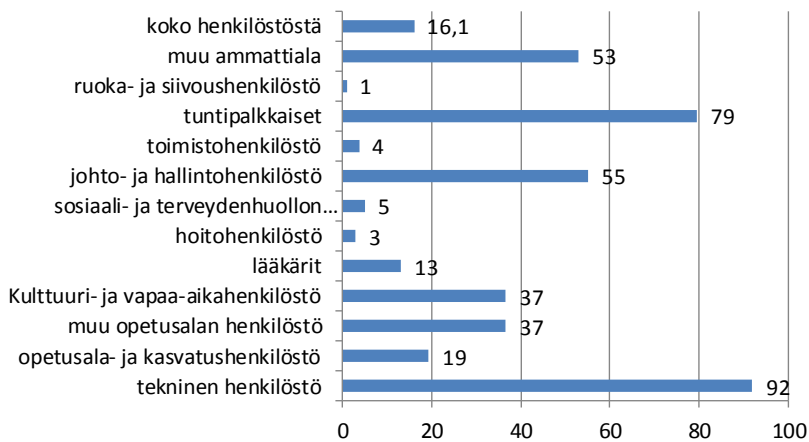


Kuvio 8. Työtaturmat vv. 2004 – 2015

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 miehisisille aloille.

Miesten osuus vakinaisesta henkilöstöstä



Kuvio 9. Miesten sijoittuminen eri tehtäviin Heinolan kaupungilla

Toinen keskeinen tavoite on noudattaa tasa-arvoista palkkapolitiikkaa sukupuolten välillä. Kun laskennassa otetaan huomioon vakinainen kokoaikainen henkilöstö, naiset ansaitsivat 81,6 prosenttia miesten vuosiansiosta. Vastaava luku vuodelta 2014 oli 84,47.

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 päaluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Sihteerinä toimii henkilöstösihteerä. Yt-neuvottelukunta kokoontui vuoden 2015 aikana 6 kertaa.

6. Palkkaus ja palkitseminen

6.1 Henkilöstökulut

Heinolan kaupungin työvoimakustannukset olivat vuonna 2015 noin 53,5 miljoonaa euroa (netto). Tästä maksettujen palkkojen osuus oli 43,2 miljoonaa euroa. Nettohenkilöstömenoihin ei sisälly eläkemenoperusteinen KuEL-maksu. Työvoimakustannukset (brutto) nousivat 2,8 prosenttia vuoteen 2014 verrattuna.

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

Henkilöstömenot	2011	2012	2013	2014	2015
Palkat ¹	40 788 262	43 691 120	43 812 954	42 831 247	43 248 148
Sivukulut	9 767 801	10 260 497	10 251 457	9 935 493	10 920 231
Eläkemenoperusteinen KuEL	3 523 464	3 505 457	3 865 784	3 449 972	3 308 553
Työterveyshuollon kustannukset	305 527	307 789	297 627	331 994	390 807
Yt-neuvottelukunnan menot	29 291	27 873	6 718	10 565	6 029
Tyky-toiminta (netto) ²	12 578	16 284	47 115	24 063	25 550
Omista eläkkeistä aih. kust.	28 103	29 120	24 611	0	0
Koulutuskustannukset (arvio)	252 535	320 219	284 546	305 087	363 781

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

²) Tyhy-toiminnan kustannuksiin on sisällytetty vuoden 2015 menoihin henkilöstön palkitsemiseen käytetyt määrärahat seuraavasti: erolahjat, palveluvuosimuistamisen kustannukset, työhyvinvointiohjelman toteuttamiseen käytetyt määrärahat sekä kannusteraha.

Tulot	2011	2012	2013	2014	2015
Sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	707 999	651 719	506 545	530 357	603 729
Kelan osuus työterveyshuollosta	164 985	162 777	178 039	165 997	195 404
Työllistämiskorvaukset	400 987	453 880	434 795	544 886	593 533
Tulot ulkopuolelle myydyistä palveluista	161 672	320 677	254 610	44 623	47 461

6.2 Palkitseminen

Kannustavien palkkaelementtien 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 2015 oli yhteensä 37 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 uimalipuulle. Vuonna 2015 em. etuuden piiriin kuului 61 henkilöä. Kustannukset vuodelta 2014 palkallisia vapaapäiviä huomioimatta olivat yhteensä n. 4600 euroa.

Kuntaliiton myöntämän ansiomerkin pitkästä kunnallisesta palveluksesta sai 41 henkilöä.

Merkkipäiviä muistetaan 50 ja 60 vuotta täytettäessä sekä palveluksesta erotessa.

7. Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen

Työllisyydenhoidon kehittäminen oli henkilöstöyksikön painopistealueena vuonna 2015. Tämän työn tueksi kaupunkiin perustettiin vuoden alussa työllisyystyöryhmä, joka kokoontui kuusi kertaa vuoden aikana.

Kunnanvaltuusto asetti kaupungin työllisyydenhoitotyölle kaksi sitovaa tavoitetta: Työttömyysaste Heinolassa enintään kaksi prosenttiyksikköä korkeammalla kuin valtakunnan keskiarvo ja passiivisen työmarkkinatuen saajien määrä on enintään 300. Sitovien tavoitteiden kannalta tärkein väline oli palkkatukityöllistäminen, mutta myös työkokeilu ja kuntouttava työtoiminta olivat merkittäviä työllisyydenhoidon välineitä.

Vuoden 2015 aikana palkkatukityöllistäminen enemmän kuin kaksinkertaistui edelliseen vuoteen verrattuna. Laskelmien mukaan tällä työllä saavutettiin n. 1,8 miljoonan euron säästöt työmarkkinatuen kuntaosuuteen vuosien 2015-2017 välisenä aikana. Tulosta voidaan pitää erittäin hyvänä. Heinola oli työllistämisen kehittämisessä Päijät-Hämeen kärjessä.

Huolimatta kaupungin aktiivisesta työllisyydenhoidosta sitovien tavoitteiden saavuttamisessa epäonnistuttiin. Työmarkkinatuen saajia oli keskimäärin 395 edunsaajaa ja Heinolan työttömyysaste pysyi keskimäärin 3,8 prosenttiyksikköä valtakunnan tason yläpuolella. Tulos kertoo, että kaupungin oma työllisyydenhoito ei yksin riitä tavoitteiden saavuttamiseen, vaan tarvitaan sekä yksityisen että kolmannen työnantajasektorin aktiivista panosta. Taus-talla on myös vuoden 2015 alussa voimaan tullut työmarkkinatukiudistus, joka lisäsi työmarkkinatuen kuntaosuuden piirissä olevien määrää lähes sadalla henkilöllä. Samassa muutoksessa kasvoi myös kaupungin kustannusosuus yli tuhat päivää etuutta työttömyyden perusteella saaneiden kohdalla. On huomattava, että työmarkkinatuen kuntaosuuden piiriin tulee jatkuvasti uusia pitkäaikaistyöttömiä. Tämä asettaa merkittävän kehittämis-haasteen kaupungin työllisyydenhoidolle myös jatkossa.

7.1 Nuorten kesätyöllistäminen

Määräaikaan mennessä hakemuksen jätti 287 nuorta (v. 2014 395). Hakijoista samoin kuin valituistakin suurin osa oli 15-17 vuoden ikäisiä nuoria. Yhteensä kesätyöntekijöinä palkattiin eri tulosalueille 114 nuorta (v. 2014 133) nuorta.

Tilastot

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärän kehitys sukupuolen mukaan

	Naiset					Miehet				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Vakinaiset	895	901	907	888	889	190	185	180	182	182
Määräaikaiset	212	196	196	206	178	29	34	34	39	31
Työllistetyt	17	29	17	20	35	19	12	23	30	28
Yhteensä	1124	1126	1120	1114	1102	238	231	237	251	241

Henkilöstömäärän kehitys tulosalueittain

	Vakinaiset					Työllistetyt					Muu määräaikainen					Yhteensä				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Konsernihallinto	42	42	42	42	43		1	0	2	2	4	10	9	7	6	46	53	51	51	51
Sivistys	398	385	386	385	387	18	12	19	31	36	79	75	85	88	80	495	472	490	504	503
Sosiaali- ja terveys	391	405	420	416	421	12	20	15	7	16	131	127	119	137	108	534	552	554	560	545
Tekninen	254	254	239	227	220	6	8	6	10	9	27	18	17	13	15	287	280	262	250	244
Yhteensä	1085	1086	1087	1070	1071	36	41	40	50	63	241	230	230	245	209	1362	1357	1357	1365	1343

Päätoimisuus

	2011	2012	2013	2014	2015
Kokoaikaiset	1169	1182	1162	1174	1152
Osa-aikaiset	157	134	155	141	128
Työllistetyt	36	41	40	50	63
Yhteensä	1362	1357	1357	1365	1343

Päätoimisuus sukupuolen mukaan

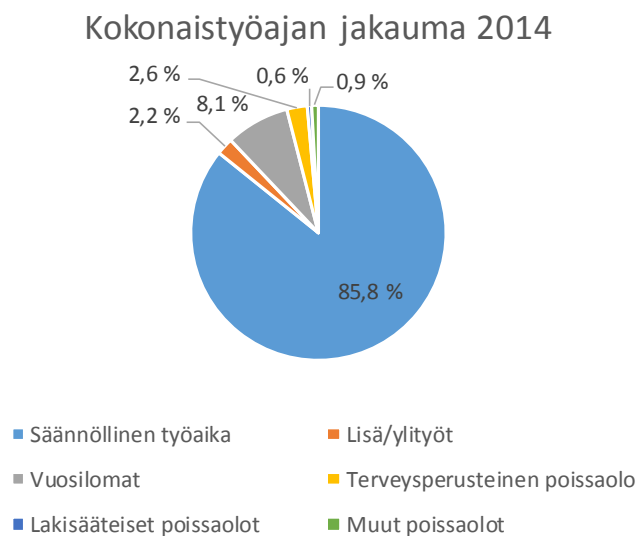
	Naiset	Miehet
Kokoaikaiset	954	198
Osa-aikaiset	113	15
Työllistetyt	35	28
Yhteensä	1102	241

Keski-ikä (koko henkilöstö)

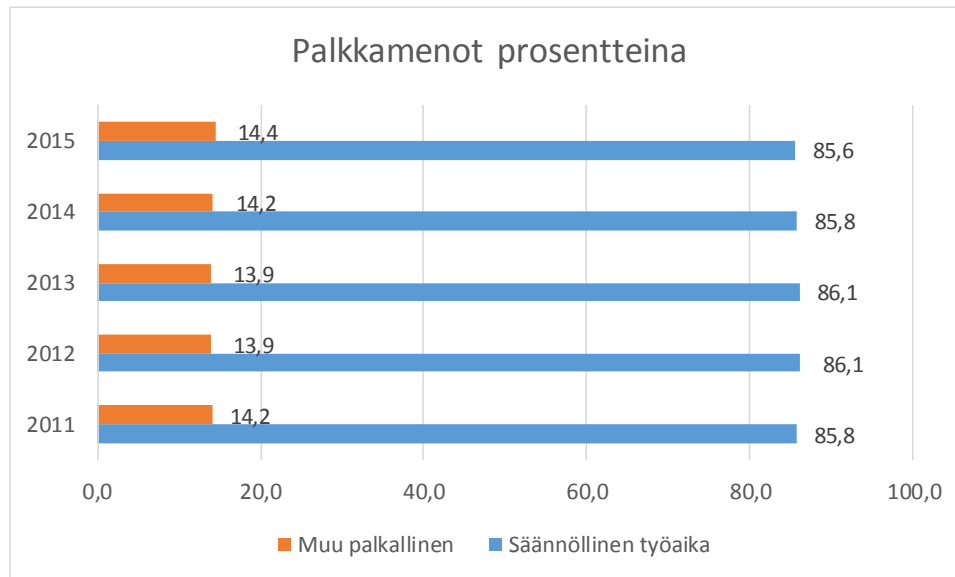
	2011	2012	2013	2014	2015	Muutos edelliseen vuoteen
Konsernihallinto	48,9	47,5	48,7	48,7	50,1	1,4
Sivistys	46,2	46,4	45,6	45,4	45,2	-0,2
Sosiaali- ja terveys	46,2	46,7	46,7	46,3	46,7	-0,4
Tekninen	50,0	50,6	50,8	50,8	50,1	-0,7



Kuvio 2: Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2015, koko henkilöstö



Kuvio 3: Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2014, koko henkilöstö



Vertailutietoa valtakunnallisiin tilastoihin

	Kunnallinen henkilöstö	
	Yhteensä	keskimäärin
		2014
Vakinaisia	80,0 %	78,0 %
Määräaikaisia	16,0 %	21,0 %
Työllistettyjä	4,0 %	1,0 %
Kokoaikaisia	1162	
Osa-aikaisia	181	
Virkasuhteisia	34 %	27 %
Työsuhteisia	66 %	73 %
Naisten osuus koko henkilöstöstä	82 %	80 %
Keski-ikä, kaikki	46,9	45,7
- naiset	47,0	45,8
- miehet	46,2	45,6
Keskimääräiset sairauslomapäivät	15,4	16,9
- naiset	15,9	18,1
- miehet	13,2	13,2
- vakituiset	16,1	17,9