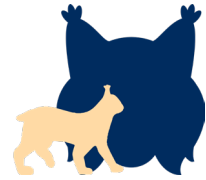


Henkilöstökertomus 2023



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.

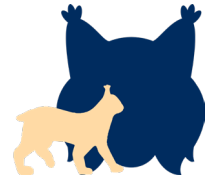
Hr- ja talousjärjestelmien uudistus oli toinen suuri projekti, jonka valmistelutyötä tehtiin jokaisella toimialalla, erityisesti henkilöstö-, talous- ja ICT-palveluissa. Uutena palvelutuottajana vuoden 2024 alussa aloitti Provincia Oy ja uudet järjestelmät otettiin pääosin käyttöön sujuvasti.

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.

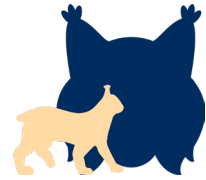
Tuottavuus ja tuloksellisuus

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.

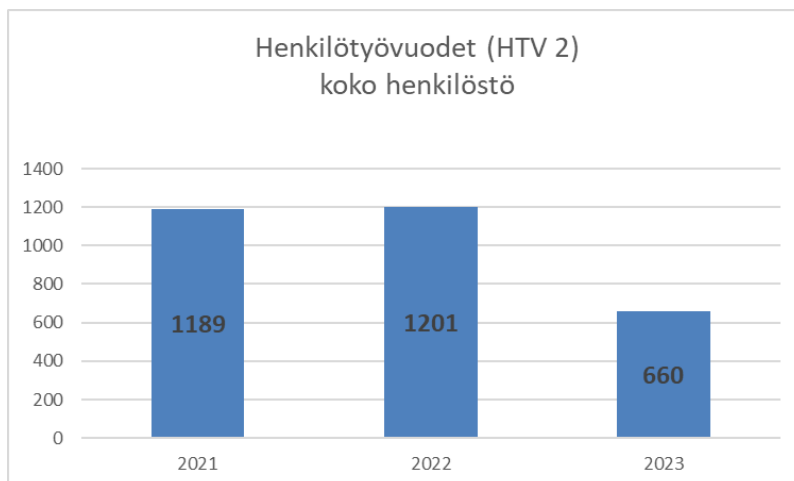


Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys

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

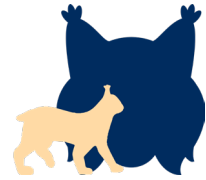
| Toimiala | 2022 | 2023 |
|-------------------|--------------|--------------|
| Yhteiset palvelut | 37,3 | 35,1 |
| Elinvoima | 85,4 | 85,2 |
| Hyvinvointi | 389,9 | 382,1 |
| Lupa ja valvonta | 15,4 | 13,9 |
| Tekniikka | 184,4 | 143,4 |
| Yhteensä | 712,4 | 659,7 |

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.

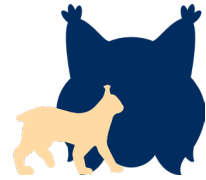


Henkilöstömenojen kehitys

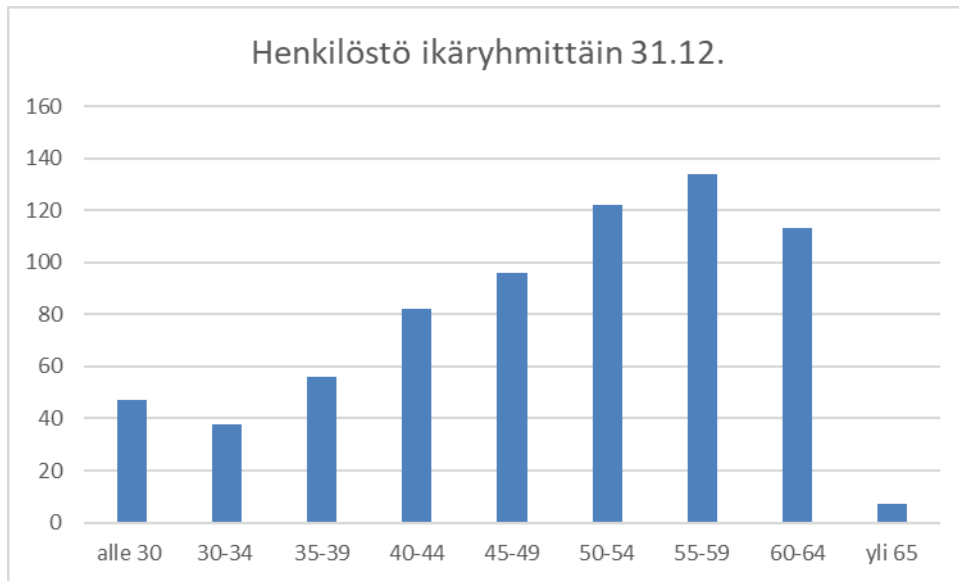
| Toimiala | Palkkamenot 1000 euroa | | |
|----------------------------|------------------------|---------|---------|
| | TP 2023 | TP 2022 | Muutos |
| Yhteiset palvelut | 1 903 | 1 947 | -44 |
| Elinvoima | 3 008 | 2 796 | 212 |
| Hyvinvointi | 16 058 | 15 500 | 558 |
| Lupa ja valvonta | 643 | 679 | -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. Tuoreemmat 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.

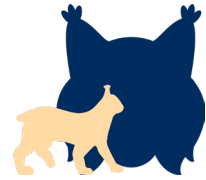
Vuonna 2023 Heinolan kaupungilla oli käytössään myös koulutuslissenssi Eduhousen koulutusportaalien, joiden tavoitteena on tukea

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 kehittämisessä sekä suoritetaan samalla tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 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.

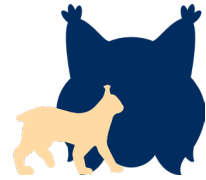


järjestelmäosaamisen kehittä-
seen sekä esihenkilökoulutukseen.
Lisäksi takaamme työssä tarvitta-
vien lupien suorittamiseen liittyvän
koulutuksen sekä muun ammatilli-
sen lisä- ja täydennyskoulutuksen.
Heinolan kaupunki haluaa myös
jatkossa tukea henkilöstön itse-
näistä osaamisen kehittämistä
sekä 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

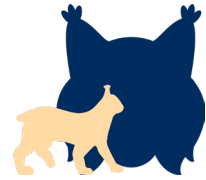
edellisestä kyselystä yli 10%. Myös alla olevat tulokset kertovat, että kaikkienensa olemme tehneet oikeita asioita työhyvinvointia rakennettaessa.

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 keskustelee 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 työkykyäni on heikentymässä | 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 |



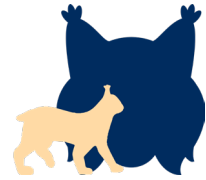
Toimialoilla tulosten pohjalta laaditut kehittämissuunnitelmat painottuvat havaittuihin kehittämis-kohteisiin; työajanhallintaan ja perehdyttämiseen.

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 työsuhteiden polkupyörään 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.

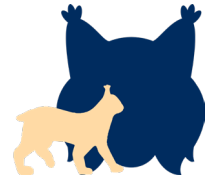
Työterveyden palvelut

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 terveystoimintaa.

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

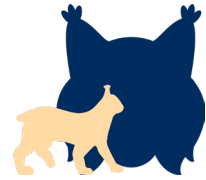
kappaletta. Vahingoista 76% ta-
pahtui työssä. Korvattuja työkyvyt-
tömyyspäiviä oli yhteensä 299 päi-
vää.

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):

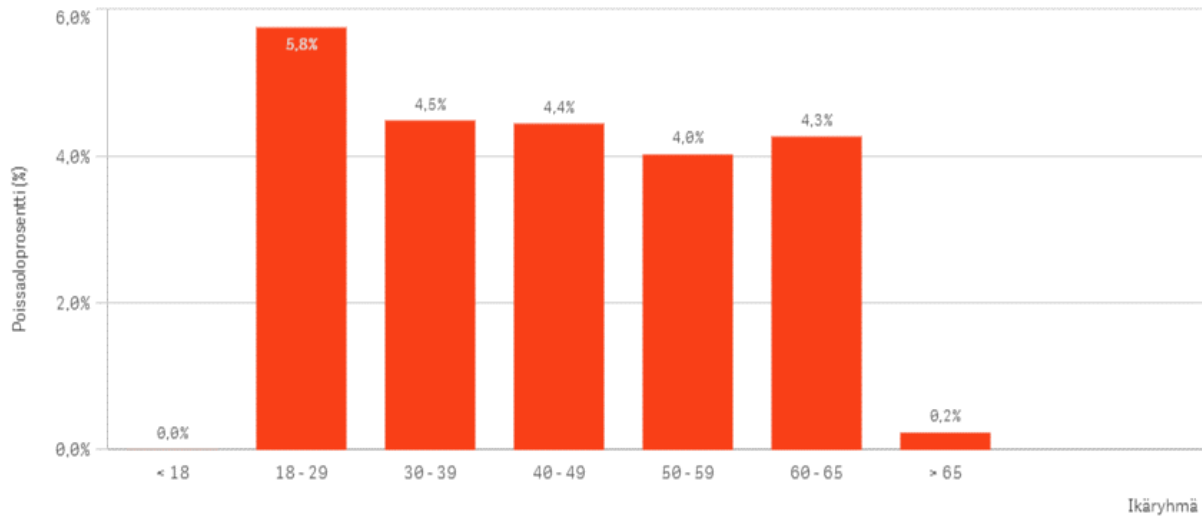
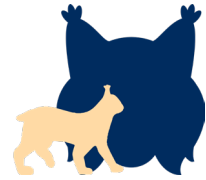
| Poissolon pituus | Kalenteripäivinä |
|------------------|------------------|
| 1 – 7 pv | 4 110 |
| 8 – 29 pv | 2 159 |
| 30 – 59 pv | 986 |
| 60 – 89 pv | 537 |
| 90 – 179 pv | 1 136 |
| 180 - pv | 749 |

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.

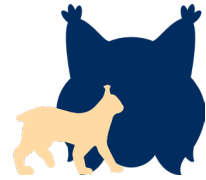
Kun sairauspoissaoloja tarkastel-
laan ikäryhmittäin korkein sairaus-
poissaoloprosentti on ikäryhmässä
18-29 vuotta.



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 2023 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 |

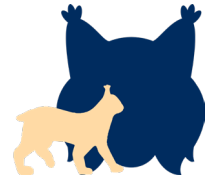
Rekrytoinnit

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 katsottu-
aan paikan päällä tapahtuvaan
haastatteluun kutsuttavat.
Vuoden 2023 alusta Kuntarekryyn
integroitiin anonyymin rekrytoinnin
lisäosa. Anonyymi rekrytointi pa-
rantaa työnhakijoiden tasapuolista
kohtelua sekä edistää hakemusten
osaamiseen ja pätevyyteen perus-

tuva käsittelyä rek-
rytointiprosessin aikana. Anonyy-
missa rekrytoinnissa työnhakuvai-
heessa poistetaan työnhakijaa yk-
silöivät tiedot kuten nimi, ikä, su-
kupuoli ja kansalaisuus. Anonyy-
min rekrytoinnin tarkoituksena on
lisätä työpaikkojen osaamiseen
perustuvaa rekrytointia ja työyhtei-
steisöjen 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

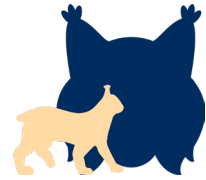
Muu työllistäminen

Työllisyyden hoito

UHRJ5ZFIJÁVFI@UJÓRÚÁ55ZÁ55EHÚ
O5R50FIZHZÁÁ0FIZHZFIZOHÁR5R6@Á
YFI@UJYR5OFIJÁFIFR533FIÁHZÚ85R
GFI5R5R5FIJFIJÁ5FIZHZFIZOHÚÁH3
YHR5RÚÁHCEÄ8RÚÁV@X@FÁ55ZR
35536R5JÁ6HH3HHÚÁFIR@6FIGRÚHÚÁ
FIY6R5R5FIZFIÁ55665GÄÁVFI@UJÓRÚÁ
5G RÚÁ5Y3R5RÚÁH3R5HOYR3RÁOFIJY
YFI@HZZFIÁ55ZÁ6ÁGÄZÁÁJFI@UJÓRÚÁ
b550fMFIÁ500fIZFIÁ50536H6fifijÁfiz
G HÚJÚ@Y3HZÁR5IÁG HÚH6HZGÄÁFIZ
G HÚ6FI@UJÓRÚÁ5Y3R5ZÁR53ÄÁO053H3
3HR3FIÁ5R5HÚFIÁH3YHR5HÚÄÁFIR5R
6HHÚFIÁ5JÁFIR@6fififÁ55665G55EH36ÁÁ
FIÁH@UJÓRÚÁV@6fifijÁ55665G55EH36ÁÁ
FIÁH@UJÓRÚÁV@6fifijÁ55665G55EH36ÁÁ
GFIYRÚFI@UJÓRÚÁV@6fifijÁ55665G55EH36ÁÁ
5ZÁFIRÁHÚR5ZFIJ3FIÁ@UJÓRÚÁÁH
GFIJÁZÁRÁH@UJÓRÚÁRÁÁHÚHG6ÁJÁ
0R5YÁFIÁFIÁ655665GÄÁ5JÁ55ZÁ65
G R5ÁÁHÉR5ÁR53ÄÁOFIZHZFIZ3FIÁRÁÁ
0R5YÁHG6ÁÁ58FIRÁHÉHZÁÁGFIJÚR@Á
GFIY3@

JFI@UJÓRÚÁ55ZÁ5530FIZHZFIZ@YHHÁ
fIZOHÚÁ55JÁFIJÁVFI@UJÓRÚÁ65R5R55JÁ
G55JÁ6ÄÁOFIJYFI@YHFIÁÄ5EHÚ6Á
8ÄZÁÁHÚR5ZFIJZÁZÁÁ@YR5JÁ5CE
EHÚ6@UJÓRÚÁÄ53RÚÁÁHY6OJÁ55Z
ZÁ6ÁG R5R5R5RÚÁFIÁZÁ@EHÚÁ556
65GÄJÁÄ5ZH3RÚÁ55665GRÚÁFIÁ5Y3RÁ
655ZÁ5530FIZHZFIZ@YHÚ@FIF
Z@EHZÁH36R555ZÁ55EHÚO5R5ZÁ6FIÁ
OFIJYH6R5RÚ6fifif

I@EHÚÁÁH3YHR5H6ÁFIZR56HZ@Á
VFIÁHCE6ÁG R5R5R5H6ÁZÁ65R5ÄÁ@L
@EH36@Y3HÚÁ5R5FIFIJÁ@Z55JÁ@EH
EHÚÁÁFI@UJÓRÚÁ@EH36@Á
G@6fififÁ55ZÁ55EHÚO5R55JÁFIR
6@YHÚ66ÄÄÁR5HÚÁH66Ä@L0FIZHZFIZ
VHÚÁ5Y5RÚHÚÁR5OFIJ5GFIÁ8FIR6@EH3R5
655ÁFIZR5ZFIÁV@UJÓRÚÁÁJ53HH33ÄÁJÁ
ZÁYHÚH3R55Á533FIÁ@L65R5R55VHÚÁ
OHIJYR5365ÁR555ÁV@UJÓRÚÁOFIZHZFIZ
3HHÚÁSÁRÁ6UÁGHH3HHÚÁ5JÁ5JÁ65
GÄ33ÄÁFIY3R555ZÁ553fIZOH6FIÁFI@UJÓRÚÁ
EHÚÁJFI@EHÚÁVFI@UJÓRÚÁ5Y3RÚÁFIÁ



SÄRÄÄ ÜÄG HHÚÄ55ZÄ 553 flZHH° Á
 RÄZYFG G ÄÄ HÚÄflZHHÚÄ55ZÄ 55EHÚ
 ÖEÄ5ÚÄ flÚ5G flÄ 8 flÄ 6ÖÄÄ flÖ55Ä
 Ü5ZÄflÚÄ ÜÚflZH ÄÜHRÚ5ZÄ3 flÄL
 ÖEÄ 6ÖÄ Ä53 YH°6flflÄZÄ Ä55
 65ÚÄÄÜ ÜflZflÄ 6fl

655Ú6HYÄÄÄ Ä ÖEHÚÄ
 ÖEHÚYÄ5ÚÄ553 ÖEHÄÄÄ665ÄÄY5R
 65G Ä HHÚÄ ÖEHÚÄ Ä50Ö3 fl ÄÄ

ÜHRÚ5ZÄflÚÄ flÖÜÜÖÜÄ55ZÄ 553 flZ
 8 HZÖ3 flÄ53 Ä5Öfl°ÖÄ Ä553 YHÚ
 6HZÄ5ZG HÄ flYÄÖ3 6flÄ55Ú6HYÄÄÄflÄ
 b55 flflÄ5Ö flZflÄ53 ÄSHÖG flÚ6RHÚÄ
 Ä553 YHÚ6HZÄÖEHY3 ÄÜÄ flYÄÖ3 flÄ

i Ö5ÜÜflÄ Ä flÖÜÜÖÜÄ flZyfl
 6ÖH°Ö3 flÄG ÄÄÖflflÄÄ 83 flÄ553 ÖE
 6HÄ3 flÄ553 YHÚ6HZÄÖEHÚ3 ÄÄ Ä
 ÖEHÚYÄÄ Ä5Ä 6flÄ55 flflÄ5Ö flZflÄ Ä
 ÖEHÚYÄÄ Ä553 ÖEHÄHÚÄH3 65°ÄZÄ
 8 flÄÄÄ3 ÄÄÜ65Ä H3 6ÄÄ Ä ÖYfl° fl Ä
 VÄ3 flflÄ flflÖY3 Ä3 flÄ Ä ÖYfl° fl Ä
 SflZYfl° ÖH° ÖÄ553 ÖEHH° Ä flZ fl° fl Ä
 ÜHRÚ5ZÄflÚÄ53 ÄÄ5Ä3 ÄÄ ÄÖÜ6ÄÄÜÄ5ÖE
 EHÚÄ ÖYfl°EHÚÄ55Y5YHÄZfl

Nuorten kesätyöllistäminen

T flÖÜÜÖÜÄ55ZÄ 553 flZ HZÖÄ flÄ flfl° fl° ÄG 553 ÄÜ ÖEHÚÄH3 Ä655ZÄ 6ÄG Ä H3 6ÄÄ
 Y flÖÜYÄ5Ö flflÄ flfl° fl5Ú Ä ÖEHÚÄH3 Ä655 flflY5Ö flflÄ ÄÜ ÖEH flÄ flÄ H3 Ä
 655ÚÄ flÄ Ä flfl flfl

Palautekysely palvelussuhteen päättyessä

Kokemusta Heinolan kaupungista työnantajana mitataan myös pois- lähtevälle annettavalla palveluky- selyllä. Esihenkilölle suoraan an- nettavan palautteen (lähtöhaas- tattelu) lisäksi palautteen voi an- taa nimettömästi Webropol-lo- makkeella.

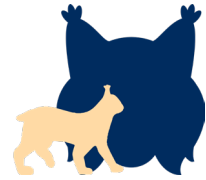
Valtaosalla palautteen antajista lähtösyynä on toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen. Vastauk- sia kerätään kolmelta aihealueelta asteikolla 1-5.

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

keskiarvon jäävät kysymykset kos- kien työnjaon selkeyttä, työmää- rää, työhön käytettävissä olevaa aikaa sekä kokemusta vaikutus- mahdollisuuksista omaan työhön.

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

Kehittymiseen ja koulutukseen panostetaan, mutta etenemismah- dollisuudet työssä koettiin hei- koiksi.



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

vastaajien mielestä huomioida riittävästi eikä hyvistä työntuloksista palkita.

