

Henkilöstökertomus 2023



Heinola



Sisältö

Kiitos vuodesta 2023	2
Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan	3
Heinola ulospäin.....	4
Strategia	4
Brändi, verkkosivut ja sosiaalisen median kanavat	5
Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys.....	6
Henkilötyövuodet (HTV 2) ja henkilöstömäärän kehitys.....	6
Henkilötyövuodet toimialoittain	7
Henkilöstömäärän kehitys vuoden 2023 aikana kvartaaleittain	7
Henkilöstömenojen kehitys	8
Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä	9
Osaaminen ja uudistuminen.....	10
Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutuspäivät	10
Heinolan kaupungin osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallin rakentaminen.....	11
Työhyvinvointi ja työkyky	13
Työhyvinvointikyselyt	13
Henkilöstöedut.....	16
Kannustava palkkaus	16
Työturvallisuus ja työkykyjohtaminen	17
Työterveyden palvelut.....	17
Työtapaturmat.....	18
Työkykyjohtaminen ja terveysperusteiset poissaolot.....	18
Henkilöstön vaihtuvuus.....	21
Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet.....	21
Eläke-ennuste toimialoittain.....	21
Rekrytoinnit.....	21
Muu työllistäminen	22
Työllisyyden hoito.....	22
Nuorten kesätyöllistäminen	23
Palautekysely palvelussuhteen päättyessä	23



Kiitos vuodesta 2023

Vuoden 2023 yksi suurimmista muutoksista oli hyvinvointialueuudistus, joka vaikutti jollain tavalla lähes koko henkilöstöön. Noin puolet Heinolan kaupungin henkilöstöstä siirtyi vuoden alussa hyvinvointialueelle ja sosiaali- ja terveystoimiala kokonaisuudessaan lakkasi. Kaupunkiorganisaatio koostui tämän jälkeen viidestä toimialasta: tekninen, hyvinvointi, elinvoima, lupa- ja valvonta sekä yhteiset palvelut. Kaupungin organisaatorakennetta ja johtamisjärjestelmää on tarkoituksenmukaista edelleen uudistaa ja sitä tehdään valmisteilla olevan muutosohjelman kautta. Valmistelussa on ollut mukana sekä kaupungin henkilöstöä että luottamushenkilöitä. Uusi organisaatorakenne tulee käyttöön 1.1.2025.

Hr- ja talousjärjestelmien uudistus oli toinen suuri projekti, jonka valmistelutyötä tehtiin jokaisella toimialalla, erityisesti henkilöstö-, talous- ja ICT-palveluissa. Uutena palvelutuottajana vuoden 2024 alussa aloitti Provincia Oy ja uudet järjestelmät otettiin pääosin käyttöön sujuvasti.

Keväällä 2023 käynnistetyn osaamisen kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda Heinolan kaupunkiin yhtenäinen oppimisjärjestelmä ja osaamisen johtamisen malli. Toimintamallin kehittäminen hankkeen kautta keskeytettiin syksyllä, mutta kehitystyötä jatketaan vuoden 2024 aikana kaupungin omana työnä ja haetaan sitä kautta keinoja työhyvinvoinnin johtamiseen.

Heinolan kaupungin strategian mukaisesti uudistettiin vuonna 2023 myös henkilöstötujen paketti ja uusina etuina otettiin käyttöön mm. työsuhdepyörät, kulttuuri-, liikunta ja hyvinvointietu sekä lounasetu. Kevään henkilöstökyselyn perusteella työhyvinvointi oli hyvällä tasolla ja monella osa-alueella oli myös parannusta aikaisempiin vuosiin. Vuosi 2023 oli täynnä monia muutoksia ja kehityshankkeita, joihin koko henkilöstö osallistui. Kiitos onnistumisista koko henkilöstölle!

Annika Blom

henkilöstöpäällikkö



Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan

Henkilöstökertomus laaditaan keran 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: muutosalmius, asiakaskokemus ja digiosaaminen.

Työhyvinvoinnin johtaminen

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

Esihenkilötyö ja johtaminen

Johtamisen pyrkimyksenä on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan hyvässä työilmapiirissä. Esimerkkimittareita: työntekijäkokemus ja suositteluhaluus

(lähtöhaastattelut), johtamisarviointit, 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 on kerätty 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.



Heinola ulospäin

Strategia

Valtuusto hyväksyi kaupungin strategian päivityksen 2030 kokouksessaan 16.5.2022. Päivitettyssä 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.





Brändi, verkkosivut ja sosiaalisen median kanavat

Kaupungilla on käytössä useita verkkosivustoja ja somekanavia, joiden avulla viestimme ulospäin ja houkuttelemme ihmisiä vierailemaan ja asumaan Heinolassa.

Kaupungin pääkanavana kaikessa tiedottamisessa toimii heinola.fi -sivusto, joka sisältää ajankohtaista tietoa kaupungin palveluista, tapahtumista ja päätöksenteosta. Visitheinola.fi on matkailijoille suunnattu verkkosivusto, joka esittelee Heinolan nähtävyyksiä, tapahtumia ja palveluita. Businessheinola.fi on puolestaan suunnattu yrityksille.

Heinolan kaupungin virallisella Facebook-tilillä jaetaan ajankohtaista tietoa Heinolasta, olipa sitten kyseessä katuremontti tai valtuuston kokous.

Instagramissa nostetaan esiin paljon liikuntaa, kouluruokailua ja muita kivoja aiheita valokuvien ja videon avulla. Visit Heinolan Instagramissa esitellään Heinolaa kaikessa kauneudessaan kuvilla mm. kesäteatterista, lintuhoitolasta ja yleensä kaupunkimiljööstä antaen matkailijalle kattavan kuvan Heinolasta matkailukohteena.

Kaupungin LinkedIn-profiilista löytyvät esimerkiksi uusimmat rekrytointi-ilmoitukset.

Entinen Twitter, nykyinen X toimii kaupungin päätöksenteon ilmoituskanavana.

Kaupungin YouTube-kanavalla esitellään Heinolaa erilaisin videoin. Kanavalle myös striimataan livenä valtuuston kokoukset ja sieltä voi seurata suorana myös Lintukamerat-lähetystä, joka kuvaa Heinolan lintuhoitolan vesilintutalon sisäpihaa 24/7.

Brändin kirkastus

Heinolan brändiä kirkastettiin 2023. Käyttöön otettiin mm. uusia brändivärejä ja kuvituksia sekä uusi kampanja-slogan ”Löydä Todellinen Luontososi”. Se on rohkeutta olla vastuullinen ja suvaitsevainen. Olla ylpeästi oma itsensä puuttuen näkemiinsä epäkohtiin.

Kaupungin pääviestinä toimii edelleen tuttu ”pieni kaupunki, iso elämä”, jossa pienellä kaupungilla viitataan sympaattiseen, helposti lähestyttävään ja sopivan kokoiseen. Iso elämä puolestaan kertoo tilasta kasvaa, ajasta elää ja tekemisen mahdollisuuksien paljoudesta. Hyvä kasvaa Heinolassa.

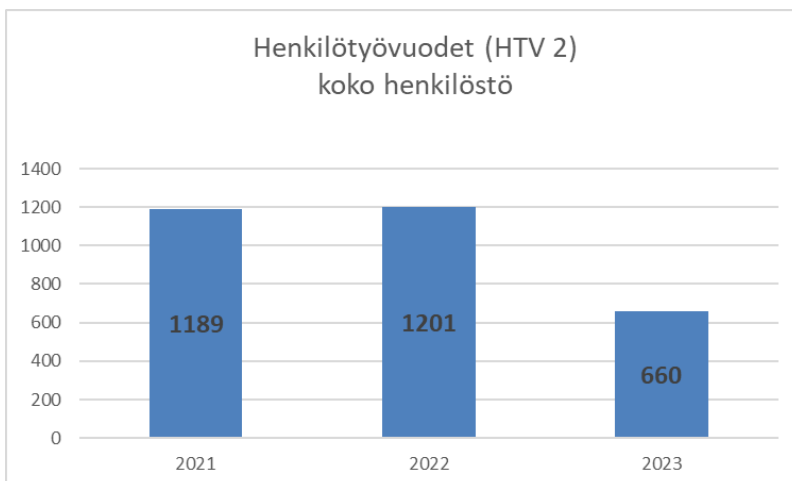


Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys

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.

Henkilötyövuodet (HTV 2) ja henkilöstömäärän kehitys



31.12.2022 päättyi 555 henkilön palvelussuhde hyvinvointialueuudistuksen myötä. Heistä 532 siirtyi Päijät-Hämeen hyvinvointialueelle, 12 Päijät-Hämeen laitoshuoltopalveluille ja 11 Vireko Oy ateria- ja tukipalveluille.

Jäljelle jääneistä tulosalueista merkittävin muutos henkilöstömäärään tuli tekniikka toimialalle (- 39 henkilöä).



Henkilötyövuodet toimialoittain

Toimiala	2022	2023
Yhteiset palvelut	37,3	35,1
Elinvoima	85,4	85,2
Hyvinvointi	389,9	382,1
Lupa ja valvonta	15,4	13,9
Tekniikka	184,4	143,4
Yhteensä	712,4	659,7

Elinvoiman luvuissa on mukana työllistetyt 29,9 htv.

Henkilöstömäärän kehitys vuoden 2023 aikana kvartaaleittain

Toimiala	31.3.2023	30.6.2023	30.9.2023	31.12.2023
Yhteiset palvelut	41	36	37	36
Elinvoima	88	128	88	90
Hyvinvointi	433	423	424	412
Lupa ja valvonta	14	16	16	14
Tekniikka	148	169	147	143
Yhteensä	724	772	712	695

Kuten yllä olevasta taulukosta on nähtävissä, henkilöstömäärä on pysynyt vuoden aikana varsin muuttumattomana. Yksittäiset poikkeamat (puneella) on selitettävissä yhteisissä palveluissa eduskuntavaalityöhön palkatulla henkilöstöllä ja elinvoimassa kesäteatteriin rekrytoidulla henkilöstöllä. Tekniikka toimialan puisto- ja liikunta-alueet työllistävät paljon nuoria kesätyöntekijöitä.



Henkilöstömenojen kehitys

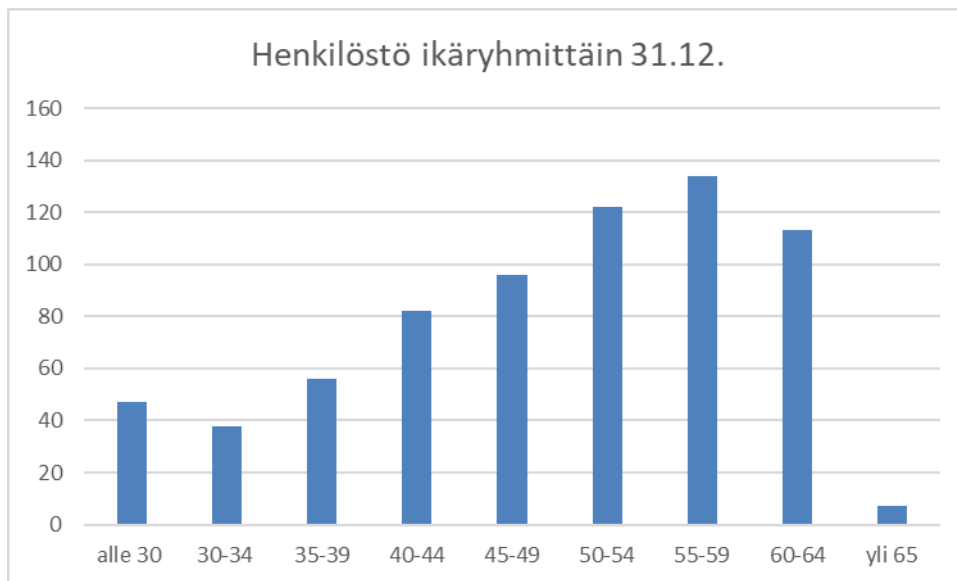
Toimiala	Palkkamenot 1000 euroa		
	TP 2023	TP 2022	Muutos
Yhteiset palvelut	1 903	1 947	-44
Elinvoima	3 008	2 796	212
Hyvinvointi	16 058	15 500	558
Lupa ja valvonta	643	679	-36
Sosiaali ja terveys		20 591	-20 591
Tekniikka	5 432	6 411	-979
Yht.	27 044	47 924	-20 880

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

Palkkamenojen kasvun selittää valtakunnallisesti neuvoteltu palkankorotusten sopimusratkaisu, joka sisälsi vuodelle 2023 yleiskorotuksen, järjestely- ja kehittämiserät sekä kertapalkkiot. Korotukset kohdistuivat suurelta osin hyvinvoinnin toimialan henkilöstöön. Palkankorotusratkaisun vaikutus oli kuntapuolella keskimäärin 4,85%. Tämä sisälsi kesäkuussa maksuun tulleen 2,2 % yleiskorotuksen sekä 0,7 % paikallisen järjestelyerän. Jaettavana oli myös 1,2 % paikallinen kehittämiserä. Näiden lisäksi kesäkuussa maksettiin 467 euron kertapalkkio koko henkilöstölle ja sen lisäksi vielä KVTES:n liitteen 5 ja OVTES:n osio G:n piirissä oleville (varhaiskasvatus) erillinen 120 euron ja 150 euron kertapalkkio.



Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä



Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12.2023 49 vuotta, kunta-alalla se on keskimäärin 45,5 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla keskimäärin on 47,4 vuotta, tämä luku Heinolan henkilöstöllä on 50,3 vuotta. Tuoreimmat kunta-alan-alan tilastotiedot ovat saatavilla lokakuulta 2022.

Naisten keski-ikä oli 3 vuotta ja miesten 3,6 vuotta korkeampi kuin kunnallisen henkilöstön keskimäärin.



Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutuspäivät

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteena on turvata Heinolan kaupungin palvelutuotannossa tarvittava osaaminen sekä mahdollistaa toiminnan kehittäminen. Henkilöstön vahva ammattitaito on tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeinen asia, jonka vuoksi on tärkeää varmistaa osaamisen vastaavuus työtehtävien sekä tulevaisuuden 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 kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Vastuu kartoittamisesta ja ammatillisen osaamisen edellyttämien muutostarpeiden huomioimisesta on vastualueiden esihenkilöillä.

Vuonna 2023 Heinolan kaupungilla oli käytössään myös koulutuslissenssi Eduhousen koulutusportaalien, joiden tavoitteena on tukea

henkilöstön itseohjautuvaa oppimista ja monipuolista koulutustarjontaa.

Henkilöstön koulutukset olivat vuonna 2023 pääasiassa ammattiin liittyviä lisä- ja täydennyskoulutuksia. Lisäksi järjestettiin mm. tekoäly- ja esihenkilökoulutusta sekä lakisäätelistä, työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyvää koulutusta. Lisäksi henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua Tulevaisuuden kunta-kehittäjävalmennukseen, jota toteutetaan oppisopimuskoulutuksena. Valmennuksessa hyödynnetään palvelumuotoilun keinoja oman työn ja työnantajakunnan toiminnan kehittämiseksi sekä suoritetaan samalla tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto.

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

Työllisyysrahasto 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.

Haettujen koulutuspäivien määrä laski vuonna 2023, sillä henkilöstömäärä pieneni merkittävästi

vuoden alussa voimaanastuneen hyvinvointialueuudistuksen myötä. Tämän vuoksi haettu koulutuskorvaus myös pieneni. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä kuitenkin nousi jokaisella toimialalla, mikä kertoo koulutussuunnittelun laadun parantumisesta vuoden takaisesta.

Koulutuspäivät ja saatu koulutuskorvaus vuosilta 2022–2023

	2022	2023
Koulutuspäivät	1786	880
Koulutuspäivät (koulutuskorvaukseen oikeuttavat)	823	550
Koulutuskorvaus (€)	16266,45	11251,90

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

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain

	2022	2023
Yhteiset palvelut	40	58
Lupa ja valvonta	10	25
Sosiaali- ja terveys	465	-
Elinvoima	1	16
Tekniikka	76	99
Hyvinvointi	231	352

Koulutuskustannukset

	2022	2023
	236 242	256 024

Heinolan kaupungin osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallin rakentaminen

Heinolan kaupunki pyrkii suunnitelmallisella ja laadukkaalla koulutussuunnittelulla vastaamaan tule-

vaisuuden oppimistarpeisiin. Tulevana vuonna jatkamme tekoälykoulutusta sekä panostamme mm.



järjestelmäosaamisen kehittä-
miseen sekä esihenkilökoulutukseen.
Lisäksi takaamme työssä tarvitta-
vien lupien suorittamiseen liittyvän
koulutuksen sekä muun ammatillisen
lisä- ja täydennyskoulutuksen.
Heinolan kaupunki haluaa myös
jatkossa tukea henkilöstön itse-
näistä osaamisen kehittämistä
sekä mahdollistaa laajan koulutus-
tarjonnan, jonka vuoksi jatkamme
Eduhouse- koulutusportaalin käyt-
töä ja pyrimme jalkauttamaan sen
laajemmin käyttöön organisaatiossa.

Tulevaisuuden tavoitteemme on
myös vastata työkykyriskeihin sekä
tukea organisaation menestymistä
rakentamalla Heinolan kaupungille
osaamisen johtamisen ja kehittä-
misen toimintamalli. Tavoit-
teemme on luoda systemaattinen
toimintamalli, joka huomioi osaa-

misen kehittämisen
neljällä tasolla: organisaatio, työ-
yhteisöt, yksilöt sekä esihenkilöt.

Tätä tavoitetta varten aloitimme
Heinolassa keväällä 2023 osin Työ-
suojelurahaston rahoittaman han-
keen nimeltä “Heinolan kaupungin
henkilöstö työssä oppimisen edel-
läkävijöiksi”. Emme päässeet
hankkeen kautta haluamaamme
lopputulokseen, mutta keräsimme
tietoa ja ymmärrystä aiheesta. Tu-
levana vuonna lähdemme jatka-
maan toimintamallin rakentamista
oppimamme pohjalta. Mallia tul-
laan rakentamaan jatkossa enem-
män osana omaa toimintaamme,
sillä meillä on nyt tarkempi kuva
siitä, mitä haluamme ja tarvit-
semme tulevalta toimintamallilta.
Tukena projektissa toimii Kuulas &
Co. ja tarkoituksena on osallistaa
vahvasti henkilöstöä, erityisesti
kaupungin esihenkilöstöä sekä pi-
lotointiin valittuja työyhteisöjä.



Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointikyselyt

Heinolassa työhyvinvoinnin kokonaistilannetta seurataan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä. Vuoden 2023 työhyvinvointikysely toteutettiin 2.5. – 15.5.2023. Kyselyyn käytettiin Kevan tarjoamaa verkkotyökalua kolmatta kertaa peräkkäisinä vuosina. Kyselyyn vastasi 362 työntekijää vastausprosentin ollessa 53,2%. Vastausprosentti ilahdutti nousten

edellisestä kyselystä yli 10%. Myös alla olevat tulokset kertovat, että kaikkienensa olemme tehneet oikeita asioita työhyvinvointia rakennettaessa.

Vertailuaineisto ”Muut” koostuu 16 organisaatiosta, aineistossa on yhteensä liki 15 000 vastaajaa. Verokkikunnat kuuluvat ryhmään ”Suuret kunnat”.





	muut heikoin tulos	Heinola 2023	Heinola 2022	Heinola 2021	muut paras tulos
Työhyvinvointikyselyjen tulokset 2021 - 2023					
Työn sujuminen työyhteisössä					
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,5	3,6	3,7	3,6	4
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,4	3,8	3,6	3,5	3,9
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,5	3,8	3,8	3,6	4
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4	4,2	4,2	4	4,4
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,3	3,6	3,5	3,4	3,7
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,5	3,8	3,7	3,6	3,9
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja	3,8	4,1	4	3,9	4,2
Työtehtävät ja omat voimavarat					
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,5	3,9	3,9	3,8	3,9
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	3,9	4,2	4,2	4,1	4,3
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3	3,4	3,2	3,3	3,5
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,3	3,9	3,7	3,7	3,9
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita	3,5	3,8	3,7	3,7	3,8
Lähiesihenkilötyö					
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen	3,9	4,2	4,2	4,1	4,3
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja	3,3	3,9	3,7	3,6	3,9
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut	2,9	3,8	3,4	3,4	3,8
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,4	3,9	3,8	3,7	4,1
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,4	4	3,8	3,7	4,1
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,5	3,9	3,8	3,7	4
Työnantajan toiminta					
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,6	3,8	3,7	3,6	4
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	2,8	3,5	3,3	3,2	3,7
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	2,6	3,3	3,1	3	3,6
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentyneessä	3,3	3,8	3,6	3,6	3,9
Käsitys työnantajasta					
Suosittelisin nykyistä työpaikkaa tuttavalleni	66 %	80 %	76 %	79 %	85 %
Olen tietoinen organisaationi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työkyky on uhattuna	53 %	63 %	61 %	56 %	70 %
Asiakkaat ja yhteistyö					
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3	3,7	3,5	3,4	3,8
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme	3,2	3,7	3,5	3,4	3,8



Toimialoilla tulosten pohjalta laaditut kehittämissuunnitelmat painottuvat havaittuihin kehittämis-kohteisiin; työajanhallintaan ja perehdyttämiseen.

Toimenpiteiksi kehittämissuunnitelmissa työajan hallintaan on kirjattu mm. seuraavaa: tehtäväkuvien kartoittaminen ja oman perustehtävän ymmärtäminen ja siihen keskittyminen, resurssien oikea kohdentaminen sekä työmäärän tasaaminen henkilöstön kesken.

Heinolan kaupungilla on käytössä Intro -sähköinen perehdytystyökalu. Uudelle työntekijälle osoitetaan nimetty perehdyttäjä, mutta

pääsääntöisesti perehdyttämistä jaetaan työyhteisössä useamman henkilön kesken. Introon laaditaan uudelle työntekijälle perehdyttämissuunnitelma vastuuhenkilöineen. Uuden työntekijän perehdyttämiseen on siis selkeä toimintamalli. Myös työpaikan sisällä uusiin työtehtäviin siirtyminen, tehtäväkuvan laajentuminen/muuttuminen vaatii organisoitua työhönopastusta nimettyine vastuuhenkilöineen.





Henkilöstöedut

Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky ovat Heinolan kaupungille tärkeitä ja henkilöstöedut ovat osa henkilöstön hyvinvointia, palkitsemista ja sitoutumista. Henkilöstöetujen kokonaispaketti uudistuu 1.1.2024 uusina etuina tulee käyttöön liikunta- ja kulttuurietu sekä lounasetu. Uudistukseen sisältyi myös polkupyöräetu, joka käyttöön otettiin jo 2023 vuoden puolella. Vuoden aikana oikeuden työsuhdepolkupyörään käytti 37 henkilöä.

Muutoin omaehtoista työkyvyn ylläpitoa on tuettu mm. ohjatulla ryhmäliikunnalla (KKI) ja alennetuilla uimahalli- ja kuntosalilipuilla.

Heinolassa aiemmin käytössä ollut kannusterahakäytäntö, jolla huomioitiin työssään menestyneitä

työryhmiä ja tiimejä, korvattiin 2023 vuoden alusta Vuoden kehitystekko -innovaatiopalkinnolla. Ensimmäiseen Vuoden kehitystekko kilpailuun saatiin 23 ehdotusta, joista kolmelle parhaaksi valitulle myönnettiin 1500 – 500 euron virkistysraha. Sijoille 4 – 8 sijoittuneet ehdotukset palkittiin kunniamaininnalla.

Merkkipäivänsäännön mukaisesti henkilöstöä on muistettu yhdenjaksoisen palvelusuhteen pituudesta riippuen mm. palkallisilla vapaapäivillä. Vuosittain haetaan kuntaliitolta ansiomerkkejä 30 ja 40 vuoden kuntapalvelusta. Eläkkeelle siirryttäessä ansiomerkki haetaan jo 20 vuoden kuntapalvelusta.

Kannustava palkkaus

Kaikissa Heinolan kaupungin käytössä olevissa palkkajärjestelmissä on elementti, jolla arvioidaan työssä suoriutumista. Arviointi

määrittää palkan henkilökohtaisen lisän määrän. Palaute työsuorituksesta tulee antaa vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa.



Työturvallisuus ja työkykyjohtaminen

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

Aino Health terveystoiminnan järjestelmästä esihenkilöillä on mahdollisuus seurata työntekijöiden sairauspoissaoloja ja niiden kehitystä sekä tehdä havaintoja mahdollisista työkyvyn menettämisen

uhkista. Järjestelmään on määritetty poissaolorajat, joihin esihenkilön viimeistään tulee reagoida. Järjestelmää on käytetty myös esihenkilön, hr:n ja työterveyshuollon viestitykseen tietoturvallisuudessa ympäristössä.

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

Työterveyden palvelut

Loppuvuodesta saatiin varmuus Työterveys Wellamon toiminnan päättymisestä maaliskuun loppuun 2024. Palvelutarjonta on ollut rajallista kahden viimeisen toimintavuoden aikana mm. lääkäriresurssista johtuen.

Työterveyshuolto Wellamolta ostettavien palvelujen kustannuksista 52,7% painottui toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Loppu kohdentui työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Wellamon 2023 palveluraportin mukaan vuoden aikana käytiin 4 terveysterveystoimintaa.

Lääkärin tai sairaanhoitajan todistuksella myönnettyistä sairauspoissaoloista 42,2 %:lla oli Tule tai MT diagnoosi. Myös työterveyshuollon palveluiden käytön kustannukset painottuivat näihin työntekijöihin. Näiden palveluiden käytössä korostuvat nimenomaisesti lääkärisäkäynnit ei niinkään fysioterapeutin tai psykologin vastaanotolla käynti. Tämä käy ilmi työterveyshuollon raporteilta 2023.

Heinolassa ei ole vielä käytössä varsinaista korvaavan työn mallia. Mutta työn muokkaamista on syytä harkita erityisesti silloin, kun henkilöllä on sairaudesta huolimatta paljon työkykyä jäljellä,



mutta poissaolo uhkaa pitkittyä hoitojonojen tai sairauden hitaan paranemisen vuoksi esim. erilais-
ten vammojen jälkitilat, Tule-sai-
raudet sekä eräät mielentervey-
denhäiriöt kuten masennus. Työn
muokkaus mahdollisuuksien mu-
kaan ja asteittainen työhön paluu
on todettu vaikuttaviksi keinoiksi
tukea työhön paluuta erityisesti
mielenterveyden häiriöön liittyvän
sairauspoissaolon jälkeen.

Työterveyshuollon
kustannukset vuonna 2023 olivat
yhteensä 194 711 euroa. Työter-
veyshuollon kustannukset vuonna
2023 olivat keskimäärin vain 281
euroa/työntekijä (henkilöstömäärä
31.12.2023) kun Kelan vahvistama
enimmäismäärä vuonna 2023 oli
470,50 euroa. Vuoden 2023 työter-
veyshuollon kustannusten korvaus
tullaan näin saamaan täysimääräi-
senä.

Työtapaturmat

Lakisääteinen tapaturmavakuutus-
yhtiö on Fennia. Työtapaturmati-
lastojen mukaan vahinkoja sattui
vuoden 2023 aikana yhteensä 46

kappaletta. Vahingoista 76% ta-
pahtui työssä. Korvattuja työkyvyt-
tömyyspäiviä oli yhteensä 299 päi-
vää.

Työkykyjohtaminen ja terveysperusteiset poissaolot

Valtakunnallisesti kerättävissä
tunnusluvuissa sairauspoissaolot
pyydetään ilmoittamaan keskimää-
rin/henkilötyövuosi (HTV 2). Pal-
kallisia ja palkattomia sairauspois-
saolopäiviä kertyi vuonna 2023 yh-
teensä 9677 kalenteripäivää. Kun
tämä luku jaetaan henkilötyövuoi-
sien määrällä, saadaan keskimää-
räiseksi arvoksi 14,7 kalenteripäi-
vää/henkilötyövuosi. Koko kunta-
alaa kuvaava tuorein saatavissa
oleva tilastotieto on vuodelta

2022. Tuolloin sairauspoissaolopäi-
viä oli keskimäärin 20,7 kalenteri-
päivää henkilötyövuotta kohden.
Heinolassa vastaava luku vuodelta
2022 oli 23,0.

Tässä luvussa ilmoitetut sairaus-
poissaolotiedot on kerätty Aino
Health terveysjohtamisen järjestel-
mästä. Sairauspoissaolojen jaka-
jana järjestelmä käyttää koko vuo-
den palvelussuhteessa ollutta
henkilöstömäärää huomioiden kui-
tenkin palvelussuhteen pituuden.



Esim. 6 kuukautta palvelussuh-
teessa ollut henkilö toimii jakajana
0,5 henkilöä.

Sairauspoissaolopäi-
vien lukumäärä pituuden mukaan
(KT:n suosituksen mukainen jako):

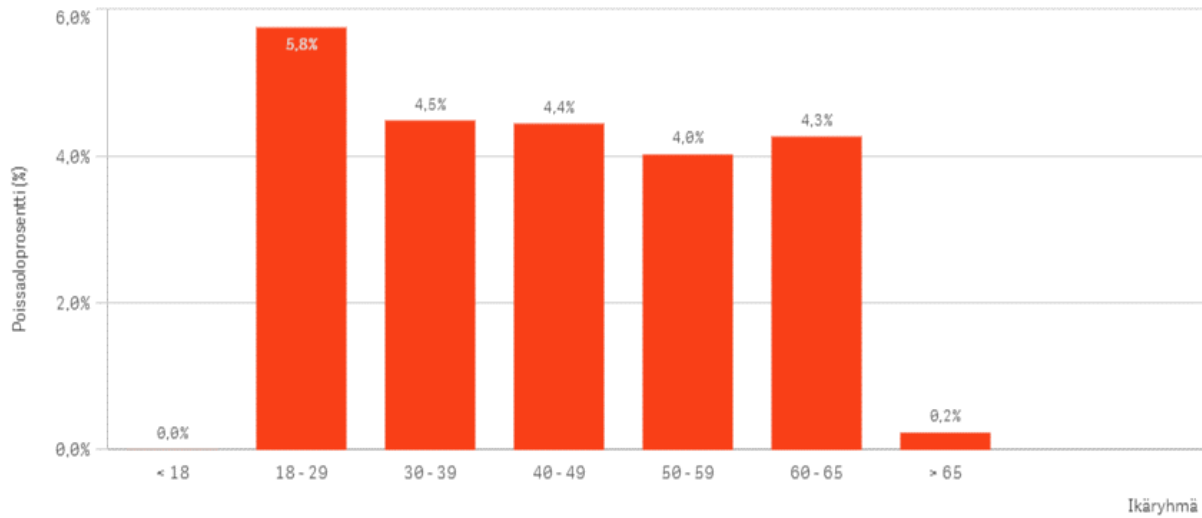
Poissolon pituus	Kalenteripäivinä
1 – 7 pv	4 110
8 – 29 pv	2 159
30 – 59 pv	986
60 – 89 pv	537
90 – 179 pv	1 136
180 - pv	749

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

Koko henkilöstö	2023	2022 (sote mukana)
Sairauspoissaoloprosentti	4,3 % työajasta (- 2,2)	6,5 % työajasta
Poissaolot kalenteripäivinä	14,7 päivää /htv (- 6,4)	15,5 kalenteripv/hlö
Sairauspoissaolajaksoja	1,7 jaksoa/hlö (-0,5)	2,2 jaksoa/hlö
Jaksojen keskipituus	5,6 päivää (- 1,7)	7,3 päivää
Lyhyet pe-ma poissaolo- jaksot	42 % lyhyistä jaksoista (- 1,6)	43,6 % lyhyistä jaksoista

Sairauspoissaolojen yleisesti myön-
teinen kehitys oli nähtävissä koko
vuoden. Vertailuvuoden tunnuslu-
vussa on mukana hyvinvointialu-
eelle 1.1.2023 siirtynyt sote-henki-
löstö.

Kun sairauspoissaoloja tarkastel-
laan ikäryhmittäin korkein sairaus-
poissaoloprosentti on ikäryhmässä
18-29 vuotta.



Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan nuorten kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolot ovatkin jatkaneet kasvuaan. Tutkimuksen mukaan alle 30-vuotiailla työntekijöillä oli jo enemmän sairauspoissaoloja kuin yli 50-vuotiailla. Sama huolestuttava suuntaus on nähtävissä myös Heinolan tunnusluvuissa.

Työkykyjohtamisen kehittäminen on tärkeä osa esihenkilötyötä ja sen parantaminen on asetettu tälle vuodelle toiminnalliseksi tavoitteeksi. Wellamon toiminnan

päätyessä aloitetaan 1.4.2024 työterveysyhteistyö Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Yhtenä osa-alueena uuden työterveystoimijan valinnassa oli työkykyjohtamisen huomioiminen. Uusina toimintamalleina otetaan käyttöön mm. säännölliset ohjausryhmät, esihenkilöiden tuki ja tekoälyn hyödyntäminen tietojen seulonnassa. Esihenkilöille toteutetaan myös vuoden 2024 keväällä Kevan työkyky 360-kysely, jonka kautta saadaan kuvattua työkykyjohtamisen nykytilanne ja kehityssuosituksat tarvittaville toimenpiteille.



Henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

Ottamatta huomioon hyvinvointi-alueelle siirtynyttä henkilöstöä, vakinaisen henkilöstön osalta 37 henkilön palvelussuhde päättyi vuoden 2023 aikana, näistä palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle

siirtyi 15 henkilöä. Vuoden 2022 aikana uudessa vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti yhteensä 30 henkilöä.

Eläke-ennuste toimialoittain

	2024	2025	2026	2027
Yhteiset palvelut	2			2
Elinvoima	4	1	1	1
Hyvinvointi	12	4	6	11
Lupa ja valvonta	1			
Tekniikka	5	5	8	10
Yhteensä	24	10	15	24

Rekrytoinnit

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 Työmarkkinatoria 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 katsottuun paikan päällä tapahtuvaan haastatteluun kutsuttavat. Vuoden 2023 alusta Kuntarekryyn integroitiin anonyymin rekrytoinnin lisäosa. Anonyymi rekrytointi parantaa työnhakijoiden tasapuolista kohtelua sekä edistää hakemusten osaamiseen ja pätevyyteen perus-

tuva käsittelyä rekrytointiprosessin aikana. Anonyymissa rekrytoinnissa työnhakuvaiheessa poistetaan työnhakijaa yksilöivät tiedot kuten nimi, ikä, sukupuoli ja kansalaisuus. Anonyymin rekrytoinnin tarkoituksena on lisätä työpaikkojen osaamiseen perustuvaa rekrytointia ja työyhteisöjen moninaisuutta.

Rekrytoinnit 2023

Rekrytointi-ilmoitukset	Työpaikat	Hakijamäärät
79 ilmoitusta (2022 ilmoituksia 257)	220 työpaikkaa (2022 työpaikkoja 440)	903 hakijaa (2022 hakijoita 999)

*) Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrään suurempi johtuen yhteisilmoituksista

Muu työllistäminen

Työllisyyden hoito

Heinolan kaupungin työllisyydenhoitopalvelut -palvelualue sijoittuu kaupunkiorganisaatiossa elinvoimatoimialaan. Palvelualueen keskeisiin tehtäviin kuuluvat työllisyystilanteeseen vaikuttaminen aktiivomalla työttömiä kaupungin omiin yksiköihin esimerkiksi palkkatuella työllistämällä. Kaupungin Työpaja Torpalla korostetaan valmennuksellisia menetelmiä valmentautujien yksilöllisissä prosesseissa. Toisena keskeisenä tavoitteena on vaikuttaa työttömyydestä aiheutuviin kustannuksiin. Työmarkkinatuen kuntaosuusmaksut olivat Heinolassa vuonna 2023 hieman yli 1.8M euroa. Mitä enemmän pitkäaikaistyöttömiä on työllistymistä edistävissä palveluissa, sitä pienemmät ovat edellä mainitut maksut.

Kaupungin työllisyyspalvelut tukee alueen työnantajia TE-toimiston myöntämää palkkatukea täydentävällä Heinola-lisällä. Tuki on kohdentunut pääosin 3. sektorin työllistämistoimiin ja yli vuoden työttömänä olleisiin työttömiin. Lisäksi työllisyyspalvelut on tukenut taloudellisesti työllisyydenhoidollista hanketoimintaa.

Vuoden 2023 keskeiset valmistelu- ja kehittämistoimet liittyivät TE-uudistuksen voimaan tulon vuoden 2025 alusta. TE-uudistus muuttaa työllisyydenhoidon vastuukenttää siten, että TE-palvelujen nykyinen viranomaisvastuu siirtyy valtiolta kunnille. Kyseessä on liikkeesiirto, jossa TE-toimistojen henkilöstö siirtyy kuntien palvelukseen. Päijät-Hämeeseen on syntymässä kaksi työllisyysaluetta, Lahden (Lahden kaupunki yksin) ja



Päijät-Hämeen työllisyysalueet. Jälkimmäisen alueen työllisyydenhoidon viranomaisvastuu siirtyy Hollolan kunnalle. Heinolassa TE-uudistus koskettaa yli 1 000 työntöntä kuntalaista.

Heinolan kaupungin työllisyyspalveluissa (os. Torikatu 8) työskenteli kolme vakituista työntekijää ja Työpaja Torpalla (os. Reumantien 4) työskenteli yhdeksän vakituista

työntekijää. Yhden henkilön työsuhde päättyi eläköitymiseen vuoden 2023 lopussa.

Vuonna 2023 kaupungin palkkatuetuissa määräaikaisissa työsuhhteissa työskenteli yhteensä 142 henkilöä, joista työpaja Torpalla 67 henkilöä. Työsuhhteiden kestot olivat pääsääntöisesti 6-8 kuukautta, joissain tapauksissa 10 kuukautta. Palkkatuetut työsuhhteet alkavat Heinolan yksiköissä vähintään yhden kuukauden työkokeilulla.

Nuorten kesätyöllistäminen

Kaupungin työllisyyspalvelut vastaavat myös nuorten kesätyöllistämistä kaupunkiorganisaatioon. Nuorten kesätyöpaikkoihin haki 180 nuorta ja kesätyön sai 102 hakijaa.

Palautekysely palvelussuhteen 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 on toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen. Vastauksia kerätään kolmelta aihealueelta asteikolla 1-5.

Työtehtävistä annettujen arvioiden keskiarvo on nyt 3,8. Alle mainitun

keskiarvon jäävät kysymykset koskien työnjaon selkeyttä, työmäärää, työhön käytettävissä olevaa aikaa sekä kokemusta vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön.

Työyhteisöä koskevien kysymysten keskiarvo on nyt 3,7. Esihenkilötyö sai hyvät arviot 3,7-4. Puutteita koettiin tiedottamisessa. Myös työpaikan ilmapiiriä mittaavat kysymykset jäivät alle keskiarvon.

Kehittymiseen ja koulutukseen panostetaan, mutta etenemismahdollisuudet työssä koettiin heikoiksi.



Palkkatasoa koskevat kysymykset saavat keskiarvoksi 2,6. Erityisesti henkilökohtaista työsuoritusta ei

vastaajien mielestä huomioida riittävästi eikä hyvistä työntuloksista palkita.

