



Heinolan kaupunki

Henkilöstökertomus

2021

Sisältö

Tervehdys	3
Johdanto	5
Heinolan kaupungin henkilöstö 2021	6
Henkilöstön määrä ja henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen	6
Henkilöstön ikärakenne	8
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Eläköityminen	10
Rekrytointi	11
Osaamisen kehittäminen	12
Koulutuspäivät, koulutuskustannukset ja saatu koulutuskorvaus	12
Perehdyttäminen	13
Työllisyyden hoito	14
Palkkatukityöllistäminen	14
Nuorten kesätyöllistäminen	14
Työkyky ja turvallisuus	14
Sairauspoissaolot	15
Työhyvinvointikyselyt 2021	16
Kevään työhyvinvointikysely Kevan kyselypohjalla	16
Joulufiilis 2021	18
Työterveyden palvelut	20
Henkilöstökertomus 2021 -kooste	21



Tervehdys

Toinen poikkeuksellinen vuosi takana

Edellisvuoden tavoin ainakin vielä vuosi 2021 jää historiaan koronapandemian vuotena. Niin sanotut koronavuodet ovat mullistaneet kaupungin toimintaa sekä jokaisen meistä työelämää merkittävästi.

Heinolan kaupungin henkilöstölle vuosi 2021 oli edelleen siis varsin poikkeuksellinen. Koronapandemian ja sen tuomien uusien tehtävien ja velvoitteiden ja toimintatapojen kanssa on eletty edelleen. Koronapandemia on vaikuttanut koko Heinolan kaupungin henkilöstön työskentelyolosuhteisiin ja vaatinut nopeaa sopeutumista työn muuttuvien vaatimusten mukaisesti. Korona-aika on edellyttänyt henkilöstöltä myös joustavuutta ja nopeita toimintatapojen muutoksia.

Yksiköstä riippumatta korona on vaikuttanut työelämään ja työn tekemiseen, toiset ovat puurtaneet suojavarusteiden kanssa ja toiset etätyön ja TEAMS-kokousten rumbassa päivästä toiseen arkea pyörittäen. Vuonna 2021 saatiin myös historiallinen päätös hyvinvointialueuudistusta koskien ja uudistuksen valmistelu käynnistyi heti syksyllä toden teolla. Lisäksi toteutettiin myös HR-palveluiden näkökulmasta merkittävä uudistus, kun palkanlaskennan palvelut ulkoistettiin 1.12.2021 Sarastia Oy:lle. Muutoksen toteuttaminen on käynnissä vielä vuoden 2022 keväälläkin.

Poikkeuksellisesta tilanteesta ja uusista haasteista huolimatta henkilöstö ja koko organisaatio on suoriutunut poikkeuksellisissa olosuhteissa hienosti.

Ja tästä suuri kiitos kaikille! Kaupunki haluaa kiittää koko henkilöstöään ja osoittaa tämän maksamalla kaikille 200 euron kertakorvauksen vuodelta 2021.

Toimintaympäristön muutokset jatkuvat, seuranta tärkeää

Monelta osin henkilöresurssista huolehtiminen oli edellisen vuoden tapaan siis haasteellista. Työhyvinvointiin tähtääviä palveluita jouduttiin edelleen pandemian vuoksi jonkun verran sopeuttamaan, kun kouluttautuminen toteutui etäyhteyksin, yhteiset tapaamiset rajattiin ja suurelta osin kanssakäyminen toteutettiin etäyhteyksin.

Henkilöstön työhyvinvoinnin seurannan kehittämiseksi otettiin käyttöön Ke-van työhyvinvointikysely, joka toteutettiin keväällä 2021. Kyselyn keskiarvo koko kaupungin osalta oli 3,6 (asteikko 1–5). Työhyvinvointikysely toteutetaan myös kuluvana sekä tulevana vuosina, jotta työhyvinvoinnin kehitystä sekä kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia voidaan seurata.

Haastavat olosuhteet jatkuvat edelleen vuonna 2022 ja vuoden aikana valmisteluun ja toteutetaan hyvinvointialueuudistuksen toteuttamiseen liittyvä merkittävä liikkeenluovutus. Samalla tullaan myös panostamaan HR-palveluiden uuden roolin kehittämiseen. Henkilöstöjohtajan eläköityessä henkilöstöpalveluita johdetaan myös uusin resurssein.

Henkilöstöpalveluiden kehittämisen tavoitteena on entistä enemmän toimialoja palvelevampi rooli, työkykyjohtamisen, työhyvinvoinnin ja osaamisen ja sen johtamisen kehittäminen.

Henkilöstökertomus antaa tilannetietoa Henkilöstökertomuksen tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esihenkilöiden työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstökertomus täydentää kaupungin tilinpäätöstä ja se sisältää henkilöstötavoitteita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä työhyvinvointia ja osaamista koskevia kokonaisuuksia.

Vuoden 2021 henkilöstökertomuksen laadinta on ollut erityisen haasteellista haastavasta toimintaympäristön muutoksesta sekä uuden HR-järjestelmän tuomista haasteista johtuen.

Kesällä hankittavaksi päätetyn Sarastia 365 BI-henkilöstömoduulin käyttöönotto on viivästynyt ja sitä on voitu käyttää vain soveltuvien osien tämän kertomuksen tietojen keräämiseen.

Vuoden 2022 kertomuksen laadinnan toivomme sujuvan huomattavasti jouhevammin ja automatisoidummin ja tulemme panostamaan kuluvana vuonna raportoinnin kehittämiseen sekä sen visualisointiin.

Hanna Hurmola-Remmi
hallinto- ja kehitysjohtaja



Johdanto

Heinolan kaupungin nykyinen strategia on hyväksytty vuonna 2018 ja sitä on päivitetty vuonna 2020. Strategia ohjaa Heinolaa kohti uudistumista ja kasvua. Toiminta-ajatuksena on, että rakennamme yhdessä hyvinvoivan Heinolan tulevaisuuden.

Strategiaohjelmilla on vahvistettu strategian toimeenpanoa.



Hyvinvointi-ohjelma	Terve, toimiva ja turvallinen arki	Inspiroiva ja mahdollistava toimintaympäristö	Asiakkaat aktiivisiksi toimijoiksi
Elinvoimaohjelma	Vetovoimainen keskusta	Taluspohjan vahvistuminen	Digi on liki
Demokratia-ohjelma	Kokeilu ja uudistuminen	Viestinnän kaikki ulottuvuudet	Ennakointi ja tiedolla johtaminen
Resurssiohjelma	Osaava, riittävä ja hyvinvoiva henkilöstö	Kestävät investoinnit, suunnitelmallinen käyttö	Kustannusten hallinta

Kaupungin arvot ohjaavat toimintaamme arjessa

ARVOT

Tuloksellisuus **Innovatiivisuus**
Rohkeus **Yhteisöllisyys**
Välittäminen

Visio 2030:
**Hyvä kasvaa
Heinolassa**

Heinolan kaupungin strategian päivitystyö on käynnistynyt

MDI Public Oy on valittu strategiatyön päivityksen toteuttajaksi.

Henkilöstökertomus kuvaa Heinolan kaupungin henkilöstövoimavaroja ja niissä vuoden aikana tapahtuneita muutoksia. Kertomus sisältää määrään ja rakenteeseen liittyviä tunnuslukuja sekä tietoa esim. henkilöstön työkyvystä. Tiedot esitetään pääsääntöisesti neljältä vuodelta (2018 – 2021).

Vuoden 2021 henkilöstökertomuksen laadinta on ollut erityisen haasteellista. Uudelle palkkajärjestelmälle asetettiin korkeat odotukset henkilöstöraportoinninkin osalta. Kuitenkin kesällä hankittavaksi päätetyn Sarastia 365 BI-henkilöstömoduulin käyttöönotto on viivästynyt ja sitä on voitu käyttää vain soveltuvien osien tämän kertomuksen tietojen keräämiseen. Myös sairauspoissaolotietojen siirrossa Sarastialta Aino Health Management -terveysjohtamisen järjestelmään on ollut ongelmia, tämä on osaltaan vaikeuttanut terveysperusteisten poissaolojen tiedonkeruuta.

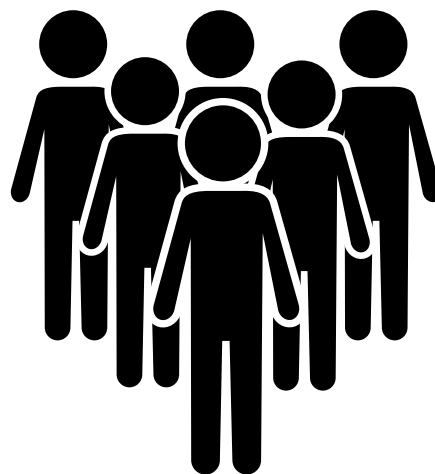
KT on antanut tuoreen suosituksensa henkilöstövoimavarojen arvioinnille ja henkilöstökertomuksen laadintaan. Suositus antaa meille pohjan kehittää omaa raportointiamme ja mahdollistaa myös vertailun toisiin kuntiin. Tavoitteena siis on, että kaikki kunnat keräävät tietyt tiedot suorituksen mukaisesti samoilla perusteilla. Yhteisesti kerättävien tunnuslukujen laskenta käynnistyy uuden suosituksen mukaisesti vuoden 2022 alusta.

Heinolan kaupungin henkilöstö 2021

Henkilöstön määrä ja henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen

Heinolan kaupungin henkilöstön kokonaismäärä on ollut viime vuodet laskussa, mikä on ollut kehitys kunta-alalla yleisesti. Tämän kehityksen on arvioitu jatkuvan tulevinakin vuosina.

Vuoden 2021 viimeisen päivän henkilöstömäärä oli 1 268 henkilöä. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöä oli palvelussuhteessa (1 274) kuusi henkilöä vähemmän.



Henkilöstömäärä tilanteessa 31.12. ja palkkamenot 2020 – 2021

	Henkilöstömäärät			Palkkamenot 1 000 euroa		Muutos
	31.12.21	31.12.20	Muutos	TP 2021	TP 2020	
Yhteiset palvelut	38	45	-7	1 930	1 878	+ 52
Elinvoima	81	63	+18	2 328	2 059	+ 269
Hyvinvointi	415	418	-3	15 258	14 371	+ 887
Lupa ja valvonta	14	12	+2	554	394	+ 160
Sosiaali ja terveys	535	549	-14	20 128	19 136	+ 992
Tekniikka	185	187	-2	6 206	6 146	+ 60
Yhteensä	1268	1274	-6	46 403	43 983	+ 2 420

*) Palkkakustannukset on ilmoitettu ilman sivukuluja, eivätkä luvut sisällä esim. asiantuntija-palkkioita tai luottamushenkilöiden korvauksia. Palkkakustannukset on ilmoitettu muutoin täysimääräisinä, eikä esim. saatuja sairausvakuutuskorvauksia ole kustannuksia vähentävinä huomioitu.

Henkilöstömäärä henkilötyövuosina 2021

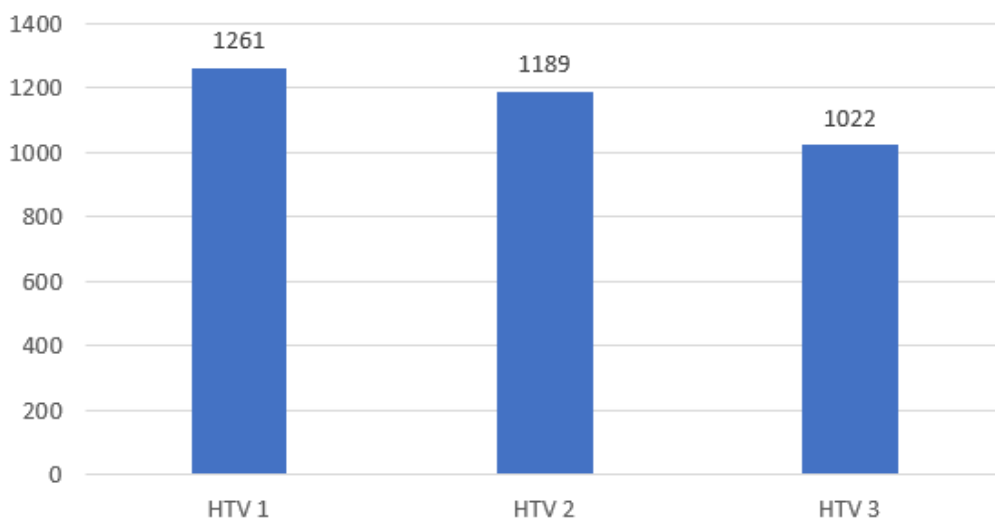
Jo vuonna 2018 antamassaan suosituksessa on KT ohjannut esittämään henkilöstömäärän palkallisten palveluksessaolopäivien lukumääränä eli ns. bruttotyöpanoksena (HTV2). Tämän luvun tuottamiseen ei aikaisemmalla henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmällä eHrm-Infolla olla pystytty. Näin ollen vertailutietoa aiempiin vuosiin ei ole saatavissa.

HTV 1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä

HTV 2 = palkattomat poissaolot vähentäen

HTV3 = kaikki poissolot vähentäen

Henkilötyövuodet 2021



Henkilöstömäärien vertailu tarkasteluvuosiin

Tilanteessa 31.12.	2021	2020	2019	2018
Koko henkilöstön määrä	1 268	1 274	1 293	1 313
Vakinaisen henkilöstön määrä	1 019	1 056	1 062	1 079
Työllistettyjen määrä	53	33	51	63
Muun määräaikaisen henkilöstö määrä	196	185	180	171

Henkilöstön ikärakenne

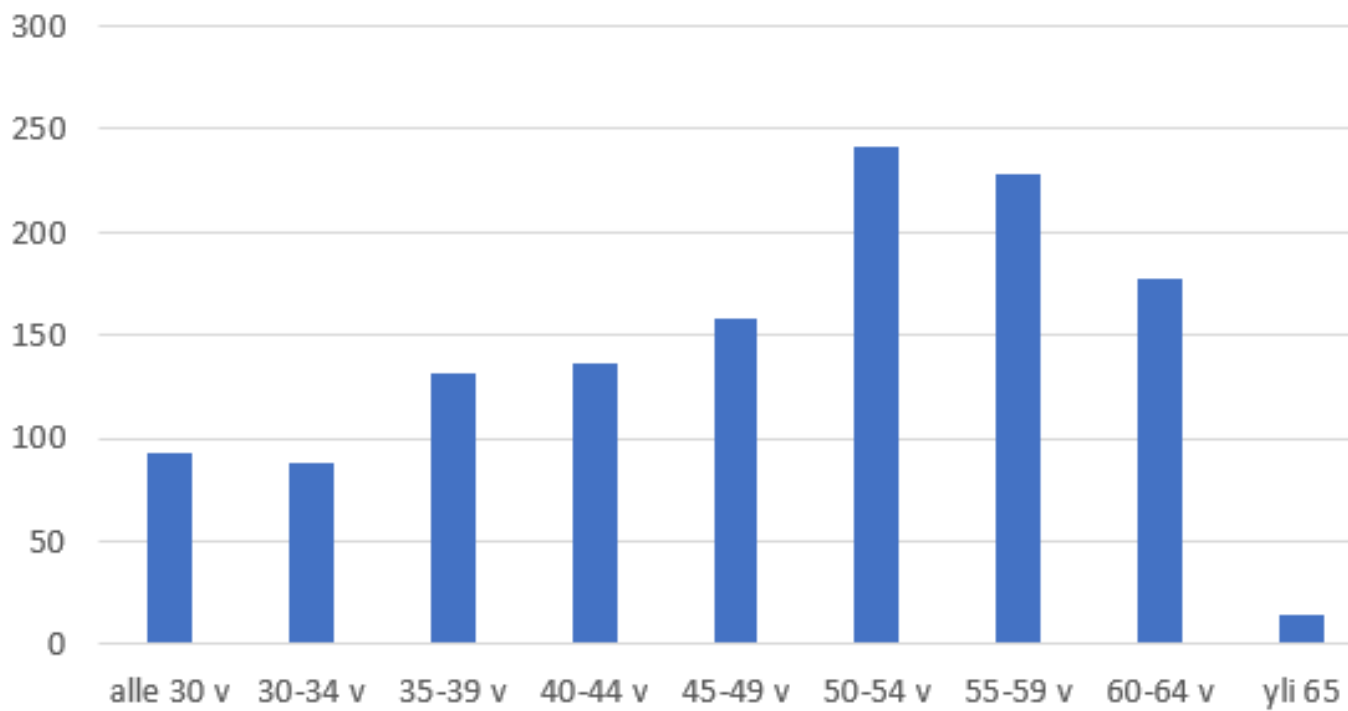
Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12. 47,8 vuotta, kunta-alalla se on keskimäärin 45,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla keskimäärin on 47,6 vuotta, tämä luku Heinolan henkilöstöllä on 48,9 vuotta eli reilun vuoden enemmän. Naisten keski-ikä oli 2,2 vuotta ja miesten 1,9 vuotta korkeampi kuin kunnallisen henkilöstön keskimäärin.

Tilanteessa 31.12.	2021	2020	2019	2018
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	48,9	48,9	48,9	48,6
Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä	43,3	41,4	41,4	40,6
Miesten keski-ikä (kaikki)	47,9	47,2	47,0	46,5
Naisten keski-ikä (kaikki)	47,5	47,7	47,7	47,4

Toimialakohtaisessa tarkastelussa korkein keski-ikä on tekniikkatoimialalla.

Tilanteessa 31.12.	2021	2020	2019	2018
Yhteiset palvelut	49,6	49,5	51,5	51,5
Elinvoima	47,1	47,6	44,2	49,2
Hyvinvointi	46,9	46,5	46,2	45,7
Sosiaali ja terveys	46,9	46,5	46,8	46,2
Lupa ja valvonta	46,3	45,0	47,0	44,4
Tekniikka	52,5	52,8	53,2	52,4

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021



Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön osalta 108 henkilön palvelussuhde päättyi, näistä palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirtyi 34 henkilöä.

Vertailua tarkasteluvuosiin (pois lukien eläkkeelle siirtyneet)

1.1.-31.12.	2021	2020	2019	2018
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	74	41	60	39

Eläköityminen

Kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2021 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 32 henkilöä, näistä työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö.

Eläke-ennuste toimialoittain

		Arvio		
	2021	2022	2023	2024
Yhteiset palvelut	3	2	1	1
Elinvoima	2	2	2	2
Hyvinvointi	10	8	11	11
Sosiaali ja terveys	11	19	-	-
Lupa ja valvonta	0	0	0	0
Tekniikka	6	4	5	5
Yhteensä	32	35	19	19

Ennuste ammattialoitain

	Eläköityneet	Arvio		
	2021	2022	2023	2024
Hallinto- ja toimisto-henkilöstö	6	4	1	3
Opetushenkilöstö	2	2	3	4
Varhaiskasvatus	4	6	6	5
Virikkeellinen elämä ja kulttuuri	2	0	1	0
Muu hyvinvoinnin henkilöstö	0	0	1	1
Ruoka- ja siivouspalvelut	4	4	3	4
Tekninen henkilöstö	1	0	1	1
Muu tekniikan henkilöstö	1	0	1	0
Hoitohenkilöstö	10	15	-	-
Sosiaalihuolto	0	0	-	-
Lääkärit	0	1	-	-
Muu sote henkilöstö	1	1	-	-
Muu elinvoiman henkilöstö	1	2	2	1

Rekrytointi

Rekrytoinnit vuonna 2021

Rekrytointi-ilmoitukset	Työpaikat	Hakijamäärä
210 (163 v.2020)	378 (323 v.2020)	1 454 (1 488 v. 2020)

*) Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen yhteisilmoituksista

Erityisen haastavaa oli aiempien vuosien tapaan rekrytoida mm. sosiaalityöntekijöitä, lääkäreitä, hoitotyön ammattilaisia ja sosiaali- ja terveysalalla erityisesti hoitotyön lyhytaikaisia sijaisia.

Heinolan kaupunki käyttää rekrytointeihin Kuntarekry-järjestelmää, joka on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Ulkoisessa haussa olleiden virkojen ja

tehtävien julkaisukanavana käytettiin Kuntarekryä, TE-palvelujen internet-sivua ja Heinolan kaupungin omia internet-sivuja. Myös lehti-ilmoituksia ja sosiaalista mediaa (Facebook ja LinkedIn) käytettiin jonkin verran. Nykypäivänä yhä useammat työnhakijat käyttävät sosiaalista mediaa työnhakukanavana.

Rekrytointiviestintää erityisesti sosiaalisen median käytön osalta kehitettiin vuonna 2021, jotta tavoitetaan paremmin potentiaalisia työnhakijoita.

Kuntarekryyn on integroitu vuonna 2020 videohaastattelutyökalu. Hakemusten perusteella videohaastatteluun valitut hakijat vastaavat ennalta nauhoitettuihin kysymyksiin nauhoittamalla oman videonsa. Rekrytoiva esimies valitsee videot katsottuaan paikan päällä tapahtuvaan haastatteluun kutsuttavat.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kaupungin palvelutuotannossa. Henkilöstön vahva ammattitaito on tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeinen asia. Osaamistarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Koulutussuunnittelussa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus. Koulutukset liittyvät työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Henkilöstön koulutukset olivat vuonna 2021 pääasiassa ammattiin liittyviä lisä- tai täydennyskoulutuksia. Lisäksi järjestettiin mm. esimieskoulutusta ja työhyönteisötaitoihin sekä lakisääteisten, työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyviä koulutuksia.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittamisestä on ollut voimassa vuoden 2014 alusta lähtien. Laki sisältää säännökset ammatillista osaamista edistävästä koulutuksesta ja ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavasta koulutussuunnitelmasta.

Työttömyysvakuutusrahasto maksaa koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden vuodessa. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu laadittuun koulutussuunnitelmaan, joka koskee koko henkilöstöä. Koulutussuunnitelmat käsitellään YT-neuvottelukunnassa.

Koulutuspäivät, koulutuskustannukset ja saatu koulutuskorvaus

Koulutuspäivät ja saatu koulutuskorvaus vuosilta 2018 - 2021

	2021	2020	2019	2018
Koulutuspäivät	1 527	1 759	2 951	3 061
Koulutuspäivät	2	2	3	4
(koulutuskorvaukseen oikeuttavat)	1 039	1 035	1 392	1 293
Koulutuskorvaus (€)	19 927	19 387	23 388	20 927

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain v. 2021

Toimiala	Koulutuspäivät (kpl)
Yhteiset palvelut	86
Lupa- ja valvonta	28
Sosiaali- ja terveys	561
Elinvoima	30
Tekniikka	75
Hyvinvointi	259

(palkkajärjestelmässä hyväksytyt koulutuspoissaolot)

Koulutuskustannukset

	2021	2020	2019	2018
Koulutuskustannukset (€)	250 441	230 700	408 500	388 900

Perehdyttäminen

Perehdyttäminen takaa uudelle työntekijälle onnistuneen startin uusiin työtehtäviin. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi työn tuottavuuteen, laatuun, työturvallisuuteen sekä työntekijän sitoutumiseen. Perehdyttäminen auttaa myös luomaan parempaa työnantajamielikuvaa.

Vuoden 2020 aikana suunniteltiin perehdytysmallia Heinolan kaupungille ja Intro-sähköinen perehdytystyökalu otettiin käyttöön vuoden 2021 alkupuolella. Intron avulla pyritään kehittämään perehdytysprosesseja kaikilla toimialoilla tehtävästä riippumatta. Ajankäytölliset ongelmat sekä perehdytysmateriaalien ajantasaisuus aiheuttivat aiemmin haasteita onnistuneelle perehdytykselle. Introlla luodun perehdytys suunnitelman avulla ajankäyttöä voidaan tehostaa ja perehdytysmateriaalit ovat aina saatavilla yhdessä paikassa.



Työllisyyden hoito

Palkkatukityöllistäminen

Työllisyydenhoitopalvelut ovat elinvoimapaalvelujen sisällä toimiva palvelualue, jonka toiminnasta vastaa työllisyyskoordinaattori. Palvelualueen keskeisimmät toiminnot ovat työvoimapolitiittisten aktiivointitoimenpiteiden järjestäminen kaupunkiorganisaatiossa, nuorten ja aikuisten työpajatoimintojen järjestäminen, työllistämisen tukirahoituksen (ns. Heinola-lisä) sekä työmarkkinatuen kuntaosuuden rahoittaminen. Työllisyydenhoitopalvelut vastaa myös nuorten kesätyöllistämisen järjestämisestä kaupunkiorganisaatiossa.

Keskitettyillä työllistämistoimilla mahdollistettiin 109 eri henkilön työllistäminen kaupungille sisältäen työpajatoiminnan. Yhteensä henkilötyökuukausia kertyi 480 kuukautta (2020, 520 kuukautta).

Palkkatuella työllistämisen volyymiin vaikutti negatiivisesti viime vuoden alussa ilmennyt korona pandemia. Edellisen vuoden työllistämismäärästä jäätin noin 40 henkilötyökuukautta.

Nuorten kesätyöllistäminen

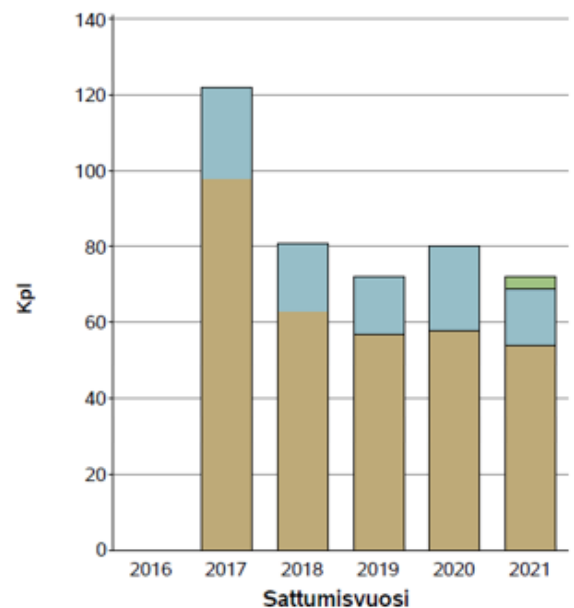
Nuorten kesätyöpaikkoihin saapui hakemuksia 221 kappaletta ja kesätyöpaikan sai 98 nuorta.

Työkyky ja turvallisuus

Työturvallisuus

Meillä Heinolan kaupungissa työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat mm. riskien arvioinnit, työpaikaselvitykset, ensiapuvalmiuden ylläpito ja Läheltä piti -tilanneilmoitukset.

Kaupunki on hankkinut lakisääteisen tapaturmavakuutuksen If vahinkovakuutusyhtiöltä (1.1.2022 lukien Fennia). If vakuutusyhtiön tilastojen mukaan työtapaturmat vähenivät edellisiin vuosiin verrattuna. Vuonna 2021 tilastoitiin ilmoitettuja työ- ja työmatkatapaturmia yhteensä 71. Lisäksi tilastoissa näkyy vuodelta 2021 kolme ammattitautitapausta. Ammattitautitapaukset liittyvät koronaan.



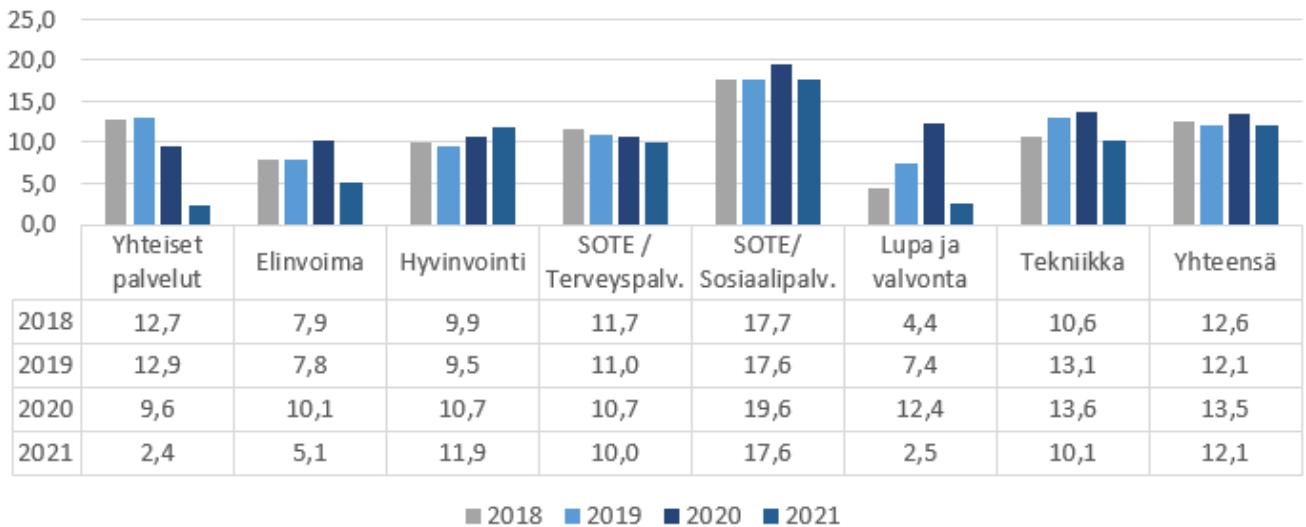
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ammattitauti	-	-	-	-	-	3
Työmatkalla	-	24	18	15	22	15
Työpaikalla	-	98	63	57	58	54

Korvauspäivien lukumäärä työmatkalla sattuneissa tapaturmissa oli 84 päivää, työpaikalla tapahtuneissa työtapaturmissa 201 päivää ja ammattitautitapauksissa 32 päivää.

Läheltä piti -tilanneilmoituksia tehtiin vuoden aikana 39 kappaletta painottuen varhaiskasvatukseen ja opetuspalveluihin.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä keskimäärin / henkilö



Tiedot kerätty Aino Health terveysjohtamisjärjestelmästä.

Sosiaali- ja terveystoimialan koko toimialan keskiarvoa ei saa järjestelmästä esihenkilöraportille toimialajohtajan avoimen viran hoidon järjestelyistä johtuen.

Sairauspoissaolotiedot on kerätty Aino Health terveysjohtamisen järjestelmästä. Sairauspoissaolojen jakajana järjestelmä käyttää koko vuoden henkilöstömäärää huomioiden palvelussuhteen pituuden. Esim. 6 kuukautta työskennellyt henkilö toimii jakajana 0,5 henkilöä.

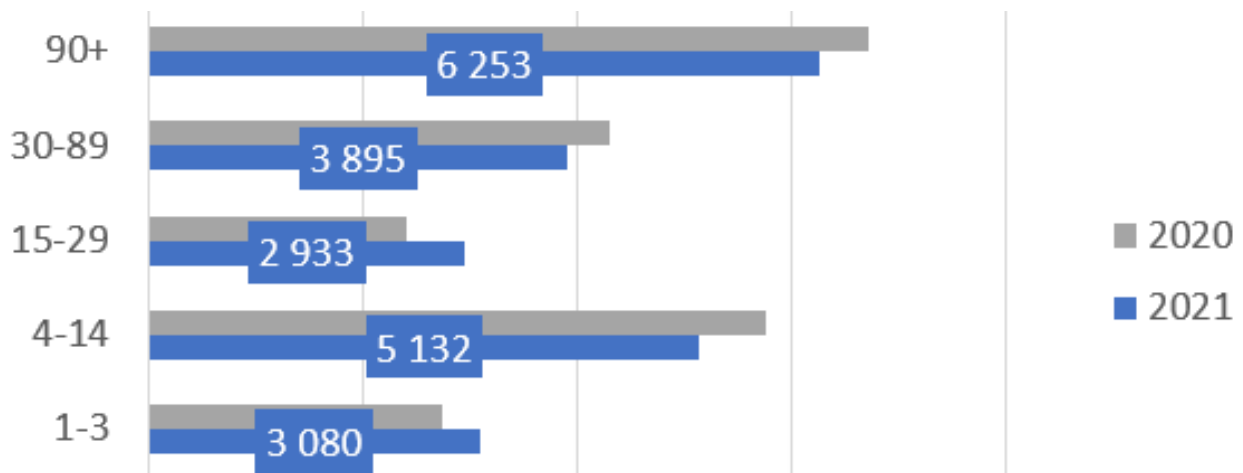
Sairauspoissaolot keskimäärin kunnissa (2020) Kunta10-tutkimuksen mukaan oli 16,7 kalenteripäivää. Kunta-10 tutkimuksen vertailuluvut saadaan jakamalla sairauspoissaolopäivien lukumäärä henkilötyövuosien määrällä.

Heinolan kaupungilla voi olla omalla ilmoituksella ja esimiehen luvalla poissa maksimissaan yhteensä viisi kalenteripäivää sisältäen vapaapäivät.

Lupakäytäntöä laajennettiin flunssaoireiden osalta 7 kalenteripäivään 13.3.2020 lukien. Mikäli sairaus edelleen jatkuu, edellytetään työterveyshoitajan hyväksyttävää lääkärintodistusta kahdenteentoista sairauspäivään saakka, sen jälkeen työkyvyttömyyden voi osoittaa vain hyväksyttävällä lääkärintodistuksella.

Sairauspoissaoloprosentti laski vuoteen 2020 verrattuna 0,1 %. Sairauspoissaolojen keskipituus oli 7,8 kalenteripäivää ollen vuonna 2020 8,5 kalenteripäivää.

Poissaolopäivien lukumäärä poissaolojakson pituuden perusteella



Tiedot kerätty Aino Aino Health terveysjohtamisjärjestelmästä. KT on antanut suosituksensa yhdenmukaisesti kerättävistä henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista. Järjestelmästä nyt saatava luokittelu ei ole vielä suosituksen mukainen.

Järjestelmästä nyt saatavan poissaolopituuden jaottelulla kasvua oli 1–3 ja 15–29 päivää kestävässä sairauspoissaoloissa. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä laski reilulla 600 päivällä.

Työhyvinvointikyselyt 2021

Kevään työhyvinvointikysely Kevan kyselypohjalla

Olemme tiedustelleet kaksi kertaa vuodessa henkilöstön työhyvinvointia lyhyillä Kevät- ja Joulufiilis kyselyillä. Kevään kysely uudistettiin ja toteutettiin laajempaan eläkevakuuttajamme Kevan valmiilla työhyvinvointipohjalla. Tämä mahdollisti koko organisaation tulosten vertailun verrokkiin. Vertailuaineisto koostui 12 organisaatiosta. Erot verrokkivastaajiin olivat pienet, alla Heinolan tulokset verrattuna saatuun heikoimpaan ja parhaaseen tulokseen verrokkeihin nähden.



Työhyvinvointikysely, kevät 2021	heikoin tulos	Heinola	paras tulos
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,3	3,6	3,9
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,4	3,5	3,8
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,6	3,6	3,9
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4	4	4,3
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,3	3,4	3,6
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,6	3,6	3,8
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja	3,9	3,9	4,2
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,6	3,8	3,8
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,1	4,1	4,2
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3	3,3	3,4
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,5	3,7	3,8
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita	3,7	3,7	3,9
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen	4	4,1	4,2
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja	3,5	3,6	3,7
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut	3,2	3,4	3,6
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,6	3,7	3,9
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,6	3,7	3,9
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,6	3,7	3,9
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,6	3,6	4
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,2	3,2	3,6
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3	3	3,4
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on	3,5	3,6	3,8
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,3	3,4	3,8
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme	3,4	3,4	3,8

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella työn sujumisen osalta hyvällä tasolla olivat monella toimialalla työyksiköiden tärkeimpien tehtävien tiedostaminen, käsitys työyksikön tavoitteista ja usean yksikön osalta kehittämistä vielä vaatii yhteistyön sujuminen yksiköiden välillä, ristiriitojen käsittely ja perehdytys. Omien voimavarojen osalta haastetta nähtiin pääosin kaikissa työyksiköissä työajan riittävyydessä työtehtävien hoitamiseen. Monipuolinen tietojen ja taitojen hyödyntäminen oli hyvällä tasolla kaikilla toimialueilla.

Lähiesimiestyön osalta yleisesti hyvällä tasolla oli luottamuksellinen ilmapiiri esihenkilön ja työntekijöiden välillä ja esihenkilön toiminta sai myös monessa työyksikössä hyvät arvioinnit. Kehittämiskohteena näyttäytyi muutamien työyksiköiden osalta palautteen antaminen onnistumisten osalta sekä riittävä keskustelu työyhteisöä koskevista asioista.

Työnantajan toimintaa arvioivien kysymysalueiden osalta oli kokonaisuutena alhaimmat arviot. Kehittämiskohteita olivat etenkin koko organisaation johtamistapa ja avoimuus johtamisessa.

Omalla kysymyksellämme tiedustelimme halukkuutta tehdä mahdollisuuksien mukaan etätyötä jatkossa. Vastaajien keskiarvoksi saatiin 2,7 (1: ei ollenkaan, 2: alle puolet työajasta, 3: puolet työajasta, 4: yli puolet työajasta, 5: koko työajan).

Kevään 2022 henkilöstökysely toteutetaan myös laajempaan Kevan kyselypohjalla.

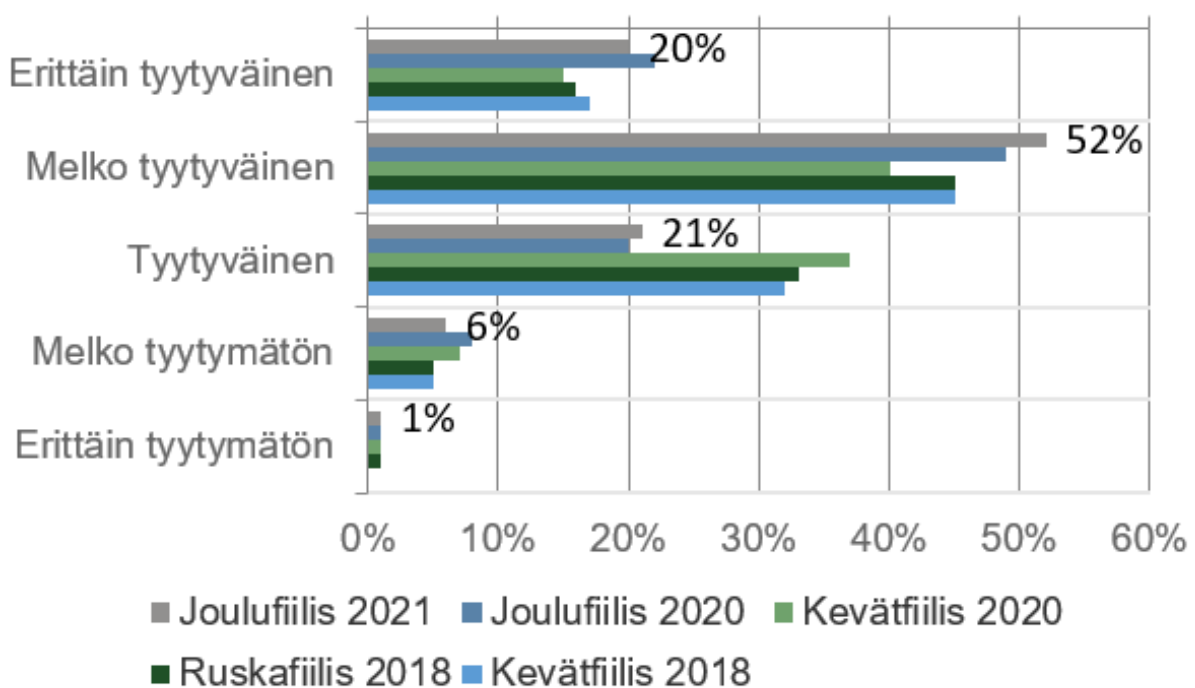
Joulufiilis 2021

Joulun alla toteutettiin toinen työhyvinvointikysely totutun lyhyenä fiiliskyselynä. Alla vertailua aiempien vuosien fiiliskyselyihin.

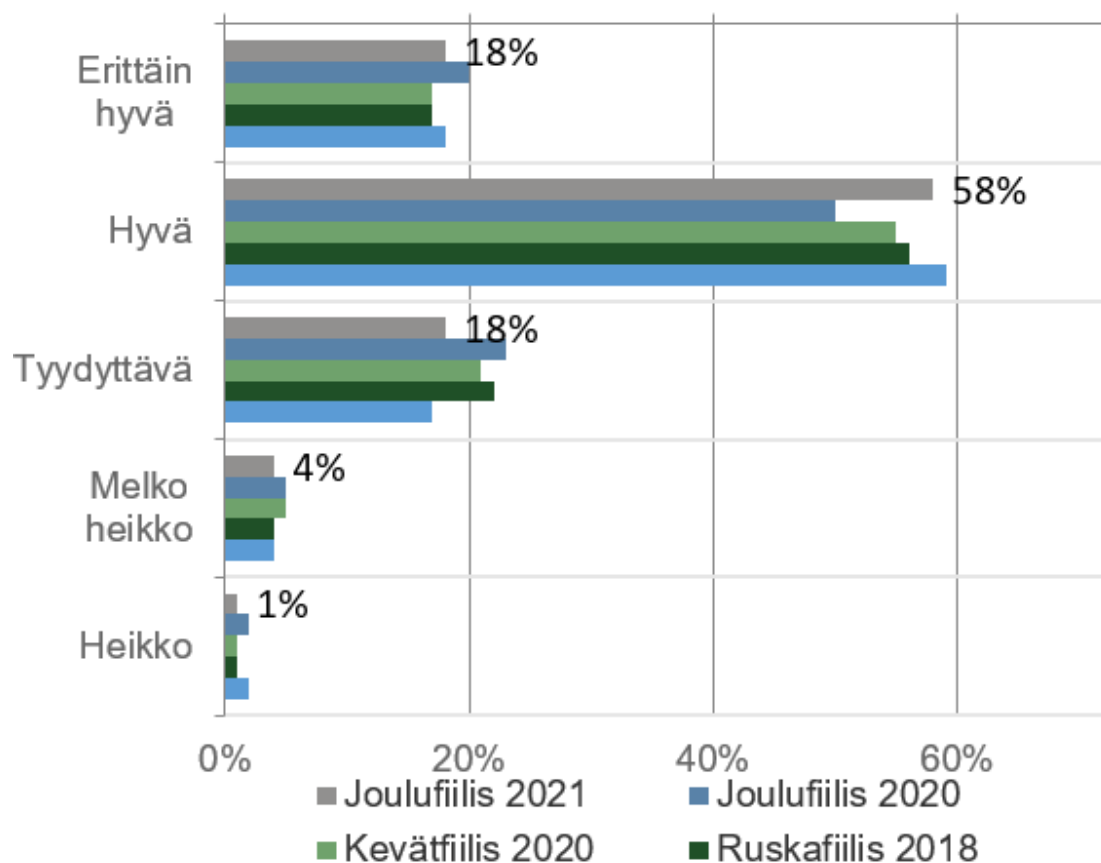


Henkilökunnan
Joulufiilis
-kysely 2021

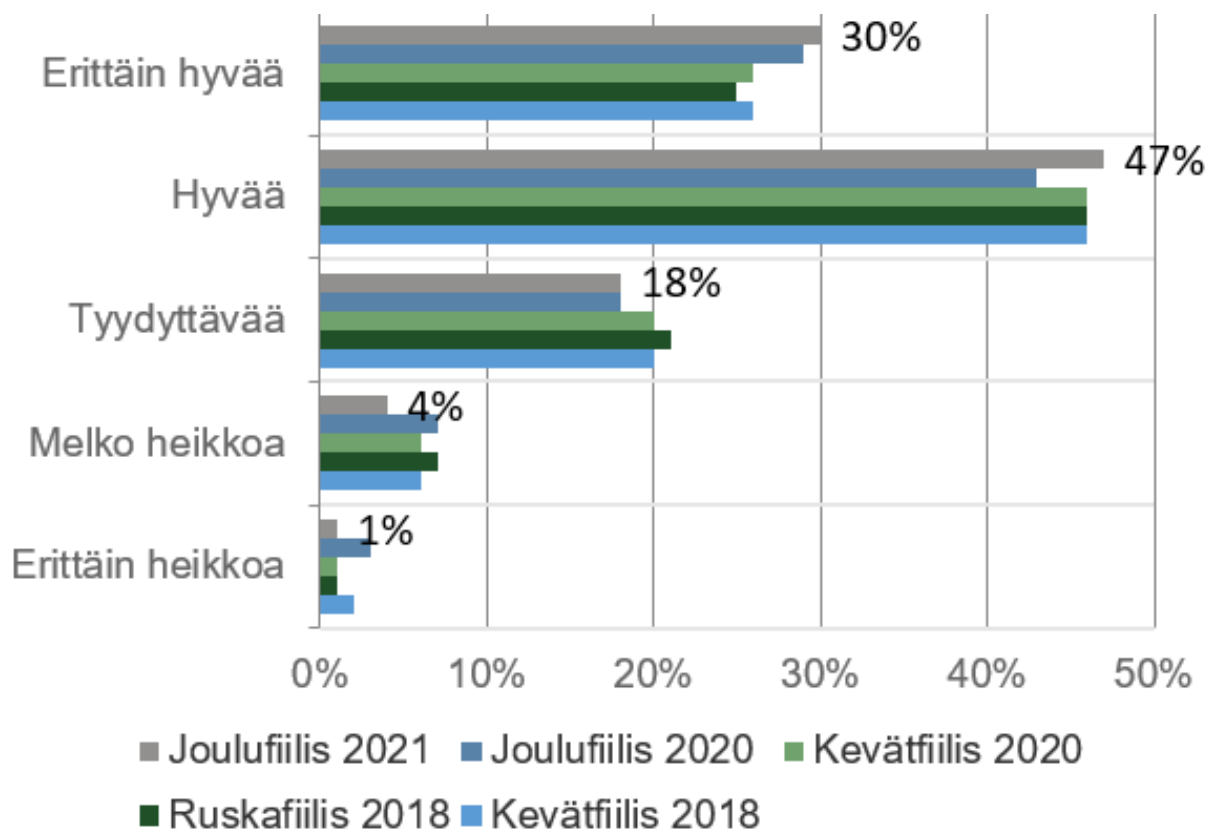
Miten tyytyväinen olet työhösi?



Millainen on työpaikkasi ilmapiiri?



Millaista palvelua saat esimieholtäsi?



Kyselyyn sisältyi kolmen vakiokysymyksen lisäksi kysymys, jolla vastaajaa pyydettiin arvioimaan työnsä rasittavuutta sekä mainitsemaan yksi keskeinen rasitustekijä työssään.

Selkeimmin nousi esiin erityisesti sosi-aali- ja terveys toimialaan kohdistuneet ongelmat koskien henkilöstöresursseja. Työkuorman kasvaminen ja kiireen lisääntyminen työssä toistui myös varsin useassa vastauksessa. Korona-pandemiasta johtuvia rasitustekijöitä näkyi myös vastauksissa mm. pelko tartunnasta, suojautuminen, poikkeusjärjestelyt ja muuttuvat ohjeet.

Henkilöstöhallinto seuraa Fiilis-kyselyjen tulosten käsittelyn toteutumista saamiensa Fiilis paremmaksi -lomakkeiden pohjalta.

Työhyvinvointikyselyjen vastausprosentit ovat asettuneet 50 % molemmiin puolin.

Työterveyden palvelut

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 492 243 euroa. Kustannukset nousivat edellisestä vuodesta n. 90 000 euroa. Covid-19 rokoteikäntien osuus kustannuksista on 32 320 euroa. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021 olivat keskimäärin 388 euroa/henkilö (henkilöstömäärä 31.12.2021).

Työterveyshuolto Wellamolta ostettavien palvelujen kustannuksista 59,4 % painottui toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Loppu kohdentui työterveyspainotteiseen työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista nousi hieman vuoteen 2020 verrattuna.



Henkilöstökertomus 2021 - Heinola

Toimiala	Henkilöstömäärä	Palkkamenot (1 000 €)	Eläköityminen
Yhteiset palvelut	38	1 930	3
Elinvoima	81	2 328	2
Hyvinvointi	415	15 267	10
Lupa- ja valvonta	14	554	0
Sosiaali- ja terveys	535	20 128	11
Tekniikka	185	6 206	6

Henkilöstö-
määrä

1 268

Keski-ikä 47,8 v.

Vakituinen
henkilöstö

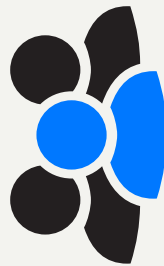
1 019

Muu
määräaikainen
henkilöstö

196

Työllistetyt

53



210

Rekrytointi-ilmoitukset

378

Työpaikat

1 454

Hakijamäärä



1 527

Koulutuspäivät

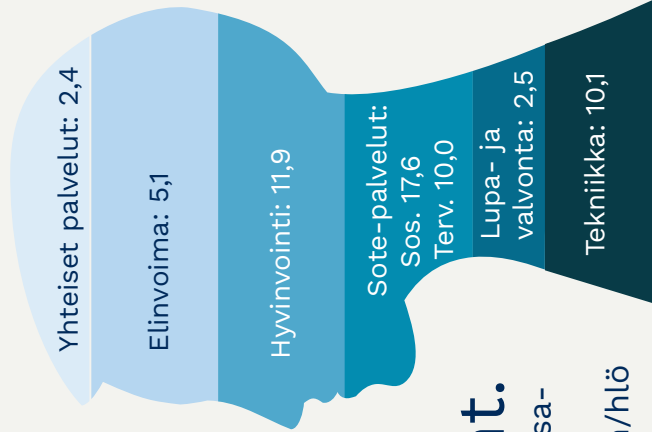
1 039

Koulutuspäivät

(koulutuskorvaukseen
oikeuttavat)

19 927

Koulutuskorvaus (€)



12,1 yht.

Sairauspoissa-
olopäivät
keskimäärin/hlö