

Heinolan kaupunki

Henkilöstökertomus 2022



Sisältö

Kiitos vuodesta 2022	3
Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan	4
Hyvä kasvaa Heinolassa	5
Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys	6
Henkilötyövuosi (HTV 2) ja henkilömäärän kehitys	6
Henkilöstömenojen kehitys	7
Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä	8
Osaaminen ja uudistuminen	8
Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutuspäivät	8
Heinolan kaupungin henkilöstö työssä oppimisen edelläkävijöiksi	10
Työhyvinvointi ja työkyky	11
Työhyvinvointikyselyt	11
Palaute palvelusuhteen päättyessä	13
Työturvallisuus ja työkyky	13
Perehdyttäminen	14
Työkyvyn ylläpito	14
Työterveyden palvelut	15
Työtapaturmat	16
Terveysperusteiset poissaolot	16
Henkilöstön vaihtuvuus	17
Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet	17
Eläke-ennuste toimialoittain	18
Rekrytointi	18
Muu työllistäminen	19
Työllisyyden hoito	19
Nuorten kesätyöllistäminen	19



Kiitos vuodesta 2022

Heinolan kaupungilla oli vuonna 2022 monia henkilöstöön vaikuttaneita muutoksia, joista isoin oli hyvinvointialueuudistuksen valmistelu. Sen vaikutuksesta noin puolet Heinolan kaupungin henkilöstöstä siirtyi liikkeen luovutuksella vuoden 2023 alusta hyvinvointialueen palvelukseen. Korona-ajan jälkeen on palattu uuteen normaaliin ja keväällä valmistui ohjeistus hybridityöhön. Lähi- ja etätönn vuo-
roittelu vaatii sekä henkilöstöltä että esihenkilötyöltä uudenlaista työotetta. Hybridityö on kyselyjen perusteella toiminut työhyvinvointia lisäävänä tekijänä, mutta työyhteisön kohtaamisista ja henkilöstön tuesta tulee esihenkilön myös huolehtia riittävällä tasolla. Hyvinvointialueuudistus osaltaan johti myös siihen, että työterveyspalvelut ja Työterveys Wellamo laitettiin omistajien päätöksellä yhteiskilpailutukseen vuoden 2022 syksyllä. Kilpailutustilanne vaikutti Wellamossa henkilöstön pysyvyyteen ja uusien henkilöiden rekrytointihaasteeseen. Tämä näkyi vajauksena etenkin lääkäriresurssien osalta ja heijastui Heinolan kaupungille vastaanottoaikojen riittämättömyytenä.

Heinolan kaupungin strategia päivitettiin vuoden 2022 aikana ja ”Vahvan kaupunkiyhteisön” yhtenä osatavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä johtaminen. Syksyn aikana valmistunut työhyvinvointiohjelma kuvaa sitä moninaista kokonaisuutta, josta muodostuu toimiva ja hyvinvointia tukeva työyhteisö, josta meidän kaikkien on yhdessä huolehdittava. Isossa roolissa on osaava esihenkilötyö, organisaation ja osaamisen johtaminen sekä meidän jokaisen mahdollisuus

vaikuttaa omaan työhyvinvointiimme. Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain toteutettavalla Kevan työhyvinvointi-kyselyllä ja sen tuloksien kehitystä seurataan edellisiin vuosiin sekä verrokkikaupunkeihin. Tuloksien perusteella havaittujen muutosten osalta yksiköt suunnittelevat tarvittavat kehittämistoimenpiteet. Hyvä oli huomata, että vuoden 2022 osalta kaikkien osa-alueiden arviot paranivat lukuun ottamatta työajan riittävyyttä työn tekemiseen.

Sarastian hr-järjestelmät ovat olleen Heinolan kaupungilla käytössä vuoden 2020 lopusta ja vuonna 2022 tehtiin päätös palkka- ja taloushallinnon ulkoistuksen osalta siten, että palveluntuottajaksi vaihtuu vuoden 2024 alusta Provincia Oy. Muutosprosessi toteutetaan vuoden 2023 aikana ja onnistunut lopputulos vaatii taas hyvää yhteistyötä kaikkien osallisten osalta. Toimivan ja ajantasaisen henkilöstöraportoinnin tuottaminen johtamisen tueksi oli yksi vuoden 2022 tavoitteista, mutta Sarastian PowerBi -henkilöstöraportointijärjestelmä ei ole ollut valmis käyttöönotettavaksi. Henkilöstöraportointijärjestelmän puute on osaltaan ollut haaste myös henkilöstökertomuksen rakentamisessa. Toivotaan, että nämä haasteet saadaan ratkaistua uuden järjestelmän myötä.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että toimintaympäristön muutos on viime vuosina ollut nopeaa ja Heinolan kaupungin henkilöstö on hienosti sopeutunut näihin isoihin muutoksiin ja kehittynyt muutosten mukana ja tästä iso kiitos koko henkilöstölle.

Annika Blom
henkilöstöpäällikkö

Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. KT:n uudistettu suositus perustuu neljään kantavaan teemaan:

Osaaminen ja uudistuminen

Tavoitteena on kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyy sekä siihen, mitä osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi on tehty. Esimerkkimittareita: muutosvalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Esimerkkimittareita: työhyvinvointikyselyt, työterveyshuollon kustannukset, terveysperusteiset poissaolot ja työkyvyyttömyyden kustannukset.

Esihenkilötyö ja johtaminen

Johtamisen pyrkimyksenä on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä. Esimerkkimittareita: työntekijäkokemus ja suositteluhaluus (lähtöhaastattelut), johtamisarvioinnit, esihenkilöiden koulutuspäivät.

Tuottavuus ja tuloksellisuus

Tuloksellisuuden kehittämisen päämääränä on julkisten palvelujen parantaminen vastaamaan kuntalaisten tarpeita. Esimerkkimittareita: asiakas- ja henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut.

Suosituksessa on viisi tunnuslukua, jotka kerätään valtakunnallisesti samalla tavalla vuoden 2022 alusta:

1. henkilötyövuodet
2. henkilöstön ikärakenne
3. vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. sairauspoissaolot ja
5. henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

Muutoin suositusta ei ole tarkoitus soveltaa suoraviivaisesti. Oman organisaation tarpeet ja tavoitteet ohjaavat mittareiden valintaa ja mittariston rakentamista.



Hyvä kasvaa Heinolassa

Valtuusto hyväksyi kaupungin strategian päivitys 2030 kokouksessaan 16.5.2022. Päivitetyssä strategiassa katseet on kohti tulevaa ja luodaan Heinolaa, jossa on hyvä kasvaa.

Heinolan arvot ovat:

Välittäminen

Välitämme toisistamme. Kohtaamme, kysymme, kerromme ja kuuntelemme. Teemme yhdessä ja **arvostamme toisiamme.**

Uudistuminen

Haastamme itseämme ajattelemaan toisin. Kokeilemme ja kannustamme. Haluamme parempaa, emme roiku mennessä vaan **katsomme tulevaan.**

Tuloksellisuus

Toimimme tavoitteellisesti. Pohdimme, pistämme töpinäksi ja **saamme asioita aikaan.** Olemme johdonmukaisia.

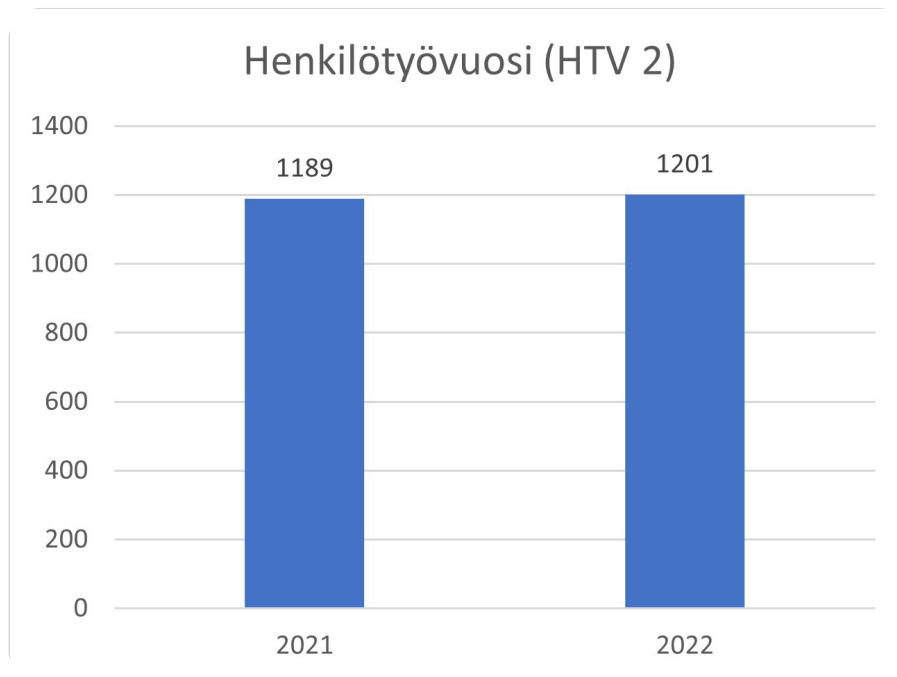


Henkilöstökertomus parhaimmillaan on kunnan strategian näköinen. Kertomuksen tulisi antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen tulisi myös esitellä kaupunkia työpaikkana potentiaalisille tulevilla työntekijöille. Laadukkaan henkilöstökertomuksen tuottaminen nykyisillä henkilöstöhallinnon järjestelmillä ei ole mahdollista. Järjestelmävaihdokset niin taloushallinnon kuin henkilöstöhallinnon osalta tuonee tähän merkittävää parannusta ja pääsemme kehittämään kertomusta toimintaa oikeasti tukevaksi asiakirjaksi.

Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys

KT:n suosituksessa ohjataan esittämään henkilöstömäärä ns. bruttotyöpanoksena (HTV 2), jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon eikä palkallisia poissaoloja esim. palkallista sairauslomapoissaoloa tai vuosilomia vähennetä.

Henkilötyövuosi (HTV 2) ja henkilömäärän kehitys



Henkilöstömääräisessä tarkastelussa havaitaan, että henkilöstömäärä vuoden viimeisen päivän tilanteessa on pysynyt ennallaan vuoteen 2021 verrattuna. Henkilöstön kokonaismäärä tilanteessa 31.12. oli 1267 henkilöä. Vuonna 2021 vastaava luku oli 1268. Henkilötyövuosien tarkastelussa kasvua on vuodesta 2021 ollut koko kaupungin tasolla yhteensä 12 htv.

Henkilömäärän vertailu tarkasteluvuosiin

31.12.	2022	2021	2020	2019
Vakinaiset	1021	1019	1056	1062
Työllistetyt	52	53	33	51
Muut määrääikaiset	194	196	185	180
Yhteensä	1267	1268	1274	1293

Henkilötyövuodet toimialoittain v. 2022

Sosiaali- ja terveys	488,9
Hyvinvointi	389,9
Tekniikka	184,4
Elinvoima	85,4
Yhteiset palvelut	37,3
Lupa- ja valvonta	15,4
Yhteensä	1021,3



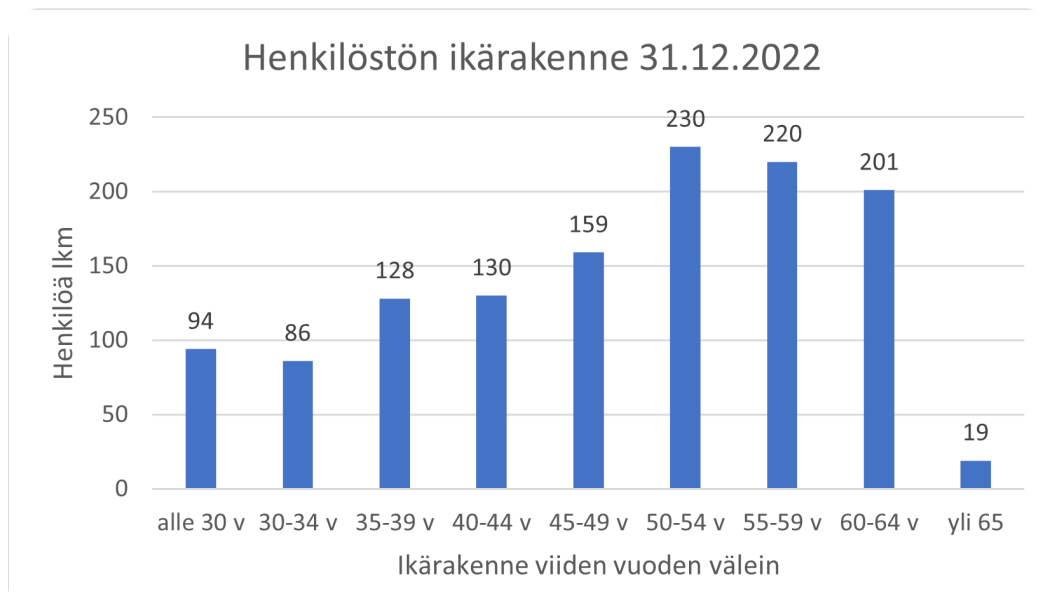
Henkilöstömenojen kehitys

Toimiala	Henkilömäärä			Palkkamenot 1 000 euroa		
	31.12.2022	31.12.2021	Muutos	TP 2022	TP 2021	Muutos
Yhteiset palvelut	38	38	0	1 947	1 930	+ 17
Elinvoima	91	81	10	2 796	2 328	+ 468
* Elinvoiman luvuissa on sisällä palkkatukityöllistetyt 37 henkilöä						
Hyvinvointi	416	415	1	15 454	15 265	+ 188
Lupa- ja valvonta	15	14	1	665	554	+ 111
Sosiaali- ja terveys	522	535	-13	20 591	20 128	+ 464
Tekniikka	185	185	0	6 393	6 206	+ 187
Yhteensä	1 267	1 268	-1	47 846	46 411	+ 1 435

Palkkakustannukset on ilmoitettu ilman sivukuluja, eivätkö luvut sisällä esim. asiantuntijapalkkioita tai luottamushenkilöiden korvauksia.

Henkilöstömenojen kasvuun on vuoden 2022 osalta koko kaupungin tasolla vaikuttanut sopimuskorotukset yhteensä 2,55 % (noin 1,22 milj. euroa). Koko kaupungin tasolla henkilötyövuodet kasvoivat 12 (htv) ja tämä selittää euro-määräisesti kasvusta noin 0,4 milj. Elinvoiman palkkamenoissa on mukana palkkatukityöllistäminen. Hyvinvoinnissa hankerahoitus kohdistui sekä opetustoit-
messä että varhaiskasvatuksessa henkilöstömenoihin ja korotus vuoteen 2021 verrattuna on noin 0,3 milj.euroa. Lupa- ja valvonta tekee rakennusvalvonnan ja ympäristötoimen osalta seudullista yhteistyötä siten, että Heinolan työpanosta myydään sopimuskunnille ja tämä näkyy palkkamenoissa sekä myyntituloissa.

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä



Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12. 48 vuotta, kuntaalalla se on keskimäärin 45,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla keskimäärin on 47,6 vuotta, tämä luku Heinolan henkilöstöllä on 49 vuotta.

Naisten keski-ikä oli 2,5 vuotta ja miesten 3,5 vuotta korkeampi kuin kunnallisen henkilöstön keskimäärin.

Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutuspäivät

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata Heinolan kaupungin palvelutuotannossa tarvittava osaaminen. Henkilöstön vahva ammattitaito on tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeinen asia, jonka vuoksi on tärkeä varmistaa osaamisen vastaavuus työtehtävien asettamiin vaatimuksiin. Osaamistarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Koulutussuunnittelussa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus. Koulutukset liittyvät työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vastuu kartoittamisesta ja ammatillisen osaamisen edellyttämien muutostarpeiden huomioimisesta on vastuualueiden esihenkilöillä.

Vuonna 2022 Heinolan kaupungilla oli käytössään myös koulutuslisenssit Hallintoakatemian ja Eduhousen verkko-oppimispalveluihin, joiden tavoitteena on tukea henkilöstön itseohjautuvaa oppimista ja monipuolistaa koulutustarjontaa.

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

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain		
	2022	2021
Elinvoima	1	30
Hyvinvointi	231	259
Lupa- ja valvonta	10	28
Sosiaali- ja terveys	465	561
Tekniikka	76	75
Yhteiset palvelut	40	86

Koulutuskustannukset		
	2022	2021
	236 242	250 441

Heinolan kaupungin henkilöstö työssä oppimisen edelläkävijöiksi

Heinolan kaupunki pyrkii suunnitelmallisella koulutussuunnittelulla vastaamaan tulevaisuuden oppimistarpeisiin. Tulevana vuonna jatkamme digi-taitojenkehittämiskoulutuksia sekä panostamme mm. asiakaspalveluosaamisen kehittämiseen sekä esihenkilökoulutukseen. Lisäksi takaamme työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyvän koulutuksen sekä muun ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen. Heinolan kaupunki haluaa myös jatkossa tukea henkilöstön itsenäistä osaamisen kehittämistä sekä mahdollistaa laajan koulutustarjonnan, jonka vuoksi jatkamme Eduhouse -palvelun käyttöä, johon myös vanha Hallintoakatemia on sulautunut.

Tulevaisuuden tavoitteemme on myös vastata työkykyriskeihin kehittämällä toimintatapojamme osaamisen johtamisesta kohti oppimisen johtamisen suuntaa ja luomalla yhteinen toimintamalli systemaattiseen osaamisen kehittämiseen.

Tätä tavoitetta varten Heinolassa alkaa keväällä 2023 osin Työsuojelurahaston rahoittama hanke nimeltä "Heinolan kaupungin henkilöstö työssä oppimisen edelläkävijöiksi". Hanke toteutetaan yhteistyössä Coronaria Terameri Oy:n kanssa. Hankkeessa haetaan muuttuvaan toimintaympäristöön ennakoitaville ja systemaattisuutta, jolloin ennaltaehkäistään työkykyhaasteita ja parannetaan työhyvinvointia. Kehittämishankkeen pilottitoimialoiksi valikoituivat Yhteiset palvelut sekä Elinvoima, joiden työskentelyn tavoitteena on luoda edellä mainitun mukaisia toimintamalleja, joita voidaan hyödyntää koko kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisessä.



Hankkeessa painopisteenä on kehittää osaamisen johtamista oppimisen johtamisen suuntaan eli kompetenssien listaamisesta kohti vuoropuhelua sekä jatkuvaan oppimiseen perustuvaa kehittämistä. Hankkeen avulla kehitetään osaamisidentiteettejä, parannetaan työkykyä ja vähennetään työkyvyttömyysriskejä.

Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointikyselyt

Heinolassa työhyvinvoinnin kokonaistilannetta seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä. Aiempina vuosina toteutetut lyhyet fiiliskyselyt on jätetty pois ja työhyvinvointia kartoitetaan laajemmin Kevan kyselypohjalla kerran vuodessa.

Kevan kyselypohja oli käytössä nyt toistamiseen 2022 ja näin saatiin vertailutietoa myös omasta organisaatiosta.

Myöhemmin tässä luvussa olevaan taulukkoon on kerätty tulokset Heinolassa toteutetuista kyselyistä vuosina 2021 ja 2022. Lisäksi taulukossa on verrokkikuntien heikoin ja paras tulos. Oman organisaatiomme tulokset paranivat kaikilla kyselyn aihealueilla: Työ sujuminen, Työtehtävät ja omat voimavarat, Lähiesihenkilötyö ja Työnantajan toiminta.

Poikkeuksena kokemus työajan riittävydestä oman työn tekemiseen sai edellisvuotta heikomman arvosanan.



Kevään työhyvinvointikyselyn tulokset vuosilta 2021 ja 2022	muut heikoin	Heinola 2022	Heinola 2021	muut paras
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämises-tä	3,5	3,7	3,6	3,9
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,3	3,6	3,5	3,8
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,3	3,8	3,6	3,9
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	3,9	4,2	4	4,3
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,1	3,5	3,4	3,6
työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,3	3,7	3,6	3,8
Jokainen työyksikössäni tietääsen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	3,7	4	3,9	4,2
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilli-seen kehittymiseen	3,3	3,9	3,8	3,9
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,6	4,2	4,1	4,2
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3	3,2	3,3	3,4
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,1	3,7	3,7	3,8
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,5	3,7	3,7	3,8
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luotta-muksellinen ilmapiiri	3,7	4,2	4,1	4,2
Esihenkiö keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	2,9	3,7	3,6	3,7
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	2,7	3,4	3,4	3,6
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,1	3,8	3,7	3,9
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,1	3,8	3,7	3,9
Esihenkiöni jakaa sopivasti vastuuta työnteki-jöilleen	3,2	3,8	3,7	3,8
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,5	3,7	3,6	4
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoim-muuteen	2,6	3,3	3,2	3,6
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamis-tapaan	2,4	3,1	3	3,4
Tiedän saavani tukea työnantajalta jos työkyky-ni on heikentymässä	3,1	3,6	3,6	3,8
Olen tietoinen organisaationi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työkyky on uhat-tuna ('Kyllä' -vastanneiden %-osuus)	49 %	61 %	56 %	70%
Kerömme säännöllisesti palautetta asiakkail-tamme	3	3,5	3,4	4
Hyödynnämme asiakkailtamme saamaamme palautetta työmme kehittämisessä	3,3	3,5	3,4	3,7

Palaute palvelusuhteen päättyessä

Kokemusta Heinolan kaupungista työnantajana mitataan myös poislähtevälle annettavalla palvelukyselyllä. Esihenkilölle suoraan annettavan palautteen (lähtöhaastattelu) lisäksi palautteen voi antaa nimettömästi Webropol-lomakkeella.

Valtaosalla palautteen antajista lähtösyynä oli toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen. Vastauksia kerätään kolmelta aihealueelta asteikolla 1-5:

Työtehtävistä annettujen arvioiden keskiarvo on nyt saaduilla lomakkeilla 3,3. Kritiikkiä annettiin työnjaon selkeydestä, työmäärästä ja työhön käytettävissä olevasta ajasta. Lisäksi koettiin, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön eivät ole riittävät.

Työyhteisöä koskevat kysymykset sisältäen esihenkilöarvioinnin saivat saman keskiarvon 3,3. Kaivattiin enemmän palautetta työssä onnistumisesta. Myös arvio työilmapiiristä ja kannustavuudesta jäivät alle keskiarvon.

Palkkatasoa koskevien kysymysten keskiarvo oli 2,7. Henkilökohtaista työsuoritusta, arjen työssä onnistumista ei huomioida vastaajien mukaan riittävästi.

Työturvallisuus ja työkyky

Työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat mm. riskien arvioinnit, työpaikkaselvitykset, ensiapuvalmiuden ylläpito ja Läheltä piti -tilanneilmoitukset.



Perehdyttäminen

Hyvä perehdyttäminen ja työnopastus uusiin työtehtäviin on ennakoivaa työsuojelua. Heinolan kaupungilla on käytössä Intro -sähköinen perehdytystyökalu. Uudelle työntekijälle osoitetaan nimetty perehdyttäjä, mutta pääsääntöisesti perehdyttämisvastuuta jaetaan työyhteisössä useamman henkilön kesken. Introon laaditaan uudelle työntekijälle perehdyttämissuunnitelma vastuuhenkilöineen. Introilla luodun perehdytysuunnitelman avulla perehdytysmateriaalit ovat aina saatavilla yhdessä paikassa.



Työkyvyn ylläpito

Työkyky on kykyä suoriutua omista työtehtävistä. Työkyvyn menettäminen voi johtua esimerkiksi sairastumisesta, mutta myös muista kuormittavista tekijöistä. Työkyvyn ylläpito onkin työntekijän, työantajan ja työterveyshuollon yhteistyötä.

Työkykyä voi ja tulee johtaa ja työntekijällä on oikeus saada tukea työkyvylleen. Heinolassa on käytössä Aino Health terveystoiminnan järjestelmä tämän työn tueksi esihenkilöille, hr:lle ja työterveyshuollolle. Järjestelmään on määritetty poissaolorajat, joihin esihenkilön viimeistään tulee reagoida. Järjestelmällä on myös mahdollista

viestiä työterveyshuoltoon, milloin heidän asiantuntemustaan tarvitaan.

Toimenpiteistä työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi on sovittu Heinolassa käytössä olevassa Varhaisen tuen mallissa.

Omaehtoista työkyvyn ylläpitoa tuetaan mm. ohjatulla ryhmäliikunnalla (KKI) ja alennetuilla uimahalli- ja kuntosalilipuilla. Henkilöstöetuja ollaan laajentamassa ja uudistamassa kokonaisuudessaan v. 2023.

Palkitseminen ja kannustamisen käytänteet tukevat omalta osaltaan työhyvinvointia. Heinolassa on ollut vuosia käytössä kannusterahakäytäntö, jolla on palkittu työssään huomion arvoisesti menestyneitä työryhmiä ja tiimejä 100 – 500 euron arvoisella määrärahalla yhteisöllisesti käytettäväksi. Kannusterahan jatkossa korvaa innovaatiokilpailu, jolla kolme parasta kehitysideaa palkitaan 500 – 1500 euron arvoisilla palkinnolla. Päätöksen palkittavista tekee kaupunginjohtajan johtoryhmä. Arvioinnissa otetaan huomioon mm. kaupunkistrategian mukaisuutta, kustannusvaikutusta ja luonnollisesti toteuttamiskelpoisuutta.

Kaikissa Heinolan kaupungin käytössä olevissa palkkajärjestelmissä on elementti, jolla arvioidaan työssä suoriutumista. Arviointi määrittää palkan henkilökohtaisen lisä määrän. Palaute työsuorituksesta tulee antaa vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa.



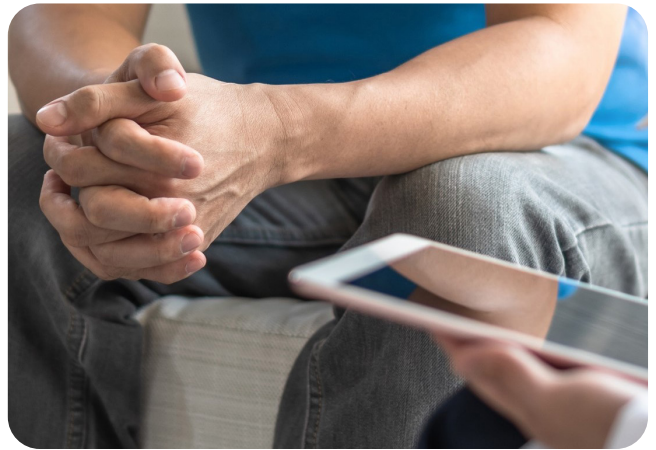
Työterveyden palvelut

Työterveys Wellamo on ollut myynnissä vuoden 2022 syksystä asti ja henkilöstön pysyvyys ja uusien työntekijöiden rekrytointi on ollut vaikeaa. Henkilöstövaje etenkin lääkäreiden osalta on johtanut siihen, että palvelutarjonta on ollut rajallista ja osan vuotta palvelua on voitu tarjota vain työterveyshuollon lakisääteisiin palveluihin.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat yhteensä 401 183 euroa. Kustannukset laskivat edellisestä vuodesta n. 90 000 eurolla. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat keskimäärin 316 euroa/työntekijä (henkilöstömäärä 31.12.2022) jäädessä selkeästi alle Kelan vahvistaman enimmäismäärän 454 euroa. Vuoden 2022 työterveyshuollon kustannusten korvaus tullaan näin saamaan täysimääräisenä.



Työterveyshuolto Wellamolta ostettavien palvelujen kustannuksista 53,9% painottui toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Loppu kohdentui työterveyspainotteiseen työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista laski hieman vuoteen 2021 verrattuna.



Myös muilta terveydenhuollon toimijoilta saadut lääkärin/terveydenhoitajan todistukset lähetetään Wellamoon tallennettaviksi. Eniten sairauspoissaoloja lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksella kertyi seuraavien diagnoosien perusteella:

- 19,4 % Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet
- 17,7 % Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt
- 11,4 % Vammat ja myrkytykset

Trendi on valtakunnallinen. Kelan tutkimuksen mukaan mielen terveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä vammat ja myrkytykset ovat jokaisessa ikä- ja sukupuoliryhmässä viiden yleisimmän sairausryhmän joukossa. Mielen terveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot yleistyvät edelleen. Kelan tutkimuksen mukaan mielen terveyssyistä johtuen poissaolojen yleistyminen näkyy jollain tasolla kaikissa ikäryhmissä, niissäkin, joissa työuraa pitäisi olla vielä paljon jäljellä.

Kynnystä ottaa puheeksi mielen terveyssyistä johtuvat poissaolot tulee saada matalammaksi. Esihenkilöille tulee taata valmiudet tähän ja luoda toimintamalleja, joissa työ toimii osana kuntoutusta.

Työtapaturmat

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on hankittu 1.1.2022 lukien Fennialta. Fennian työtapaturmatilastojen mukaan vahinkoja sattui vuoden 2022 aikana yhteensä 84 kappaletta. Näistä vahingoista 61 tapahtui työssä ja 21 työ-matkalla. Lisäksi tilastossa on 1 ammattitautitapaus (työperäinen korona) ja yksi työpäivän aikana työnteon ulkopuolella sattunut vahinko. Korvattuja työkyvyttömyyspäiviä oli yhteensä 695 päivää ja maksetut korvaukset yhteensä 110 079 euroa. Vuoteen 2021 verrattuna työtapaturmien lukumäärässä ei tapahtunut muutosta. Korvattavien työkyvyttömyyspäivien lukumäärä sen sijaan tuplaantui.



Terveysperusteiset poissaolot

Valtakunnallisesti kerättävissä tunnusluvuissa sairauspoissaolot pyydetään ilmoittamaan keskimäärin/henkilötyövuosi (HTV 2). Palkallisia ja palkattomia sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2022 yhteensä 27 681 kalenteripäivää. Kun tämä luku jaetaan henkilötyövuosien määrällä, saadaan keskimääräiseksi arvoksi 23,0 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Koko kunta-alaa kuvaava tuorein saatavissa oleva tilastotieto on vuodelta 2021.

Tuolloin sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Heinolassa vastaava luku vuodelta 2021 oli 17,7. Vuonna 2022 vakinaisesta henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi 18 %.

Sairauspoissaolot pituuden mukaan (KT:n suosituksen mukainen jako):

Poissaolon pituus	Yhteensä kalenteripäivinä
1 - 7 pv	7 622 kalenteripäivää
8 - 29 pv	8 196 kalenteripäivää
30 - 59 pv	3 243 kalenteripäivää
60 - 89 pv	1 731 kalenteripäivää
90 - 179 pv	3 544 kalenteripäivää
180 - pv	3 345 kalenteripäivää

Myöhemmin tässä luvussa ilmoitetut sairauspoissaolotiedot on kerätty Aino Health terveystoiminnan järjestelmästä. Sairauspoissaolojen jakajana järjestelmä käyttää koko vuoden palvelussuhteessa ollutta henkilöstömäärää huomioiden kuitenkin palvelussuhteen pituuden. Esim. 6 kuukautta palvelussuhteessa ollut henkilö toimii jakajana 0,5 henkilöä.



Koko henkilöstö	2022	2021
Sairauspoissaoloprosentti	6,5% työajasta (+1,6%)	4,9% työajasta
Poissaolot työpäivinä	11,6 päivää/hlö (+2,5)	9.1 työpäivää/hlö
Poissaolot kalenteripäivinä	15,3 päivää/hlö (+3,2)	12,1 kalenteripäivää/hlö
Sairauspoissaolajaksoja	2,1 jaksoa/hlö (+0,5)	1,6 jaksoa/hlö
Jaksojen keskipituus	7,3 päivää (-0,5)	7,8 päivää
Lyhyet pe-ma poissaolot	43,7% lyhyistä jaksoista (-0,3)	44,0% lyhyistä jaksoista

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

Henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet

Vakinaisen henkilöstön osalta 130 henkilön palvelussuhde päättyi vuoden 2022 aikana, näistä palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirtyi 34 henkilöä.

Vuosi	2022	2021	2020	2019
Päättyneet vakinaiset palvelusuhteet (ei eläke)	96	74	41	60

Vaihtuvuusprosentiksi saadaan jakamalla vuoden aikana lähteneiden työntekijöiden määrä vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärällä $130/1267 = 0,10$.



Vuoden 2022 aikana uudessa vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti yhteensä 125 henkilöä. Näistä 13 henkilön palvelussuhde päättyi saman vuoden aikana.

Hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 1.1.2023 lukien, siirtyi liikkeenluovutuksen myötä hyvinvointialueelle, Päijät-Hämeen laitoshuollolle ja Viirekolle siirtyi n. 550 henkilöä. Edellä olevassa luvussa on mukana myös määräaikainen henkilöstö.

Eläke-ennuste toimialoittain

	2023	2024	2025	2026
Elinvoima	3	1	2	1
Hyvinvointi	13	10	4	8
Lupa- ja valvonta	-	-	1	-
Tekniikka	4	3	5	8
Yhteiset palvelut	1	2	-	-
Yhteensä	21	16	12	17

Rekrytointi

Rekrytoinnit vuonna 2022 ja 2021

	2022	2021
Rekrytointi-ilmoitukset	257	210
Työpaikat	440	378
Hakijamäärä	999	1 170

*) Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen yhteisilmoituksesta

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 on kehitetty, jotta tavoitetaan paremmin potentiaalisia työnhakijoita.

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



Vuoden 2023 alusta Kuntarekryyn on integroitu anonyymien rekrytoinnin lisäosa toimialojen vapaaehtoisena kokeiluna vuoden ajaksi. Anonyymi rekrytointi parantaa työnhakijoiden tasapuolista kohtelua sekä edistää hakemusten osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekrytointiprosessin aikana. Anonyymissa rekrytoinnissa työnhakuvaiheessa poistetaan työnhakijaa yksilöivät tiedot kuten nimi, ikä, sukupuoli ja kansalaisuus. Anonyymien rekrytoinnin tarkoituksena on lisätä työpaikkojen osaamiseen perustuvaa rekrytointia ja työyhteisöjen moninaisuutta.

Muu työllistäminen

Työllisyyden hoito

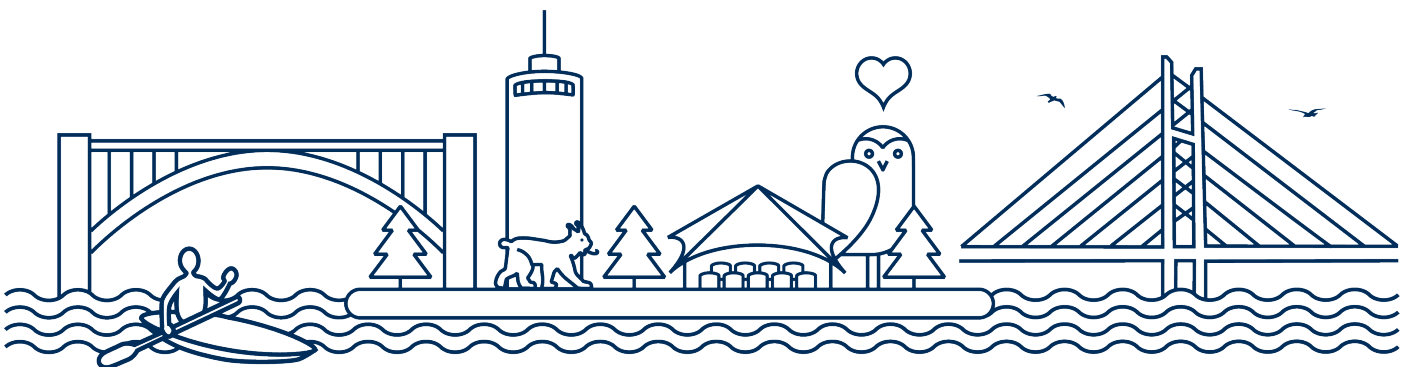
Työllisyydenhoitopalvelut on elinvoiman palvelualue, jonka palvelualuejohtajana toimii työllisyyskoordinaattori. Heinolan kaupunkiorganisaatiossa työllistymistä hoidetaan pitkäaikaistyöttömien palkkatukityöllistämällä kaupungin eri yksiköihin. Työpaja Torpalla toteutetaan lisäksi nuorisolain mukaisesti työpajatoimintaa sekä aikuisille suunnattua työelämään tukevaa valmennusta. Vuoden 2022 alkupuoliskolla käynnistettiin neuvottelut hyvinvointikuntayhtymän kanssa pajatoimintojen ja henkilöstön jakamisesta tulevan hyvinvointialueen sekä kaupungin kanssa. Hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi työpaja Torpalla neljä valmentajaa, jotka vastaavat kuntouttavan työtoiminnan ja sosiaalisen kuntoutuspalvelun toteuttamisesta hyvinvointialueelle siirtyneissä pajayksiköissä.

Keskeisimmät työllisyydenhoidon toiminnot ovat työttömien aktivointi ja ohjaaminen erilaisiin työllistymistä edistäviin palveluihin. Merkittävimmät yhteistyökumppanit ovat TE-toimisto, sote-palvelut, Kela, koulutuskeskus Salpaus sekä työllistymistä tukevat hanketoimijat. Koulutuskeskus Salpauksen kanssa on käynnistetty suunnittelu yhteisten pajatoimintojen rakentamiseksi Salpauksen Heinolan yksikön yhteyteen.

Työllisyydenhoitopalvelut voi myöntää anomuksesta yrityksille TE-toimiston myöntämän palkkatuen lisäksi ns. Heinola-lisää, jolla pyritään madaltamaan pitkäaikaistyöttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Lisäksi palvelualueen vastuulle kuuluu työmarkkinatuen kuntaosuuden rahoitus sekä nuorten kesätyöllistäminen.

Nuorten kesätyöllistäminen

Vuonna 2022 kaupungin palkkatuetuissa työsuhteissa työskenteli yhteensä 158 eri henkilöä. Nuorten kesätyöpaikkoihin saapui 161 hakemusta ja kesätyöpaikan sai 109 nuorta.



Henkilöstökertomus 2022 - Heinola

Henkilöstö-työvuodet (HTV) 1 201 Keski-ikä 48 v.	Vakituinen henkilöstö 1 021	Muu määräaikaainen henkilöstö 194	Työllistetyt 52
--	--	--	----------------------------------

Toimiala	HTV	Palkkameno (1 000 €)	Eiäköityminen
Yhteiset palvelut	37,3	1 947	2
Elinvoima	85,4	2 796	3
Hyvinvointi	389,9	15 454	8
Lupa- ja valvonta	15,4	665	0
Sosiaali- ja terveys	488,9	20 59	17
Tekniikka	184,4	6 393	3

