

Henkilöstökertomus 2019



Sisällys

1	Henkilöstökertomuksen tunnusluvut.....	3
2	Henkilöstövoimavarat.....	3
2.1	Henkilöstömäärä.....	3
2.2	Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	4
2.3	Ikä- ja sukupuolirakenne.....	4
3	Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen	5
3.1	Henkilöstön vaihtuvuus.....	5
3.2	Henkilöstön saatavuus.....	5
3.3	Eläköityminen	5
4	Työkyky.....	7
4.1	Terveysprosentti.....	8
4.2	Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset	8
4.3	Työterveyshuollon palvelut.....	8
4.4	Työtapaturmat.....	9
5	Tasa-arvo ja yhteistoiminta.....	9
5.1	Yt-toimikunta.....	10
6	Henkilöstömenot.....	10
6.1	Palkat ja palkkiot sekä eläke- ja muut henkilösivukulut	10
6.2	Muut henkilöstömenot.....	11
7	Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen	12
7.1	Työllisyydenhoito.....	12
7.2	Nuorten kesätyöllistäminen.....	13

Liitteet

1 Henkilöstökertomuksen tunnusluvut

Henkilöstökertomus kuvaa Heinolan kaupungin henkilöstövoimavaroja ja niissä vuoden aikana tapahtuneita muutoksia. Kertomus sisältää määrään ja rakenteeseen liittyviä tunnuslukuja sekä tietoa esim. henkilöstön työkyvystä. Tiedot esitetään pääsääntöisesti neljältä vuodelta (2016 – 2019).

Henkilöstökertomus perustuu pääosin eHrm-Info-henkilöstötietojärjestelmään. Lisäksi tietolähteinä on käytetty mm. kirjanpitolietoja ja työterveyshuollon raportteja sekä Kevan tilastotietoja.

2 Henkilöstövoimavarat

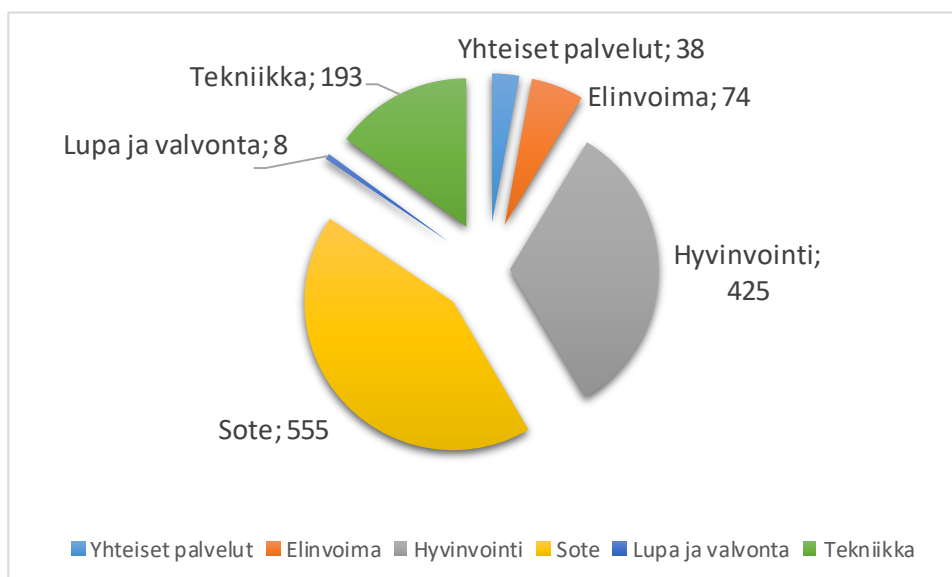
2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2019 viimeisen päivän tarkastelu osoittaa, että vakituisen henkilöstön määrä on vähentynyt 17 henkilön verran edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten osuus tarkasteluajankohtana on 9 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna. Työllistettyjen määrä oli 12 henkilöä pienempi kuin vuonna 2018.

Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne:

Ajankohta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä ilman työllistettyjä	Työllistetyt	Yhteensä kaikki
31.12.2016	1089	176	1265	32	1297
31.12.2017	1081	185	1266	66	1332
31.12.2018	1079	171	1250	63	1313
31.12.2019	1062	180	1242	51	1293

Henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2019:



Henkilöstöstä kokoaikaisten osuus oli hieman korkeampi kuin edellisenä vuonna 88 prosenttia (2018: 87,6%).

2.2 Henkilöstömäärä henkilötövuosina (HTV)

KT Kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä tekemässä henkilöstökertomusta koskevassa suosituksessa ohjataan esittämään henkilöstömäärä palkallisten palveluksessaolopäivien lukumääränä eli ns. **bruttotyöpanoksena (HTV2)**¹. Tämän luvun tuottamiseen ei nykyisellä henkilöstötietojärjestelmällä pystytä.

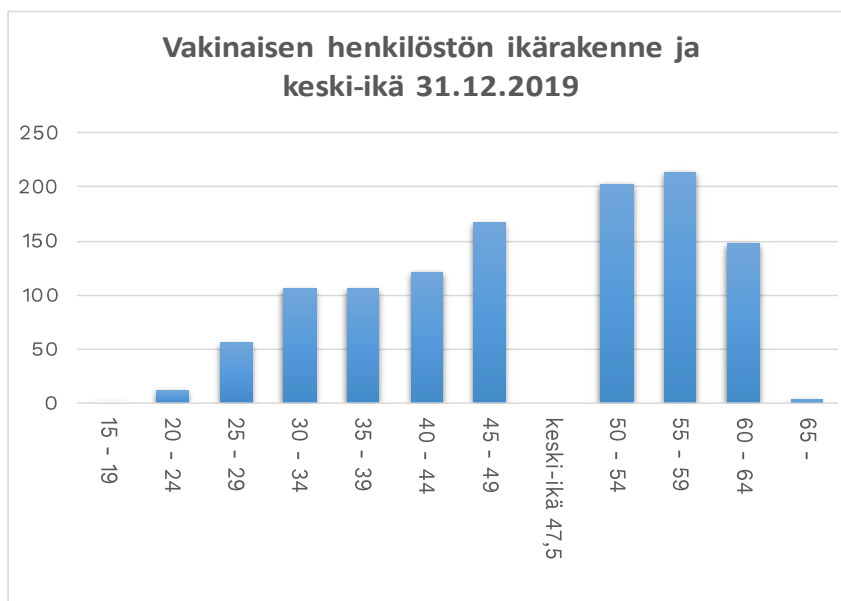
Niin sanottu nettotyöpanos² (HTV3) järjestelmästä saadaan ja sekin kuvaa henkilöstöressurssia paremmin kuin poikkileikkaustietona tarkasteltava henkilöstömäärä. Taulukon kaksi mukaan nettotyöpanos laski edellisestä vuodesta 2,4 prosenttia.

Nettotyöpanos:

	2016	2017	2018	2019	muutos	muutos-%
Yhteiset palvelut	40,2	40,4	31,9	32,6	0,7	2,2
Elinvoima		31,3	50,7	57,5	6,8	13,4
Hyvinvointi	389,5	363,3	358,5	339,8	-18,7	-5,2
Sosiaali ja terveys	386,9	408,8	397,7	392,3	-5,4	-1,4
Lupa ja valvonta		4,6	8,4	8	-0,4	-4,8
Tekniikka	200,8	177,3	164	156,6	-7,4	-4,5
Yhteensä	1017,4	1025,7	1011,2	986,8	-24,4	-2,4

2.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Naisten osuus kaupungin henkilöstöstä on 82,4 prosenttia, joka on hieman enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin 80 prosenttia.



¹ HTV2 = **palkallisten** palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100).

² HTV 3 = palveluksessaolopäivien (poislukien **kaikki** poissaolot) lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100).

Kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluvuonna 47,5 vuotta, mikä on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,7 vuotta). Heinolan kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 1,4 vuotta korkeampi kuin määräaikaisten henkilöstön. Koko henkilöstö huomioiden naisten keski-ikä oli 47,7 ja miesten 47 vuotta. Toimialakohtaisessa tarkastelussa korkein keski-ikä on tekniikassa (53,2) ja matalin elinvoimassa (44,2). Vakinaisesta henkilöstöstä reilu 39 prosenttia sijoittuu ikäryhmään 50 – 59 vuotta.

3 Henkilöstön vaihtuvuus, saatavuus ja eläköityminen

3.1 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakituisen henkilöstön osalta 94 henkilön työsuhde päättyi.

Henkilöstön vaihtuvuus (eläkkeelle siirtyneet pois lukien):

Vuosi	Tulleet	Lähteneet
2016	69	38
2017	75	49
2018	74	39
2019	59	60

3.2 Henkilöstön saatavuus

Heinolan kaupunki on onnistunut rekrytoinnissaan pääsääntöisesti hyvin. Haasteita henkilöstön saatavuudessa on edelleen teknisen alan asiantuntijoiden, puheterapeuttien ja psykologin tehtäviin.

Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka on helpottanut rekrytointiprosessia ja tuo näkyvyyttä valtakunnantasoisesti. Rekrytoinneissa on käytetty lisäksi mm. lehti-ilmoittelua, sosiaalista mediaa ja suoramakupalvelua (headhunter).

3.3 Eläköityminen

Kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2019 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 34 henkilöä, näistä työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä. Palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 63,3 vuotiaana.

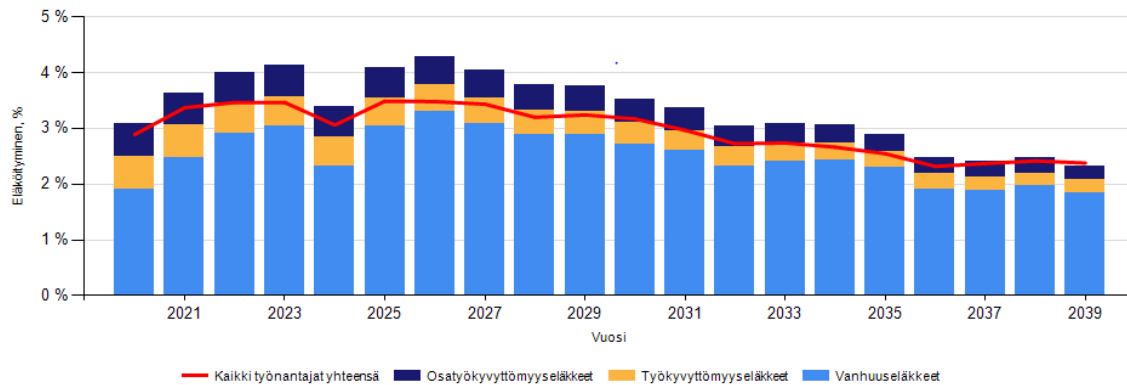
Vakinaiset henkilömäärittäin:

	Eläköityneet		Arvio		
	2018	2019	2020	2021	2022
Yhteiset palvelut	0	3	3	2	1
Elinvoima	0	2	1	2	2
Hyvinvointi	11	12	13	8	6
Sosiaali ja terveys	13	12	18	16	11
Tekniikka	9	5	8	4	8
Lupa ja valvonta	0	0	0	0	0
Yhteensä	33	34	43	32	28

Kevan ennuste

vuoteen 2039 :

Eläköitymisennuste 2020 - 2039



lähde: Kevan kuntakohtaiset tilastopalvelut (perustuu vuoden 2018 lopun henkilöstötilanteeseen)

Vakinaiset ammattialoittain:

	Eläköityneet		Arvio		
	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto- ja tsto henkilöstö	3	5	7	5	1
Opetushenkilöstö	1	2	6		1
Varhaiskasvatus	8	6	6	5	4
Virikkeellinen elämä ja kulttu	1	1	1	1	1
Muu hyvinvoinnin henkilöstö		2			
Ruoka- ja siivouspalvelut	4	2	3	4	7
Tekninen henkilöstö	3	2	2		1
Muu tekniikan henkilöstö					
Hoitohenkilöstö	11	10	14	14	9
Sosiaalihoito					
Lääkärit	1		3		1
Muu sote henkilöstö	1	2		2	1
Työllisyydenhoito		1			
Muu elinvoiman henkilöstö		1	1	1	2
Yhteensä	33	34	43	32	28

Kevan ennuste vuoteen 2029:

Eläköitymisennuste

Ammattiluokka	Vakuutetut	2020 - 2024		2025 - 2029	
		Henk.	%	Henk.	%
Lähihoitajat	202	41	20,3	44	21,8
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	91	13	14,3	12	13,2
Sairaanhoitajat	86	15	17,4	10	11,6
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	80	17	21,3	17	21,3
Sosiaalialan ohjaajat	69	10	14,5	10	14,5
Luokanopettajat	51	3	5,9	6	11,8
Lastentarhanopettajat	49	8	16,3	9	18,4
Yleissihteerit	39	8	20,5	11	28,2
Sairaala- ja laitospäivähoitajat	38	9	23,7	12	31,6
Avustavat keittiötyöntekijät	36	10	27,8	10	27,8
Erityisopettajat	30	5	16,7	5	16,7
Siivoojat	28	7	25,0	9	32,1

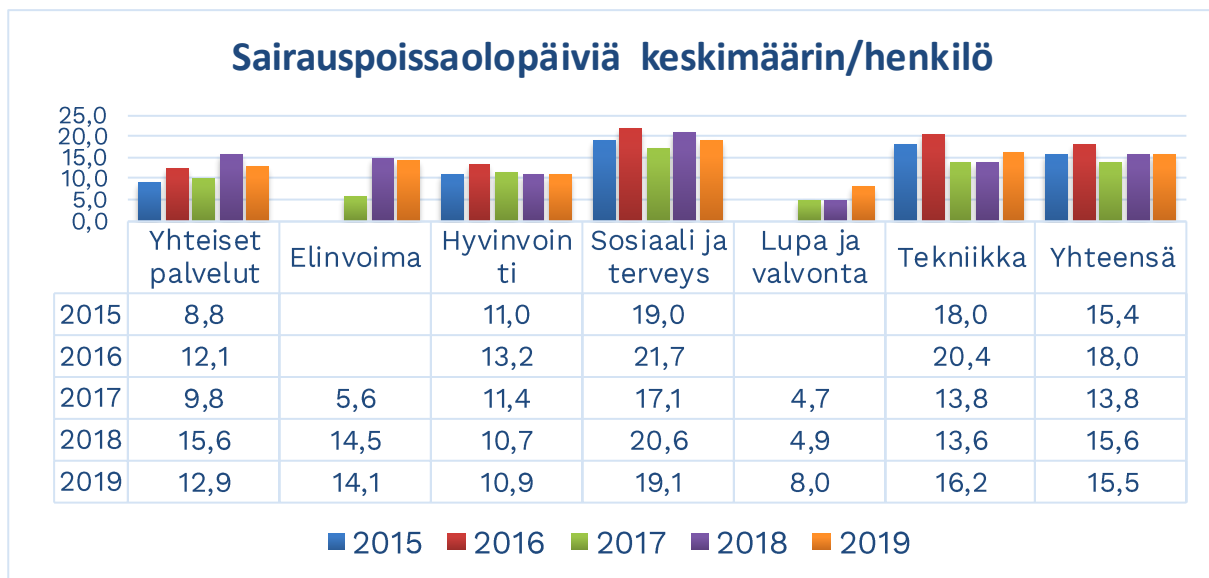
Lähde: Kevan kuntakohtaiset tilastopalvelut (perustuu vuoden 2018 lopun henkilöstötilanteeseen)

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuoden 2019 aikana 4 henkilöä.

4 Työkyky

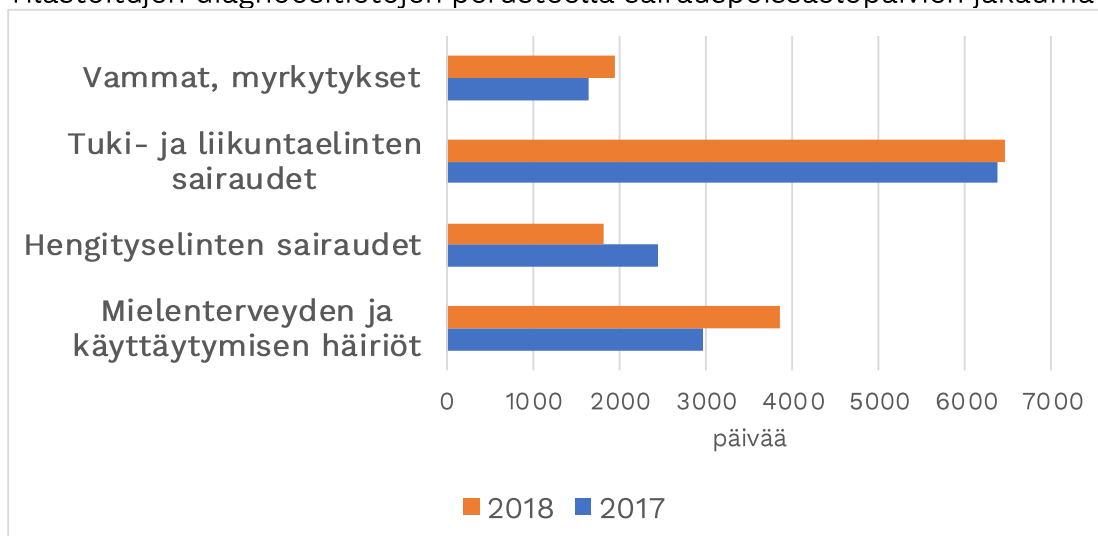
Vuonna 2019 poissaoloja oli keskimäärin 15,5 kalenteripäivää henkilöä kohden. Laskua edelliseen vuoteen oli 0,1 kalenteripäivää henkilöä kohti.

Työterveyslaitoksen viimeisimmän Kunta10 -tutkimuksen mukaan kunta-alan terveysperusteisissa poissaolojen määrä on vakiintunut vajaaseen 17 kalenteripäivään vuodessa. Vuonna 2018 se oli tasan 17 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohti.



Esimiehet on ohjeistettu toimittamaan muualla kuin omassa työterveydenhuollossa kirjoitetut työkyvyttömyystodistukset palkanlaskentaan ja sieltä ne toimitetaan edelleen Työterveys Wellamoon tilastoitavaksi.

Tilastoitujen diagnoositietojen perusteella sairauspoissaolopäivien jakauma on seuraava:



Tuki- ja liikuntaelinten sairauspoissaolojen määrät päivinä ovat hivenen nousseet. Sen sijaan mielenterveyden ongelmista aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä on kasvanut selkeästi vuosien 2017 ja 2018 välillä.

Kaupunki on panostaa työergonomiaan sekä laadukkaaseen esimiestyöhön ja toisaalta henkilöstön koulutukseen työyhteisötaidoissa. Näillä keinoin voidaan ehkäistä työperäisiä syitä. Säännöllinen yhteydenpito ja varhainen puuttuminen pitkittyneeseen poissaoloon madaltaa kynnystä palata työelämään.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa on järjestetty yhteistoiminnassa työterveyshuollon kanssa. Työfysioterapeutti on antanut yksilökohtaista neuvontaa ja ohjausta 237 kertaa. Työpsykologi on antanut ohjausta 241 kertaa ja työterveydenhoitaja 44 kertaa.

Kaupungin omistamien kuntosalien ja uimahallin käyttöön on mahdollista saada yt-neuvottelukunnan tukea. Lisäksi kaupunki tarjoaa henkilöstölleen ohjattua ryhmäliikuntaa (KKI).

4.1 Terveysprosentti

Terveysprosentti kertoo ilman sairauspoissaoloja olleiden osuuden vuoden vaihteen henkilöstöstä. Vakinaisen henkilöstön terveysprosentti oli 24,6% ollen hieman korkeampi kuin valtakunnan keskiarvon (22%).

4.2 Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Menetetyt työpanoksen kustannus saadaan, kun sairauspäivien lukumäärä kerrotaan sairauspäivän hinnalla. Tämä on kuntasektorilla keskimäärin 177 euroa, jolloin menetetyt työpanoksen kokonaiskustannus Heinolassa on 3 535 929 euroa (2018: 3 616 110). Jos laskelmissa otetaan huomioon sairauspäivän todellinen hinta työnantajalle, se riippuu muun muassa sairauspoissaolon pituudesta, palkataanko sairastuneen tilalle sijainen ja otetaanko huomioon työnantajalle aiheutuneiden työvoimakustannusten lisäksi myös tuottavuuden menetykset. Näiden kustannusten arvioidaan olevan keskimäärin 240-380 euroa³. Jos Heinolan kaupungin sairauspäivän todelliseksi hinnaksi arvioidaan 300 euroa⁴, terveysperusteisten poissaolojen kokonaiskustannukset olivat 5 993 100 euroa (v. 2018: 6 129 000 €).

4.3 Työterveyshuollon palvelut

Kaupungin henkilökunnan työterveyspalvelut ostetaan Työterveys Wellamo Oy:ltä. Ostettavat palvelut käsittävät lakisääteisten palvelujen lisäksi työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa vuodelle 2019 asetettuja tavoitteita olivat:

- Sairauspoissaolojen vähentäminen. Sairauspoissaolot laskivat viimevuodesta vaatimatoman 0,1 päivää/henkilö. Pidemmän aikavälin tavoitteeseen (5 vuotta) vähentää sairauspoissolot keskimäärin 10 päivään/henkilö on siis matkaa.

⁴ Lähde: M.Rissanen, E.Kaseva: Menetetyt työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston strategisen suunnitteluryhmän julkaisu, 2014.

⁵ Lähde: Veli-Matti Lehtonen: Miten hallita sairauspoissaoloja? Valtiovarainministeriö 10.9.2010.

⁶ Valtakunnan tasolla palvelusektorilla yleisesti käytetty euromäärä.

- Esimiesten koulutus (varhainen tuki, työkykykeskustelut). Tämä suunniteltu koulutus ei toteutunut vuoden 2019 aikana.

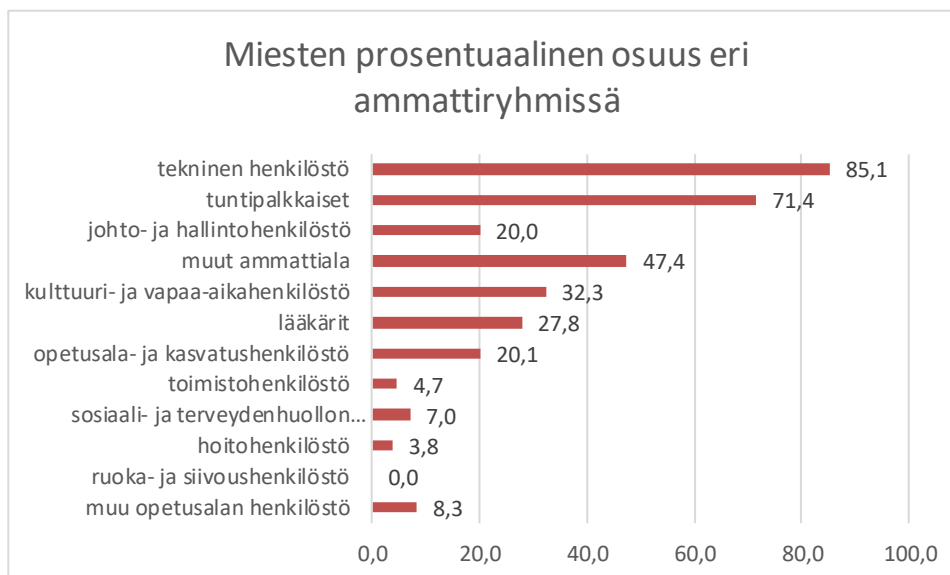
Työterveyshuollon kustannukset laskivat edellisestä vuodesta n. 13%. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista kohosi edelleen, nyt jo 58%:iin. Keskimääräinen työterveyskustannus oli 336 euroa palvelussuhteessa olevaa kohden (2018: 373 euroa).

4.4 Työtapaturmat

Poissaolopäiviä työtapaturman tai työmatkatapaturman johdosta kertyi vuonna 2018 yhteensä 446 päivää. Vakuutusyhtiölle ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä oli vuonna 2019 70 vahinkoa mukaan lukien työmatkatapaturmat. Vastaava luku vuonna 2018 oli 79 vahinkoa.

5 Tasa-arvo ja yhteistoiminta

Heinolan kaupunki pyrkii naisten ja miesten tasa-arvon toteutumiseen seuraavien tavoitteiden avulla. Ensimmäinen keskeinen tavoite on edistää naisten ja miesten tasa-puolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen kaikilla tasoilla. Tavoitteen saavuttamiseen on vielä matkaa, kuten kuvio 4 osoittaa. Miesten osuus koko henkilöstöstä on 17,6% ja he sijoittuvat vielä hyvin vahvasti perinteisille miehisille aloille; tekninen henkilöstö ja tuntipalkkaiset.



Oikeaoppisen palkkavertailun tekeminen nykyisillä henkilöstöhallinnon järjestelmillä ei onnistu. Joulukuussa maksettujen palkkojen perusteella naisten keskipalkka kuukaudessa on 2884 euroa ja miesten keskipalkka 3845 euroa.

Kolmas keskeinen tavoite on, että sukupuoleen perustuvaa häirintää tai ahdistelua ei ole. Tässä tavoitteessa on tähän mennessä onnistuttu erinomaisesti.

5.1 Yt-toimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Sihteerinä toimi henkilöstösihteer. Yt-neuvottelukunta kokoontui vuoden 2019 aikana 4 kertaa.

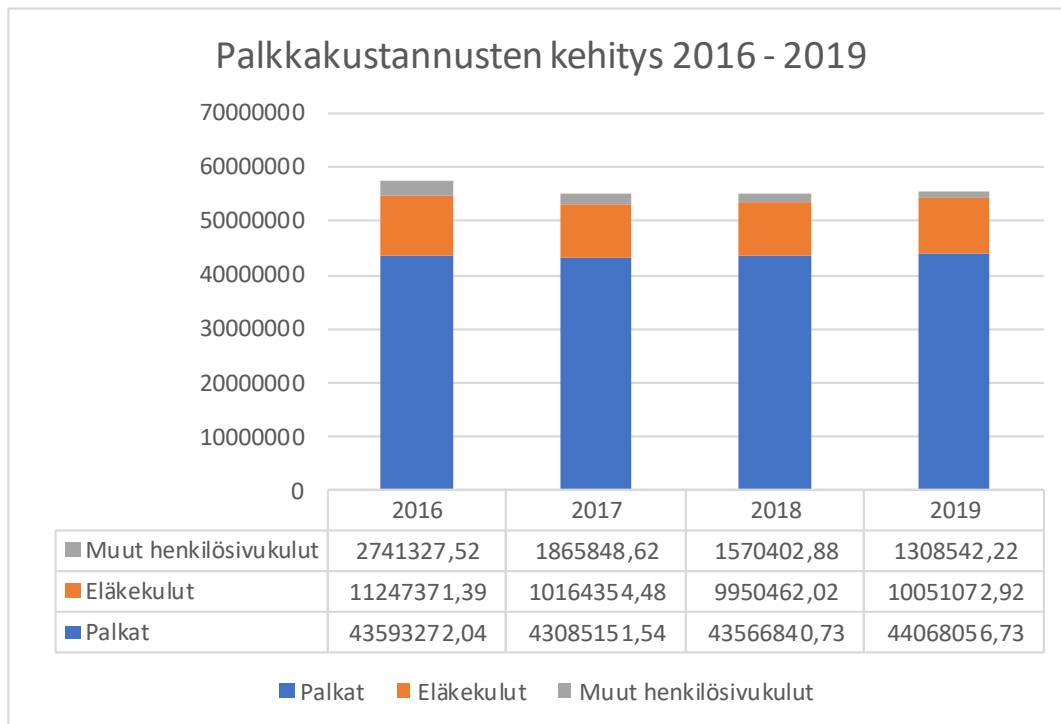
Heinolassa yt-neuvottelukunta käsittelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvat edustuksellisen yhteistoiminnan asiat ja toimii työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) tarkoitettuna työsuojelutoimikuntana.

6 Henkilöstömenot

6.1 Palkat ja palkkiot sekä eläke- ja muut henkilösivukulut

Kunta-alan työvoimakustannusten arvioitiin nousevan vuonna 2019 sopimuskorotusten myötä keskimäärin 2,36%. Lisäksi tammikuun palkanmaksun yhteydessä 2019 maksettiin jokaisella sopimusallalla paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä niille, joilla täyttyivät sopimuksessa mainitut ehdot. Kertaerän suuruus oli keskimäärin noin 260 euroa.

Henkilöstömenot vähennettynä sairausvakuutuskorvauksilla olivat n. 55 429 700 euroa (v. 2018: 55 089 700 euroa). Henkilöstömenot kohosivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 0,6%.



Eläkekuluihin 2019 sisältyy eläkemenoperusteinen maksu 2 308 911 euroa. Palkkoihin ja palkkioihin sisältyy luottamushenkilöiden palkkioita 287 067 euroa. Asiantuntijoiden ja muiden palkkioiden osuus palkkasummasta on n. 250 000 euroa.

Tilasto-osiosta löytyy henkilöstömenojen kehitys toimialoittain vuosilta 2018 ja 2019. Vertailutiedon saamista toimialoittain aiemmilta vuosilta hankaloittaa 2017 toteutettu organisaatiouudistus.

6.2 Muut henkilöstömenot

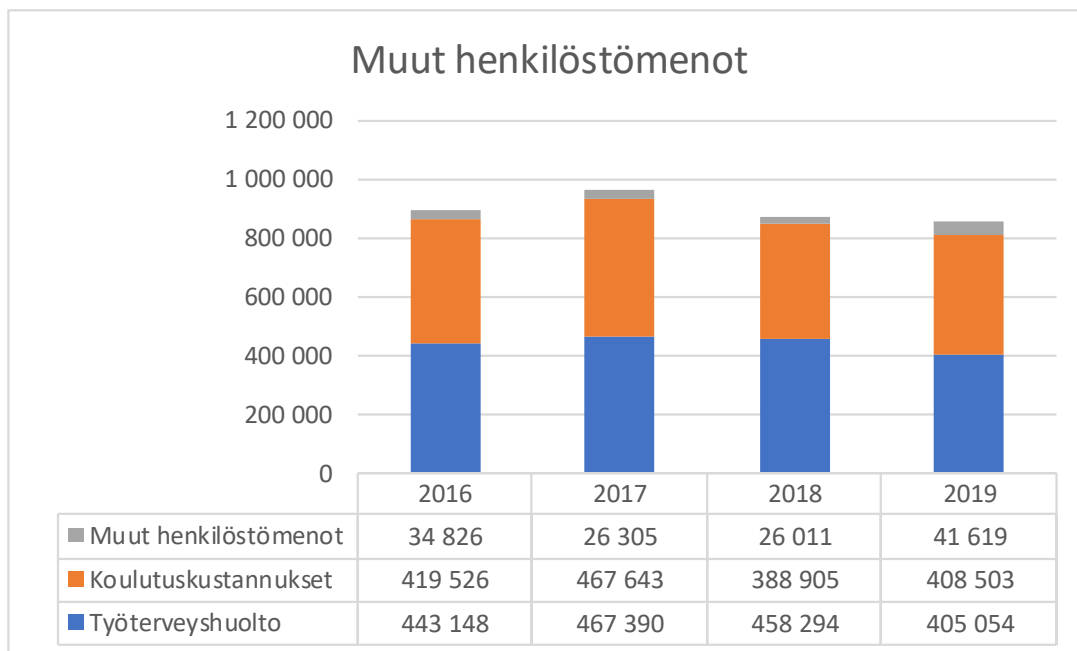
Kannusterahalla palkitaan vuosittain poikkeuksellisesta suoriutumisesta muutamia henkilöstöryhmiä/tiimejä. Vuonna 2019 kannusterahaa (100 – 500 euroa henkilöstömäärästä riippuen) myönnettiin 18 kohteeseen. Määrärahaa oli varattu tarkoitukseen 5000 euroa.

Palveluvuosien perusteella palkitaan henkilöstöä, jonka yhdenjaksoinen palvelussuhde on jatkunut 10, 20, 30, 35 tai 40 vuotta. Kymmenen vuotta palvelleita vuonna 2019 oli yhteensä 21 henkilöä, jotka palkittiin 1 päivän palkallisella vapaalla. Muihin ryhmiin kuuluva henkilö on oikeutettu saamaan palkallisia vapaapäiviä palveluajasta riippuen (2-5 päivää) ja oikeuden osallistua Hyvä Vointi Tavoitteeksi (HOT) –kurssille. Kurssille osallistui 22 henkilöä.

Kuntaliiton myöntämän ansiomerkin pitkästä kunnallisesta palveluksesta sai 36 henkilöä.

Henkilöstöä huomioidaan merkkipäivinä (50 ja 60 vuotta täytettäessä) sekä palveluksesta erotessa.

Lisäksi yt-neuvottelukunta myöntää vuosittain määrärahoistaan tukea uimahallin ja kaupungin omien kuntosalien käyttöön sekä kesäteatterilippuihin.



Tulot	2016	2017	2018	2019
Sairaus- ja tapaturmavak. korvaukset	646 552	510 532	534 116	523 533
Kelan osuus työterveyshuollosta (2018 arvio)	239 175	253 707	267 540	225 088
Koulutuskorvaus	5 720	21 948	20 927	23 387
Työllistämistuki	551 930	580 489	641 771	537 668
Tulot ulkopuolelle myydyistä palveluista	70 076	92 250	101 475	100 382

7 Työllisyydenhoito ja nuorten kesätyöllistäminen

7.1 Työllisyydenhoito

Työllisyydenhoitotoimista Heinolan kaupungilla vastaa Elinvoima-toimialan Yritykset ja työ -palvelualue (toimintayksikkö Työllisyyspalvelut). Vakituinen henkilöstö koostui (ennen 1.7.2019) elinvoimajohtajasta sekä työllisyyskoordinaattorista. Vakituisen toimistosihteerin työpanosta työllisyyspalveluihin on ollut käytössä 25 prosentin työaika.

Työllisyyspalveluiden hallinto toimii Wanhalla Lehtitalolla osoitteessa Lampikatu 8. Vuoden 2019 marraskuussa lakkautetun Heinolan TE-toimiston asiantuntijat siirtyivät työskentelemään samoihin tiloihin kaupungin työllisyyspalvelun henkilökunnan kanssa. Vuoden 2020 alusta kaupungin Sosiaali- ja terveys -toimiala sijoitti sosiaalihjaajan sekä työttömien terveydenhoitajan samaan yksikköön. Yhteistyömallilla tehostetaan asiakaspalvelua ja haetaan suurempaa vaikuttavuutta kaupungille aiheutuviin työttömyyden kustannusten alentamiseen.

Nuorten työpajatoiminnot (Hyvinvointi-toimiala) yhdistyivät hallinnollisesti 1.7.2019 Elinvoima-toimialalla toimivan aikuisten yksikön kanssa Työpaja Torpaksi. Toimipisteitä Torpalla oli kuluneen vuoden loppuun mennessä Reumantiellä, Vierumäenkadulla sekä Fanneerin kiinteistössä. Pajojen yhdistymisen myötä vakituisen henkilökunnan määrä työpajatoiminnoissa oli kuluneen vuoden lopussa työpajapäällikkö, kolme yksilö- ja viisi työvalmentajaa sekä yksi toimistosihteerä. Yhdistymisellä tavoitellaan mm. tehokkaampaa valmennus-, hallinto sekä tilaresurssien käyttöä. Valmennusresurssi on kuitenkin koettu liian vähäiseksi kasvavan asiakasmäärän vuoksi. Lisäksi TE-hallinnolla ei ole ollut osoittaa tarvittavaa määrää palkkatuella työllistettyjä henkilöitä (työsuunnittelijat) valmennuksen tueksi.

Keskitettyillä työllistämistoimilla mahdollistettiin 133 eri henkilön työllistäminen kaupungille seuraavasti (henkilötyökuukautta):

Yhteiset palvelut	11,5
Elinvoima	362,4 (sisältää työpaja Torppa)
Sote	59,5
Sivistys	98,9
Tekninen	46,4
Yhteensä	578,7

Edellä mainitut luvut sisältävät lakiperusteisen velvoitetyöllistämisen (11 henkilöä), muun keskitetyn palkkatukityöllistämisen sekä kahden kuukauden määräaikaiset työsuhteet ilman palkkatukea.

7.2 Nuorten kesätyöllistäminen

Määräaikaan mennessä kaupungin kesätyöhön hakemuksen jätti 183 nuorta (v. 2018 yht. 207). Hakijoista samoin kuin valituistakin suurin osa oli 15-17 vuoden ikäisiä. Yhteensä kesätyöntekijöitä palkattiin eri tulosalueille 91 eri henkilöä (v. 2018 yht. 104). Nuorten hakijamäärä kaupungin eri kesätyötehtäviin on ollut viime vuosina laskussa.

Tilastot

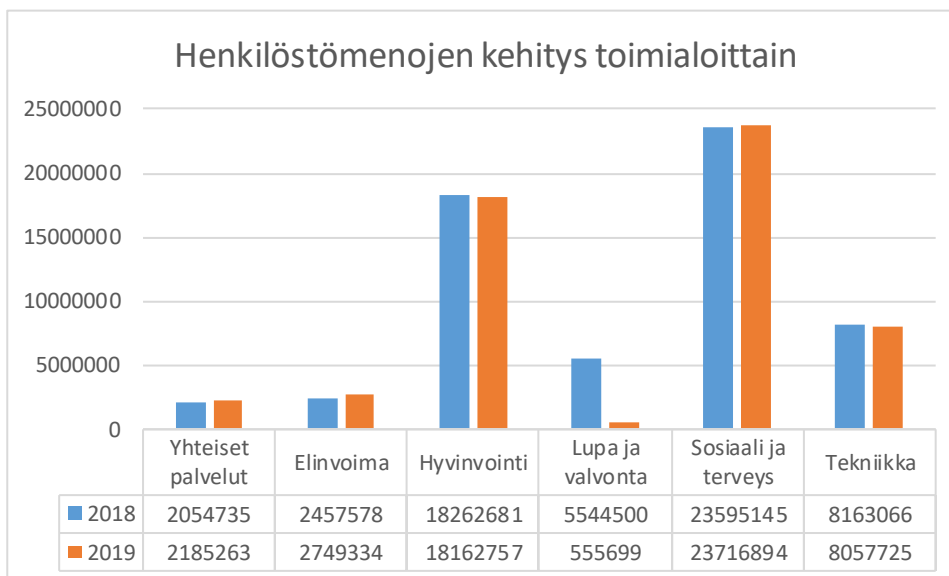
Henkilöstömäärän kehitys sukupuolen mukaan

	naisia				miehiä			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Vakinaiset	911	906	900	888	178	175	179	174
Määräaikaiset	152	157	151	157	24	28	20	23
Työllistetyt	13	30	30	21	19	36	33	30
Yhteensä	1076	1093	1081	1066	221	239	232	227

Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain

	Vakinaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt			Yhteensä		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Yhteiset palvelut	39	40	37	0	1	1	0	2	0	39	43	38
Elinvoima	29	29	37	5	3	4	25	26	33	59	58	74
Hyvinvointi	369	371	358	59	67	59	20	21	8	448	459	425
Sosiaali ja terveys	453	446	444	103	94	106	10	8	5	566	548	555
Lupa ja valvonta	7	9	7	3	0		1	1	1	11	10	8
Tekniikka	184	184	179	15	6	10	10	5	4	209	195	193
Yhteensä	1081	1079	1062	185	171	180	66	63	51	1332	1313	1293

Henkilöstömenojen kehitys toimialoittain

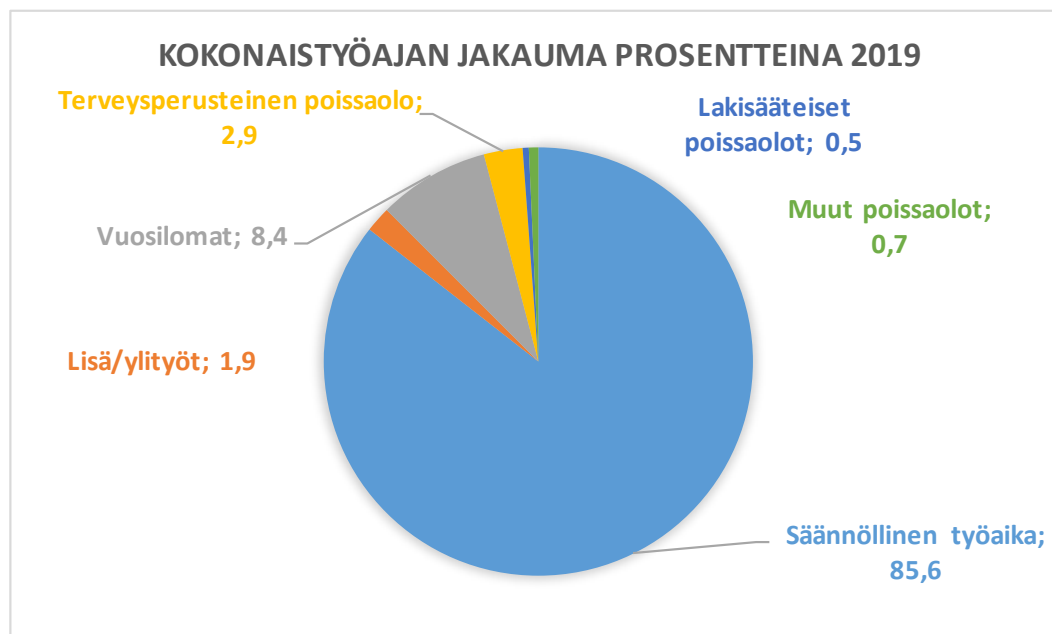


Päätoimisuus (koko henkilöstö):

	2016	2017	2018	2019
Kokoaikaiset	1149	1145	1131	1126
Osa-aikaiset	116	121	119	116
Työllistetyt	32	66	63	51
	1297	1332	1313	1293

Keski-ikä toimialoittain (koko henkilöstö):

	2016	2017	2018	2019	Muutos
Yhteiset palvelut	50,4	50,4	51,5	51,5	0,0
Elinvoima		48,1	49,2	44,2	-5,0
Hyvinvointi	46,1	45,9	45,7	46,2	0,5
Sosiaali ja terveys	46,5	46,6	46,2	46,8	0,6
Lupa ja valvonta		41,9	44,4	47,0	2,6
Tekniikka	50,7	51,7	52,4	53,2	0,8

Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2019 (koko henkilöstö):


Maksetut lisä- ja ylityöt sivukuluineen (koko henkilöstö)

	2017		2018		2019	
	h	€	h	€	h	€
Yhteiset palvelut	480	15 673	327	10 254	288	10 694
Elinvoima	257	13 714	475	22 944	603	28 796
Hyvinvointi ¹⁾	671	17 963	608	12 692	737	14 670
Sosiaali ja terveys	4 820	136 358	4 748	125 935	5 995	166 953
Tekniikka	4 631	150 145	3 641	124 591	4 436	154 077
Lupa ja valvonta	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	10 859	333 853	9 799	296 416	12 059	375 190

¹⁾ ei sisällä opettajien ylityötunteja

Virka- ja työvapaat kalenteripäivinä (koko henkilöstö)

	2017	2018	2019
Vuosiloma	45 989	46 082	46 491
Muu terveysperusteiset poissaolot	18380	19 857	19 534
Perhevapaat	10752	10 541	11 462
Opintovapaa yms.	2645	5 140	5 873
Muu palkaton virkavapaa/työloma	5231	5 169	3 750
Koulutus	3233	2 545	2 519
Kuntoutus ja kuntoutustuet	2640	2 658	2 302
Vuorotteluvapaa	969	1233	1225
Muu työnantaja	924	2416	1479
Ylityön pitäminen vapaana	785	856	917
Muu palkallinen virkavapaa/työloma	1825	2105	2341
Työtapaturma	525	573	446
Yhteensä	93 898	99 175	98 339

Vertailutietoa valtakunnallisiin tilastoihin

	Heinola	Kunnallinen henkilöstö keskimäärin
	2019	2018
Vakinaisia	82 %	77 %
Määräaikaisia	14 %	
Työllistettyjä	4 %	
Kokoaikaisia	88 %	
Virkasuhteisia	29 %	26 %
Työsuhteisia	71 %	74 %
Naisten osuus koko henkilöstöstä	82 %	80 %
Keski-ikä, kaikki	47,5	45,7
- naiset	47,7	45,8
- miehet	47,0	45,6
Keskimääräiset sairauslomapäivät	15,5	17,0
- naiset	16,5	18,2
- miehet	10,6	13,0
- vakituiset	16,0	18,0