

Henkilöstökertomus 2024



Heinolan kaupunki

Sisältö

Kiitos vuodesta 2024.....	2
Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan	3
Heinola ulospäin.....	4
Strategia.....	4
Brändi, verkkosivut ja sosiaalisen median kanavat.....	5
Henkilöstön määrä, ikärakenne ja henkilöstömenojen kehitys.....	7
Henkilötyövuodet sekä henkilöstömäärän ja henkilöstömenojen kehitys.....	7
Henkilöstömäärä kvartaaleittain 2024	7
Henkilötyövuodet.....	7
Henkilötyövuodet toimialoittain 2023-2024.....	8
Henkilöstömenojen kehitys 2023-2024.....	8
Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä	10
Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2024	10
Henkilöstön keski-ikä 31.12.2024.....	10
Osaaminen ja uudistuminen	11
Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja koulutuspäivät	11
Heinolan kaupungin osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallin kehittäminen	13
Työhyvinvointi ja työkyky.....	15
Työhyvinvointikyselyt	15
Henkilöstöedut.....	18
Kannustava palkkaus ja palkitseminen.....	18
Työturvallisuus ja työkyvyn tukeminen.....	19
Työterveyden palvelut.....	20
Työtapaturmat.....	21
Työkykyjohtaminen ja terveysperusteiset poissaolot.....	21
Henkilöstön vaihtuvuus.....	24
Alkanneet ja päättyneet palvelussuhteet.....	24
Eläke-ennuste palvelualueittain (ent. toimiala).....	24
Rekrytoinnit.....	24
Muu työllistäminen	25
Palautekysely palvelussuhteen päättyessä	25



Kiitos vuodesta 2024

Muutos ja uudet toimintatavat kuvaavat hyvin Heinolan kaupungin henkilöstön vuotta 2024. Vuoden alussa otimme käyttöön uudet HR- ja talousjärjestelmät, joiden käyttöönotto sujui kokonaisuutena hyvin. Samalla palveluntuottajaksi vaihtui Provincia Oy. Vuonna 2024 valmistelussa ollut Heinolan kaupungin muutosohjelma kosketi jollain tasolla jokaista toimialaa. Organisaatorakenne muuttui viidestä toimialasta kolmeen palvelualueeseen ja sisälsi kaksi liikkeen luovutusta, joiden myötä vesihuoltolaitoksen henkilöstö siirtyi Lahti Aqua Oy:lle ja tilapalveluiden henkilöstö Heinolan Tilapalvelut Oy:lle.

Toimintaympäristön nopeat muutokset ovat jatkossakin osa arkea. Näiden hallitsemiseksi organisaatioon luotiin toimintamalleja ja työkaluja osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallin kautta, jota vietiin eteenpäin yhteistyökumppanin ja kaupungin omien pilottiryhmien kanssa. Toimintamallin käyttöönotto päästään aloittamaan vuoden 2025 aikana.

Työterveyshuollon osalta palveluntuottaja vaihtui huhtikuun alusta ja

uuden toimijan kanssa on rakennettu toimivaa työterveysyhteistyötä sekä saatu uusia työkykyjohtamisen keinoja. Henkilöstön työhyvinvointiin on panostettu myös uudistuneiden henkilöstöetujen kautta, jotka tulivat voimaan vuoden 2024 alusta. Henkilöstön työhyvinvointi nähdään tärkeänä voimavarana ja on ilo huomata, että vuosittain toteutettavan työhyvinvointikyselyn tulokset ovat kokonaisuutena nousseet tai pysyneet samana verrattuna aikaisempiin vuosiin.

Erinomaisena onnistumisena voidaan mainita vielä henkilöstön aktiivinen osallistuminen ”Vuoden kehitysteko”-kilpailuun, jolla haetaan innovatiivisia ratkaisuja ja toimintamalleja havaittuihin haasteisiin. Tänä vuonna kehitysteot osallistuivat samalla valtakunnalliseen ”Tekojen tori” – kilpailuun, jossa Heinolan kehitysideat menestyivät loistavasti. Kiitos koko henkilöstölle vuodesta 2024.

Annika Blom

henkilöstöpäällikkö



Johdanto henkilöstökertomuksen laadintaan

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. KT:n 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: muutostalminen, 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 suosittelemallisuus (lähtöhaastattelut), johtamisarviointit, esihenkilöiden koulutuspäivät.

Tuottavuus ja tuloksellisuus

Tuloksellisuuden kehittämisen pää-

määränä 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.

Hr-raportointiin saatiin alkuvuodesta 2025 käyttöön MS Power BI -pohjainen Kuntamaisema, josta edellä mainitut tunnusluvut vuoden 2024 osalta on kerätty. Uusi raportointiväline ketteröittää merkittävästi henkilöstöraportointia niin henkilöstökertomukseen, osavuositarkastuksiin kuin lyhyemmältäkin aikaväliltä. Väline tulee laajemman käyttöönoton yhteydessä jokaisen esihenkilön hyödynnettäväksi.



Heinola ulospäin

Strategia

Valtuuston hyväksymässä strategiassa katseet ovat 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. Sivusto päivitettiin vuoden 2024 lopussa vastaamaan brändiuudistusta, samalla sivuston tekninen toimivuus modernisoitiin, näin sivuston saavutettavuus myös parani merkittävästi. Päivitetty sivusto julkaistiin 12.2.2025.

Visitheinola.fi on matkailijoille suunnattu verkkosivusto, joka esittelee Heinolan nähtävyyksiä, tapahtumia ja palveluita. Yrityksille suunnattu Businessheinola.fi -sivusto sulautettiin vuoden vaihteessa osaksi päivitettyä Heinola.fi -sivustoa.

Heinolan kaupungin virallisella Facebook -tilillä jaetaan ajankohtaista tietoa Heinolasta, olipa sitten kyseessä katuremontti tai valtuuston kokous. Instagramissa nostetaan esiin paljon liikuntaa ja tapahtumia sekä muita kivoja aiheita valokuvien ja videoiden avulla. Visit Heinolan Instagramissa esitellään Heinolaa kaikessa kauneudessaan kuvilla mm. kesäteatterista, lin-

tuhoitolasta ja yleensä kaupunkimiljööstä antaen matkailijalle kattavan kuvan Heinolasta matkailukohteena. Kaupungin LinkedIn -profiilista löytyvät esimerkiksi uusimmat rekrytointi-ilmoitukset sekä Heinolan kaupungin työntekijämielikuvaa nostavat HR-lähettiläät.

Viestintäpalvelu X toimii kaupungin päätöksenteon ilmoituskanavana, kanavan käyttö on hiljentymässä.

Kaupungin YouTube -kanavalla esitellään Heinolaa erilaisin videoin ja kanavalle myös striimataan liveä valtuuston kokoukset. Suositun Luontokamerat-striimin jatkuu jälleen kesällä, kun vesipuhvelit jatkavat maisemanhoitotöitä Isiäis-järvellä. Luontokameroiden välityksellä voi myös seurata Isiäisen pesimälautan sekä lintuhoitolan vesilintutalon elämää.

Brändin haltuunotto

Heinolan vuonna 2023 uudistettua brändiä jalkautettiin henkilöstölle työpajojen muodossa. Työpajoissa käytettiin esimerkkinä eri yksiköiden tekemiä mainoksia, infonäyttömateriaalia ja lehti-ilmoituksia. Tarkoituksena oli herättää osallistujat näkemään yhtenäisen brändi-ilmeen merkitys koko kaupungin tunnistettavuuteen liittyen.

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

Henkilötyövuodet sekä henkilöstömäärän ja henkilöstömenojen kehitys

Henkilöstömäärä kvartaaleittain 2024

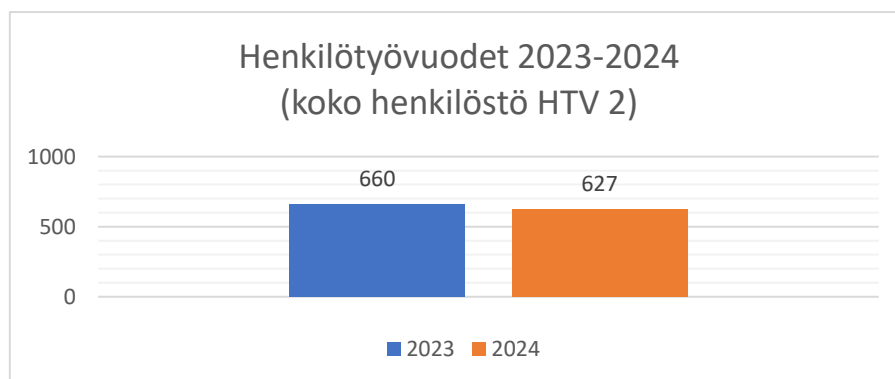
Henkilöstömäärän kehitys vuoden 2024 aikana kvartaaleittain

Toimiala	31.03.2024	30.06.2024	30.09.2024	31.12.2024
Elinvoima	106	158	64	54
Hyvinvointi	406	360	418	392
Lupa- ja valvonta	16	18	14	15
Tekniikka	142	144	145	135
Yhteiset palvelut	40	42	37	37
Yhteensä	709	721	677	632

Henkilötyövuodet

KT:n suosituksessa ohjataan esittämään henkilöstömäärä henkilötyövuosina, ns. bruttotyöpanoksena (HTV 2), jolla raportoidaan palkallista työpanosta.

Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitoita tai muulakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon eikä palkallisia poissaoloja esim. palkallista sairauslomapoissaoloa tai vuosilomia vähennetä.



Henkilötyövuodet toimialoittain 2023–2024

Toimiala	Henkilötyövuodet		
	2024	2023	Muutos
Työllistetyt	25,77	29,90	-4,13
Elinvoima	59,50	55,30	4,2
Hyvinvointi	353,19	382,10	-28,91
Lupa ja valvonta	14,11	13,90	0,21
Tekniikka	134,67	143,40	-8,73
Yhteiset palvelut	38,40	35,10	3,30
Yht.	625,64	659,70	-34,06

Palkkatukityöllistetyt on siirretty vuoden 2024 alusta kokonaisuudessaan elinvoimaan, jolloin vähennystä hyvinvoinnilla 5,2 htv ja tekniikassa 5,4 htv. Palkkatukityöllistettävien määrä on myös kokonaisuutena laskenut.

Hyvinvoinnin henkilöstövähennys: ei korvausrekrytointia, sairauspoissaolot vähentyneet, hankehenkilöstön vähennys.

Henkilöstömenojen kehitys 2023–2024

Toimiala	Palkkamenot 1000 euroa		
	TP 2024	TP 2023	Muutos
Elinvoima	3 140	3 008	132
Hyvinvointi	15 625	16 058	-433
Lupa ja valvonta	687	643	44
Tekniikka	5 310	5 432	-122
Yhteiset palvelut	1 960	1 903	57
Yht.	24 762	27 044	-2 282

Palkkakustannukset on ilmoitettu ilman sivukuluja, eivätkä sisällä luottamushenkilöiden korvauksia.



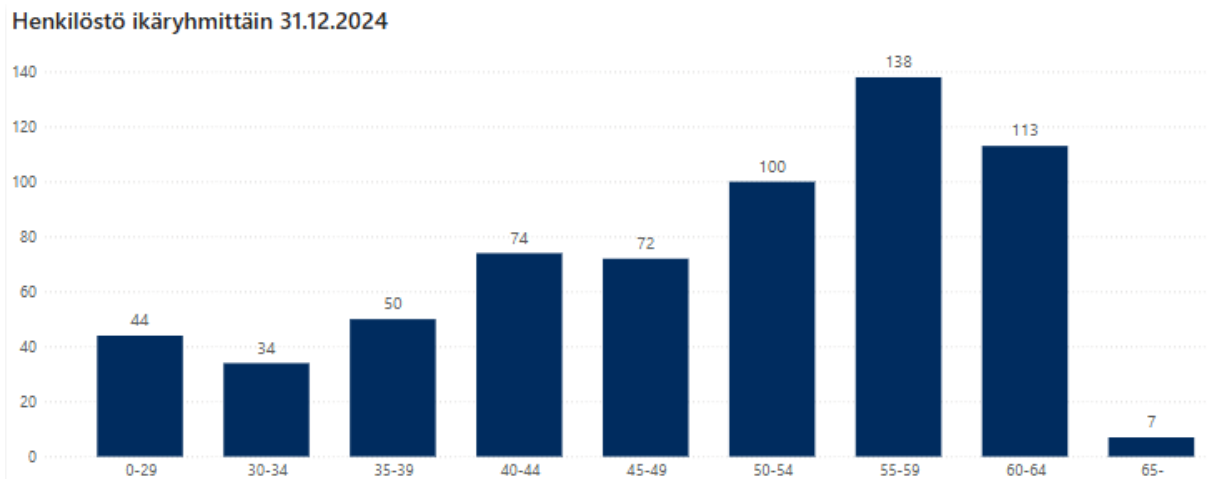
Vuonna 2024 maksettiin sopimuskauden 2022–2024 viimeiset palkankorotukset. KT:n mukaan vuonna 2024 kunta-alan kustannukset nousivat 2,99 % sopimusratkaisuista johtuen.

Henkilöstömenojen laskua selittää hyvinvoinnin ja tekniikan toimialoilla muutokset henkilötyövuosissa edelliseen vuoteen verrattuna.



Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2024



Henkilöstön keski-ikä 31.12.2024



Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12.2024 49,2 vuotta, kun kunta-alalla keskimäärin viimeimmän saatavan tiedon mukaan oli 45,3 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli korkein tekniikka toimialalla ollen 53,4 vuottaja alin lupa ja valvonta toimialalla 43,4 vuotta.



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 keskeistä organisaation kokonaistavoitteiden saavuttamisen kannalta, jonka vuoksi osaamisen vastaavuus työtehtäviin sekä tulevaisuuden asettamiin vaatimuksiin on tärkeä varmistaa. Osaamistarpeita kartoitetaan säännöllisesti mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Koulutussuunnittelussa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus, joten 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.

Heinolan kaupungilla on käytössään myös Eduhousen koulutusportaali, jonka tavoitteena on tukea henkilös-

tön itseohjautuvaa oppimista ja monipuolistaa koulutustarjontaa. Henkilöstön koulutukset olivat vuonna 2024 pääasiassa ammattiin liittyviä lisä- ja täydennyskoulutuksia. Lisäksi järjestettiin mm. tekoäly- ja esihenkilökoulutusta sekä lakisääteistä, työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyvää koulutusta.

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 vuosittain.

Haettujen koulutuspäivien määrä kasvoi vuonna 2024, vaikkakin koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä pieneni. Tämä vaikuttaa myös saatavan koulutuskorvauksen määrään. Toimintaympäristön nopea



muutostahti haastaa koulutussuunnittelua, sillä kaikkia seuraavan vuoden koulutustarpeita ei välttämättä osata ennustaa.

Koulutuspäivät ja saatu koulutuskorvaus vuosilta 2023–2024		
	2023	2024
Koulutuspäivät	880	929
Koulutuspäivät (koulutuskorvaukseen oikeuttavat)	550	377
Koulutuskorvaus (€)	11 251,90	7 941,88

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme.

Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain		
	2023	2024
Yhteiset palvelut	58	67
Lupa ja valvonta	25	17
Elinvoima	16	47
Tekniikka	99	37
Hyvinvointi	352	209

Koulutuskustannukset		
	2023	2024
	256 023,88	271 062,60



Heinolan kaupungin osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallin kehittäminen

Heinolan kaupunki pyrkii laadukkaalla koulutussuunnittelulla sekä monipuolisilla osaamisen johtamisen ja kehittämisen keinoilla vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja tukemaan henkilöstön työkykyä riittävän osaamisen varmistamisella. Tämän vuoksi Heinolassa on panostettu vuonna 2024 systemaattisen osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintamallin rakentamiseen, jolla pystytään vastaamaan nykytyöelämän jatkuvan oppimisen vaateeseen. Tätä tavoitetta varten toteutettiin Oppiminen ja osaaminen hyvinvoivan henkilöstön ja hyvän johtamisen perustana - kehittämisshanke yhteistyössä Kuulas & Co:n kanssa. Projektin tavoitteena oli luoda koko organisaatiolle yhtenäinen ja ennakoiva toimintamalli, joka toimii perustana henkilöstön ja johdon osaamisen kehittämiseksi sekä esihenkilöiden apuna osaamistarpeiden tunnistamisessa ja arvioinnissa. Lisäksi tavoitteena on mahdollistaa tulevaisuuden osaamisen sekä mahdollisten työkykyhaasteiden ennakointi. Toimintamallin jalkauttaminen koko organisaatioon on tavoitteena toteuttaa vuoden 2025 aikana.

Heinola sai työeläkevakuutusyhtiö Kevalta rahoitusta Uudistuva työkykyjohtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä- hankkeeseen, jonka tarkoituksena on rakentaa toimintamalli esihenkilöstön osaamisen kehittämiseksi, erityisesti työkykyjohtamisen näkökulmasta. Mallin tarkoituksena on toimia jatkuvana ja joustavana valmennusratkaisuna, jotta Heinolan kaupungin esihenkilöstön osaamista voidaan kehittää yhdenmukaisesti. Tavoitteena on pystyä sitä kautta tukemaan henkilöstön työkykyhaasteisiin puuttumista ennakoivasti ja tehokkaasti.

Tulevana vuonna Heinolassa jatketaan monipuolisten koulutusmahdollisuuksien tarjoamista henkilöstölle. Painopisteenä on muutoskyvykkyyden vahvistaminen sekä vastaaminen teknologiakehitykseen mm. tekoälyn osalta. 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 Edu-house -koulutusportaalin käyttöä jatketaan ja pyritään yhä laajentamaan sen käyttöä organisaatiossa.



Työhyvinvointi ja työkyky

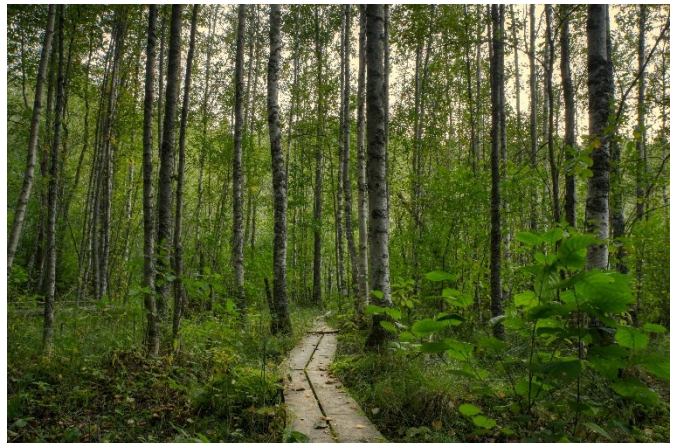
Työhyvinvointikyselyt

Heinolassa työhyvinvoinnin kokonaistilannetta seurataan vuosittain toteuttavalla työhyvinvointikyselyllä.

Vuoden 2024 työhyvinvointikysely toteutettiin 6.5. – 19.5.2024. Kyselyyn toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyyn vastasi 376 työntekijää vastausprosentin ollessa

53,2 %. Täsmälleen samaan vastausprosenttiin pääsimme edellisenä vuonna.

Kevan vertailuaineisto koostuu 81 organisaatiosta, aineistossa on yhteensä n. 16 500 vastaajaa. Heinolan verrokiryhmään kuuluvat keski-suuret kunnat.



	muut heikoin tulos	Heinola 2024	Heinola 2023	Heinola 2022	Heinola 2021	muut paras tulos
Työhyvinvointikyselyjen tulokset 2021 - 2024						
Työn sujuminen työyhteisössä						
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,1	3,8	3,6	3,7	3,6	4,1
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3,4	3,9	3,8	3,6	3,5	4,2
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,6	4	3,8	3,8	3,6	
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4	4,4	4,2	4,2	4	4,5
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,2	3,7	3,6	3,5	3,4	4,1
Työyksikkössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,3	3,9	3,8	3,7	3,6	4,3
Jokainen työyksikkössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja	3,6	4,2	4,1	4	3,9	4,4
Työtehtävät ja omat voimavarat						
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,6	4	3,9	3,9	3,8	4,4
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,1	4,3	4,2	4,2	4,1	4,6
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3	3,5	3,4	3,2	3,3	3,7
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,7	4	3,9	3,7	3,7	4,2
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita	3,5	3,9	3,8	3,7	3,7	4,1
Lähiesihenkilötyö						
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen	4	4,3	4,2	4,2	4,1	4,6
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja	3,3	4	3,9	3,7	3,6	4,2
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut	3,3	3,9	3,8	3,4	3,4	4
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,7	4,1	3,9	3,8	3,7	4,3
Esihenkilöni on innostava ja kannustava	3,7	4,1	4	3,8	3,7	4,4
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,7	4,1	3,9	3,8	3,7	4,3
Työnantajan toiminta						
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,3	3,9	3,8	3,7	3,6	4,1
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,1	3,6	3,5	3,3	3,2	3,9
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	2,9	3,5	3,3	3,1	3	3,8
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä	3,5	4	3,8	3,6	3,6	4,4
Käsitys työnantajasta						
Suosittelisin nykyistä työpaikkaa tuttavalleni	69 %	83 %	80 %	76 %	79 %	92 %
Olen tietoinen organisaationi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työkyky on uhattuna	45 %	69 %	63 %	61 %	56 %	100 %
Asiakkaat ja yhteistyö						
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	3,2	3,9	3,7	3,5	3,4	3,8
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme	3,3	3,9	3,7	3,5	3,4	4



Kokemus siitä, että keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme antoi meille verrokkiryhmiä paremman tuloksen edellä olevissa kysymyksissä. Ilahduttavinta kuitenkin on, että tuloksia parannettiin kaikilta osin.

Kyselyyn sisältyi myös työhön liittyviä tuntemuksia kartoittavia kysymyksiä, joista kaikilta osin saatiin verrokkiryhmiä parempi tulos:

- 40,7 % vastaajista tunsivat itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään päivittäin, verrokkiryhmässä 32,5 %.
- Innostusta työssään koki päivittäin 50,1 %, kun tulos verrokkiryhmissä oli 45,6 %.
- 46,9 % tunsivat päivittäin tyydytystä työhönsä syventyessään, verrokkiryhmässä 41,2 %.

Toimialoilla tulosten pohjalta laaditut kehittämissuunnitelmat painottuivat havaittuihin kehittämiskohteisiin; työajan hallintaan ja perehdyttämiseen sekä työkyvyn tuen toimintamallien tutuksi tekemiseen.

Toimenpiteiksi kehittämissuunnitelmissa työajan hallintaan on kirjattu mm. tehtäväkuvien tarkastaminen ja niiden yhteismitallistaminen.

Perehdytyksessä on käytössä Intro - sähköinen perehdytystyökalu. Uudelle työntekijälle osoitetaan nimetty pe-

rehdyttävä, mutta pääsääntöisesti perehdyttämistä vastuu 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.

Työkyvyn tuen rooleja ja vastuita sekä toimintatapoja käydään läpi henkilöstön kanssa.

Työkykyjohtamisen kehittämistä jatketaan aktiivisesti koko organisaation tasolla. Keväällä toteutettiin Kevan työkykyjohtamisen alkukartoitus, jonka kautta saatiin toimenpidesuosittelut. Loppuvuodesta sairauspoissaolojen seuranta tukeva Aino Health päivitettiin, jonka seurauksena varhaisen puuttumisen rajat tihentyivät, organisaatiolle saadaan paremmin tietoa poissaolojen perusteista ja ohjelmaan tuli myös ikäjohtamisen keskustelumalli. Työterveyshuollon toimijana aloitti huhtikuun alusta Terveystalo ja sitä kautta saatiin myös uusia työkykyjohtamisen välineitä.



Henkilöstöedut

Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky ovat Heinolan kaupungille tärkeitä ja henkilöstöedut ovat osa henkilöstön hyvinvointia, palkitsemista ja sitoutumista. Henkilöstöetujen kokonaispaketti uudistui 1.1.2024. Uusina etuina käyttöön tuli liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu sekä lounasetu. Joustavaa SmartumPlus- saldoa eli liikunta-, kulttuuri ja hierontaetua on käyttänyt 592 henkilöä ja lounasetua 127 henkilöä vuoden 2024 aikana. Uudistukseen sisältyi myös polkupyöräetu. Työsuhdepolkupyörän on tähän mennessä hankkinut 56 henkilöä.

Muutoin omaehtoista työkyvyn ylläpittoa on tuettu mm. ohjatulla ryhmäliikunnalla (KKI) ja Break Pro -taukoliikuntasovelluksella.

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

Kannustava palkkaus ja palkitseminen

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

Heinolassa käynnistettiin vuonna 2023 uusi palkitsemismalli Vuoden kehitysteko- kilpailu, jonka tavoitteena on kannustaa henkilöstöä luomaan aktiivisesti havaitsemiinsa kehityskohteisiin uusia innovatiivisia ratkaisuja, yhdessä toisten kanssa. Vuonna 2024 kilpailua kehitettiin viemällä Heinolan kehitystyötä näkyväksi myös kansallisesti. Sisäisen kilpailun lisäksi osallistujaryhmien tuli ilmoittaa oma kehitystekonsa myös Tekojen torille, joka on kuntaorganisaatioiden ja hyvinvointialueiden isoja ja pieniä kehittämistekoja keräävä alusta. Kilpailuun saatiin yhteensä 24 osallistujaryhmää



läpileikkaavasti koko kaupunkiorganisaatiosta, joista kaupunginjohtajan johtoryhmä palkitsi kolme parasta virkistysrahalla ja neljä muuta kunniamaininnoilla. Lisäksi henkilöstö sai äänestää oman suosikkinsa ilmoitettujen kehitystekojen joukosta.

Virkistysrahan saajat:

1. sija: Tänään kylään – huomenna asumaan -tapahtuma
2. sija: Heinolan perhepuisto Bongarin kehittäminen yhteistyöllä
3. sija: Suomen kaunein ja ainutlaatuisin ennakkoäänestyspaikka

Kunniamaininnat saajat:

- Heinolan kaupungin perusopetuksen matalan kynnyksen konsultaatiomalli
- Perheiden syysfestarit

- Valvontatieto yli kuntarajojen ympäristönsuojelussa – seudullisen käyttöarkiston käyttöönotto
- Varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultaatiomalli

Heinola sai myös kehitysteoillaan näkyvyyttä Tekojen torin gaalassa, jossa ”Vuoden tulokas” -palkinto annettiin Heinolan ensikertalaisena mukana olosta sekä aktiivisesta kehitystekojen ilmoittamisesta. Lisäksi Heinola palkittiin myös ”Aktiivinen kehitystekojen ilmoittaja” palkinnolla sekä kolmella kehitysteolla, jotka olivat Heinolan perhepuisto Bongarin kehittäminen yhteistyöllä, Valvontatieto yli kuntarajojen ympäristönsuojelussa - seudullisen käyttöarkiston käyttöönotto sekä Sillan alta -podcast.

Työturvallisuus ja työkyvyn tukeminen

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

Aino Health terveystoiminnan järjestelmässä esihenkilöillä ja hr:llä on mahdollisuus seurata työntekijöiden sairauspoissaoloja ja niiden kehitystä sekä tehdä havaintoja mahdollisista työkyvyn menettämisen uhkista. Jär-

jestelmästä otettiin käyttöön päivitetty versio loppuvuodesta 2024. Järjestelmään on määritetty poissaolorajat, joihin esihenkilön viimeistään tulee reagoida. Järjestelmää käytetään myös esihenkilön, hr:n ja työterveyshuollon viestitykseen tietoturvallisuudessa ympäristössä.

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



Uutena toimenpiteenä työkyvyn tukemiseksi otettiin käyttöön Korvaavan työn malli loppuvuodesta 2024. Korvaavalla työllä tarkoitetaan, että työntekijä/viranhaltija sairauspoissaolon sijaan tekee työtä, joka vastaa paremmin hänen senhetkistä työkykyään. Suosituksen korvaavaan työhön antaa hoitava lääkäri. Korvaavan työn tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja se on mahdollista keskeyttää, mikäli työkyky sovitun korvaavan työn jaksolla muuttuu. Korvaavan työn jakso

voi kestää enintään 8 viikkoa ja tavoitteena on aina paluu normaaleihin työtehtäviin. Korvaava työ voi olla omaa mukautettua työtä, osaamisen kehittämistä, etätyötä, mentorointia ja myös aivan uusia työtehtäviä hoitavan lääkärin antaman suosituksen mukaan. Organisaatiossa on tarkoitus kartoittaa työtehtäviä, joita voitaisiin tarjota korvaavaksi työksi keveällä perehdytyksellä.

Työterveyden palvelut

Työterveyshuollon palvelu ostettiin 31.3.2024 saakka Työterveys Wellamo Oy:ltä. Yhtiön toiminnan lakattua uudeksi palvelutuottajaksi valikoitui Terveystalo.

Palvelujen kustannuksista 62,2 % painottui toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Loppu kohdentui työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon.

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä vuonna 2024 olivat 348 700

euroa, keskimäärin 552 euroa/työntekijä (henkilöstömäärä 31.12.2024).

Kelan korvattavia kustannuksia oli yhteensä 297 000 euroa ollen keskimäärin 470 euroa/hlö. Kelan vahvistama työntekijäkohtainen enimmäismäärä vuodelta 2024 on 483 euroa. Vuoden 2024 työterveyshuollon kustannusten korvaus tullaan näin ollen saamaan täysimääräisenä.



Työtapaturmat

Lakisääteinen tapaturmavakuutusyhtiö on Fennia. Työtapaturmatilastojen mukaan vahinkoja sattui vuoden 2024 aikana yhteensä 34 (2023: 46) Tapaturmista 24 tapahtui työssä ja 10 työmatkalla. Korvauksia em. tapaturmista maksettiin 26 tapaturmasta yhteensä 13.848 euroa.

Työkykyjohtaminen ja terveysperusteiset poissaolot

Valtakunnallisesti kerättävissä tunnusluvuissa sairauspoissaolot pyydetään ilmoittamaan keskimäärin/henkilötyövuosi (HTV 2). Palkallisia ja palkattomia sairauspoissaolopäiviä kertyi vuonna 2024 yhteensä 11 125 kalenteripäivää keskimäärin 17,7 kalenteripäivää/hlötyövuosi. Työkyvyttömyyspäivien määrä on noussut edellisestä vuodesta (14,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi 2023).

Koko kunta-alaa kuvaava tuorein saatavissa oleva tilastotieto on vuodelta

2023. Tuolloin sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,4 kalenteripäivää laskien vuodesta 2022 (20,7). Tuo lasku on kuitenkin pitkälti selitettävissä sillä, että sote-uudistus siirsi sosiaali- ja terveys- sekä pelastusalojen työntekijät hyvinvointialueille. Vastaava trendi oli nähtävissä kaupungin sairauspoissaoloissa vuodelta 2023. Heinolan kaupungilla voi olla omalla ilmoituksella ja esimiehen luvalla poissa maksimissaan yhteensä viisi kalenteripäivää sisältäen vapaapäivät.



Seuraavat tunnusluvut vuosilta 2023 ja 2024 on kerätty Aino Health terveystietojärjestelmästä.

Koko henkilöstö	2024	2023
Sairauspoissaoloprosentti	5,0 % työajasta (+ 0,7)	4,3 % työajasta
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä /työntekijä	11,2 päivää/hlö (+ 1,2)	9,4 päivää /hlö
Sairauspoissaolajaksoja / työntekijä	1,5 jaksoa / hlö (- 0,2)	1,7 jaksoa / hlö
Sairauspoissaolojaksojen keskipituus	7,6 päivää (+ 2,0)	5,6 päivää
Lyhyet pe-ma poissaolot	41,5 % lyhyistä jaksoista (- 0,6)	42,1 % lyhyistä jaksoista

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet koko henkilöstö huomioden 1,2 kalenteripäivällä keskimäärin/hlö. Pitkien sairauspoissaolojen osuus poissaoloista on noussut. Kun sairauspoissaoloja tarkastellaan ikäryhmittäin, sairauspoissaolopro-

sentti on noussut merkittävästi ikäryhmässä 60–65-vuotiaat. Myös nuorten alle 30-vuotiaiden sairauspoissaolot ovat edelleen jatkaneet kasvuaan. Yksittäisenä poissaoloperusteena suurin on tuki- ja liikuntaelinsairaudet, jonka jälkeen mielen poissaolot.

Koko henkilöstö/ikäryhmä	2024	2023
18 - 29	6,1 %	5,6 %
30 - 39	4,3 %	4,9 %
40 - 49	3,4 %	4,4 %
50 - 59	4,8 %	4,1 %
60 - 65	7,5 %	4,1 %
> 65	2,2 %	2,3 %

Uusia toimia sairauspoissaolojen vähentämiseksi on käynnistetty. Kevan

työkyky 360-kyselyllä keväällä 2024 selvitettiin työkykyjohtamisen yleistä



nykytilannetta. Kehittämiskohteiksi nousi työkykyjohtamisen vastuiden ja roolien kirkastaminen, työkykyjohtamisen tavoitteiden säännöllinen päivittäminen, osatyökykyisten huomioiminen rekrytoinneissa ja organisaation työkykyä tukevista keinoista tiedottaminen.

Työterveysyhteistyö alkoi 1.4.2024 uuden palveluntuottajan Terveystalon kanssa. Toimintasuunnitelmaan on kirjattu tavoite vaikuttaa erityisesti mielen poissaoloihin.

Osana työkykyjohtamisen kehittämistä valmisteltiin ohjeistus korvaavan työn toimintamalliksi. Malli saatiin käyttöön alkuvuodesta 2025. Korvaava työ on vaihtoehto lyhytkestoiselle sairauslomalle ja sen kesto voi olla enintään 8 viikkoa. Työ tehdään omalla palkalla. Työ voi olla muokattua omaa työtä tai muut työntekijän työkykyyn soveltuvaa työtä, jolla ei vaaranneta työntekijän toipumista. Korvaavan työn tavoitteena on, että työntekijä palaa normaaliin työhönsä.



Henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

Vakinaisen henkilöstön osalta 79 henkilön palvelussuhde päättyi vuoden 2024 aikana, näistä palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirtyi 17 henkilöä ja liikkeenluovutuksen seurauksena 31 henkilön palvelussuhde päättyi peruskuntaan. Vuoden 2022 aikana uudessa vakinaisessa palvelussuhteessa aloitti yhteensä 30 henkilöä.

Eläke-ennuste palvelualueittain (ent. toimiala)

Palvelualue (ent. toimiala)	2025	2026	2027	2028
Hyvinvointi	7	7	12	12
Kaupunkiympäristö	6	5	10	8
Yhteiset palvelut			2	2

Uutena vakinaisena työntekijänä/viranhaltijana aloitti vuoden 2024 aikana 31 henkilöä.

Rekrytoinnit

Heinolan kaupunki käyttää rekrytointeihin Kuntarekry-järjestelmää, joka on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Ulkoisessa haussa oleiden virkojen ja tehtävien julkaisukanavina 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 katsottuaan 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 perustuvaa käsittelyä rekrytointiprosessin aikana. Anonyy-

missa 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 2024		
Rekrytointi-ilmoitukset	Työpaikat	Hakijamäärät
58 ilmoitusta (2023 ilmoituksia 78)	165 työpaikkaa (2023 ilmoituksia 220)	1105 hakijaa (2023 hakijoita 903)

*) Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrään suurempi johtuen yhteisilmoituksista

Muu työllistäminen

Kaupunki työllisti 95 nuorta (15–17-vuotiaat) kesäkaudelle 2024 eri yksiköihin. Hakemuksia tehtäviin saapui yhteensä 157 kappaletta. Työsuhteet kestivät pääsääntöisesti neljä viikkoa. Kaupungin työllistämistoimenpitein työmahdollisuuden sai vuonna 2024

yhteensä 92 henkilöä, joista 18 kuului lakisääteisen velvoitetyöllistämisen piiriin. Työllistetyistä 49 työllistyi työpaja Torpan eri tehtäviin, loput 43 kaupungin muihin yksiköihin. Työsuhteisista 11 oli oppisopimuksia.

Palautekysely palvelussuhteen päättyessä

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

Vastaajista 52,8 %:lla lähtösyynä on toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen. 15,5 % vastaajiksi antoi palautteen siirtyessä eläkkeelle. Vastauksia kerätään kolmelta aihealueelta asteikolla 1–5.



Työtehtävistä annettujen arvioiden keskiarvo on nyt 3,9. Alle edellä mainitun keskiarvon jäävät kysymykset koskien työnjaon selkeyttä, työmäärää, työhön käytettävissä olevaa aikaa sekä kokemusta vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön.

Työyhteisöä koskevien kysymysten keskiarvo on nyt 3,8. Hieman alle tai yli puolet vastaajista antoi ylimmän arvosanan 5 palautteessaan koskien yhteistyötä esihenkilön kanssa, esihenkilön luotettavuutta ja alaisten yhdenvertaista kohtelua. Myös suhteensa työtovereihin koki erittäin hyväksi

60,7 % vastaajista. Alle keskiarvon

jäävät kysymykset käsittelivät mm. palautteen antamista, tiedottamista, työpaikan yleistä ilmapiiriä ja sen luottamuksellisuutta.

Kehittymiseen ja koulutukseen panostetaan, mutta etenemismahdollisuudet työssä koettiin heikoiksi. Kehityskeskustelujen hyödyllisyydet arvosanan hyvä tai erittäin hyvä antoi puolet vastaajista.

Palkkatasoa koskevat kysymykset saavat keskiarvoksi 2,9. Erityisesti henkilökohtaista työsuoritusta ei vastaajien mielestä huomioida riittävästi eikä hyvistä työtuloksista palkita riittävästi.

