



Heinolan kaupunki

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020



PIENI KAUPUNKI, ISO ELÄMÄ



Heinola

Sisällys

Työtä työyhteisön parhaaksi.....	3
Heinolan kaupungin henkilöstö 2020	5
Henkilöstökertomuksen tunnusluvut.....	5
Henkilöstösuunnitelma 2020	5
Henkilöstön määrä ja henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen.....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	7
Henkilöstön vaihtuvuus	8
Päättäneet palvelussuhteet.....	8
Eläköityminen	9
Rekrytointi.....	9
Osaamisen kehittäminen.....	10
Koulutuspäivät, koulutuskustannukset ja saatu koulutuskorvaus.....	11
Perehdyttäminen.....	11
Työllisyyden hoito.....	12
Palkkatukityöllistäminen	12
Nuorten kesätyöllistäminen	12
Työkyky ja turvallisuus.....	13
Työturvallisuus	13
Sairauspoissaolot.....	13
Fiiliskyselyt 2020	15
Työterveyden palvelut.....	18

Työtä työyhteisön parhaaksi

Heinolan kaupungin henkilöstöllekin vuosi 2020 oli maaliskuusta lähtien varsin poikkeuksellinen. Koronapandemia pakotti jokaisen muutoksiin, joita ei oltu ennalta suunniteltu. Yhtäkkiä piti polkaista käyntiin koulujen etäopetus, etätyön työvälinehankinta ja jakelu, ruokapalvelu noutopakkauksissa, tehostettu siivous, suojavälineiden massahankinta ja käyttöönotto, karanteenipäätösten tuotanto, poikkeusoloviestintä niin kaupunkilaisille kuin henkilöstölle, ikäihmistien tuki vapaaehtoisen karanteenin oloissa, yt-menettely ja lomautukset, mittava etätyö, palvelujen sulkua ja rajoituksia, uusien palveluiden ideointi ja toteutus ... Kaikesta tästä osaava ja työhönsä sitoutunut henkilöstö selviytyi! Kyllä meillä osataan ja pystytään, siitä ISO kiitos jokaiselle mukana puurtaneelle.



Tässä henkilöstömme kokonaiskuva 2020 pähkinänkuoressa, ja vertailua kunta-alan keskiarvoihin:

	Heinola 31.12.2020 1274 (-19)	Kunta-ala lokakuu 2019 422 000
Henkilöstö		
- vakinaiset	82,9 %	76,7 %
- työllistetyt	2,6 %	1,4 %
- muut määräaikaiset	13,5 %	21,9 %
Henkilöstön keski-ikä	47,6 v	45,7 v
Eläköitymisarvio 2020-2024	18,1 %	11,7 % (kaupungit)
Naisten osuus	83,5 %	80,0 %
Sairauspoissaolot	13,5 pv/hlö (+1,4)	16,5 pv (laskettu htv:a kohti)

Tämän kertomuksen sivuilla kuvaa tarkennetaan ja syvennetään.

Monelta osin henkilöresurssista huolehtiminen hieman ontui kuluneena vuonna; työhyvinvointiin tähtääviä palveluita jouduttiin pandemian vuoksi karsimaan, kouluttautuminen väheni ja siirtyi tietoverkossa tapahtuvaksi, yhteiset tapaamiset rajattiin ja kanssakäyminen siirtyi etäyhteyksiin. Pienenä kiitoksena koronavuodesta kaupunki kuitenkin kutsui koko henkilöstön ensi kesän kesäteatteriesitykseen. Toivomme nyt, että esitys voidaan toteuttaa.

Haastavat olosuhteet jatkuvat vuonna 2021, edelleen tarvitaan uudistumista, jaksamista ja sitoutumista. Siksi myös näiden ominaisuuksien tukemiseen on löydettävä uusia keinoja.



Sinikka Malin
henkilöstöjohtaja

Heinolan kaupungin henkilöstö 2020

Henkilöstökertomuksen tunnusluvut

Henkilöstökertomus perustuu lokakuun loppuun saakka eHrm-Info-henkilöstöraportoinnin antamiin lukuihin. Marras-joulukuulta tiedot on kerätty Sarastia 365HR -palkkajärjestelmästä. Tietojen kerääminen kahdesta eri järjestelmästä on asettanut haasteita vuoden 2020 henkilöstökertomuksen laadintaan.

Henkilöstösuunnitelma 2020

Kaupungin vuosien 2020 – 2023 henkilöstösuunnitelma laadittiin valtuuston 2018 hyväksymään strategiaan perustuen. Strategian kivijalkoja olivat talouden tasapaino ja resurssiviisaus, jotka mahdollistavat hyvän palvelukokemuksen ja omalta osaltaan elinvoimaisuuden kasvun. Resurssiohjelman yksi kärjistä oli henkilöstö ja johtaminen. Iso tavoite on osaava, riittävä ja hyvinvoiva henkilöstö.

Henkilöstösuunnitelma ja sen seuranta on tehty vuosittain henkilömäärinä ja palkkakustannusten perusteella. Uusi palkkajärjestelmä, joka otettiin käyttöön 1.11.2020, antaa jatkossa mahdollisuuden seurata kehitystä henkilötyövuosina. Se kuvaa parhaiten työpanosta, josta kaupungille aiheutuu henkilöstömenoja.



Henkilöstön määrä ja henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen

Heinolan kaupungin henkilöstön kokonaismäärä on ollut viime vuodet laskussa, mikä on ollut kehitys kunta-alalla yleisestikin. Tämän kehityksen on arvioitu jatkuvan tulevinakin vuosina.

Vuoden 2020 viimeisen päivän henkilöstömäärä oli 1274 henkilöä. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöä oli palvelussuhteessa (1293) 19 henkilöä vähemmän.

Yhteisiin palveluihin siirtyi henkilöitä hyvinvointitoimialalta ja tekniikkatoimialalta yhteisten palvelujen kokoamisen seurauksena. Lisäresursseja tarvittiin myös riittävän ja oikean viestinnän aikaansaamiseksi sekä mm. uuden palkkajärjestelmän käyttöönotossa. Lupa ja valvonnan henkilöstömäärässä näkyy loppuvuodesta tekniikan hallinnosta siirtyneet 2 henkilöä ja 2 työllistämistuella palkattua henkilöä.

Uudet kunta-alan virka- ja työehtosopimukset astuivat voimaan 1.4.2020. Sopimuskausi kaikissa kunta-alan sopimuksissa on 1.4.2020 – 28.2.2022. Sopimukset noudattavat kustannustasoltaan ns. yleistä linjaa eli niiden kustannusvaikutus on 23 kuukauden sopimusjaksolla 3,04 prosenttia. Palkkakustannukset nousivat vuonna 2020 keskimäärin 0,09 prosenttia verrattuna vuoden 2019 keskiarvoon. Luvun pienuuteen vaikuttaa mm. vertailuvuoden 2019 tammikuussa maksettu kertaerä, joka nostaa sen vuoden keskiarvoa. Vuonna 2021 palkkakustannukset nousevat vastaavasti keskimäärin 2,07 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna.

Henkilöstömäärä ja palkkamenot 2019 – 2020.

	Henkilöstömäärät			Palkkamenot 1000 euroa		
	31.12.20	31.12.19	Muutos	TP 2020	TP 2019	Muutos
Yhteiset palvelut	45	38	+7	1 849	1 577	+272 000
Elinvoima	63	74	-11	2 001	2 024	-23 000
Hyvinvointi	418	425	-7	14 004	14 548	-544 000
Lupa ja valvonta	12	8	+4	393	411	-18 000
Sosiaali ja terveys	549	555	-6	18 354	18 289	+65 000
Tekniikka	187	193	-6	5 970	6 138	-168 000
Yhteensä	1274	1293	-19	42 571	42 987	-416 000

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

Henkilöstömäärien vertailu tarkasteluvuosiin

Tilanteessa 31.12.	2020	2019	2018	2017
Koko henkilöstön määrä	1274	1293	1313	1332
Vakinaisen henkilöstön määrä	1056	1062	1079	1081
Työllistettyjen määrä	33	51	63	66
Muun määräaikaisen henkilöstö määrä	185	180	171	185

Henkilöstöstä osa-aikaisia oli 15,1%, mikä on hieman enemmän kuin tarkasteluvuosina.

Tilanteessa 31.12.	2020	2019	2018	2017
Osa-aikaisia henkilöstöstä	15,1%	12,9%	13,9%	14,0%

Naisten osuus kaupungin henkilöstöstä on 83,5%, mikä on korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (80%).

Tilanteessa 31.12.	2020	2019	2018	2017
Naisten osuus henkilöstöstä	83,5%	82,4%	82,2%	81,2%

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli tarkasteluhetkellä 31.12. 47,6 vuotta, kunta-alalla se on keskimäärin 45,7 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla keskimäärin on 47,8 vuotta, tämä luku Heinolan henkilöstöllä on 48,9 vuotta eli noin vuoden enemmän.

Naisten keski-ikä oli 1,9 vuotta ja miesten 1,6 vuotta korkeampi kuin kunnallisen henkilöstön keskimäärin.



Tilanteessa 31.12.	2020	2019	2018	2017
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	48,9	48,9	48,6	48,6
Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä	41,4	41,4	40,6	41,8
Miesten keski-ikä (kaikki)	47,2	47,0	46,5	46,8
Naisten keski-ikä (kaikki)	47,7	47,7	47,4	47,4

Toimialakohtaisessa tarkastelussa korkein keski-ikä on tekniikkatoimialalla.

Tilanteessa 31.12.	2020	2019	2018	2017
Yhteiset palvelut	49,5	51,5	51,5	50,4
Elinvoima	47,6	44,2	49,2	48,1
Hyvinvointi	46,5	46,2	45,7	45,9
Sosiaali ja terveys	46,5	46,8	46,2	46,6
Lupa ja valvonta	45,0	47,0	44,4	41,9
Tekniikka	52,8	53,2	52,4	51,7

Vakinaisesta henkilöstöstä 40,4 prosenttia sijoittuu ikäryhmään 50 – 59 vuotta. 60 vuotta täyttäneitä vakinaisessa henkilöstössä oli tilanteessa 31.12.2020 158 henkilöä.



Henkilöstön vaihtuvuus

Päättyneet palvelussuhteet

Vakituisen henkilöstön osalta 76 henkilön palvelussuhde päättyi, näistä palvelussuhteen päättävälle eläkkeelle siirtyi 35 henkilöä.

Vertailua tarkasteluvuosiin (pois lukien eläkkeelle siirtyneet)

1.1.-31.12.	2020	2019	2018	2017
Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet	41	60	39	49
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	67	59	69	75

Eläköityminen

Kaupungin palveluksesta jäi vuonna 2020 kokoaikaiselle eläkkeelle yhteensä 35 henkilöä, näistä työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 63,9-vuotiaana.

Eläke-ennuste toimialoittain

	Eläköityneet		Arvio		
	2019	2020	2021	2022	2023
Yhteiset palvelut	3	2	4	1	1
Elinvoima	2	0	3	2	2
Hyvinvointi	12	8	10	5	13
Sosiaali ja terveys	12	15	18	12	10
Lupa ja valvonta	0	0	0	0	0
Tekniikka	5	10	5	7	6
Yhteensä	34	35	30	27	32

ja ammattialoittain

	Eläköityneet	Arvio		
	2020	2021	2022	2023
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	3	8	2	2
Opetushenkilöstö	4	2	1	3
Varhaiskasvatus	5	5	2	8
Virikkeellinen elämä ja kulttuuri	1	1	1	1
Muu hyvinvoinnin henkilöstö				1
Ruoka- ja siivouspalvelut	4	4	6	4
Tekninen henkilöstö	2			
Muu tekniikan henkilöstö	2	1	1	2
Hoitohenkilöstö	11	14	7	9
Sosiaalihuolto	1	1	3	
Lääkärit	2	1	1	1
Muu sote henkilöstö		1	1	
Muu elinvoiman henkilöstö		2	2	1

Rekrytointi

Rekrytoinnit vuonna 2020

Rekrytointi-ilmoitukset	Työpaikat	Hakijamäärä
163	324 (sis. kesätyöpaikat)	1182 (sis. kesätyöpaikat)

*) Työpaikkojen määrä on rekrytointien määrää suurempi johtuen yhteisilmoituksista

Erityisen haastavaa oli aiempien vuosien tapaan rekrytoida mm. sosiaali-työntekijöitä, lääkäreitä ja sosiaali- ja terveysalalla erityisesti lyhytaikaisia sijaisia.

Heinolan kaupunki käyttää rekrytointeihin Kuntarekry-järjestelmää, joka on valtakunnallinen kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelu. Vuoden 2020 aikana Heinolan kaupungin Kuntarekry-järjestelmässä julkaisemia rekrytointi-ilmoituksia (163 kpl) luettiin 17800 kertaa.

Ulkoisessa haussa olleiden virkojen ja tehtävien julkaisukanavana käytettiin Kuntarekryä, TE-palvelujen internet-sivua ja Heinolan kaupungin omia internet-sivuja. Myös lehti-ilmoituksia ja sosiaalista mediaa (Facebook ja LinkedIn) käytettiin jonkin verran. Nykypäivänä yhä useammat työnhakijat käyttävät sosiaalista mediaa työnhakukanavana. Rekrytointiviestintää erityisesti sosiaalisen median käytön osalta kehitetään edelleen, jotta tavoitetaan paremmin potentiaalisia työnhakijoita.

Kuntarekryyn integroitiin vuoden 2020 loppupuolella videohaastattelutyökalu. Hakemusten perusteella videohaastatteluun valitut hakijat vastaavat ennalta nauhoitettuihin kysymyksiin nauhoittamalla oman videonsa. Rekrytoiva esimies valitsee videot katsottuaan paikan päällä tapahtuvaan haastatteluun kutsuttavat.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kaupungin palvelutuotannossa. Henkilöstön vahva ammattitaito on tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeinen asia. Osaamistarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskustelujen yhteydessä. Koulutussuunnittelussa huomioidaan ammatillista osaamista ylläpitävä ja edistävä koulutus. Koulutukset liittyvät työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.

Henkilöstön koulutukset olivat vuonna 2020 pääasiassa ammattiin liittyviä lisä- tai täydennyskoulutuksia. Lisäksi järjestettiin mm. esimieskoulutusta ja työyhteisötaitoihin sekä lakisääteisten, työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyviä koulutuksia.

Vuonna 2020 otettiin käyttöön uusi asianhallintajärjestelmä (Dynasty10) ja uusi hr-järjestelmä (S365HR). Esimiehille ja henkilöstölle on järjestetty koulutuksia uusien järjestelmien käyttöön.

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.

Työttömyysvakuutusrahasto 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.

Koulutuspäivät, koulutuskustannukset ja saatu koulutuskorvaus

Koulutuspäivät ja saatu koulutuskorvaus vuosilta 2017 - 2020

	2020	2019	2018	2017
Koulutuspäivät	1759	2951	3061	3337
Koulutuspäivät (koulutuskorvaukseen oikeuttavat)	1035	1392	1293	1371
Koulutuskorvaus (€)	19387	23388	20927	21948

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

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät toimialoittain v. 2020

Toimiala	Koulutuspäivät (kpl)
Yhteiset palvelut	25
Lupa- ja valvonta	6
Sosiaali- ja terveys	506
Elinvoima	46
Tekniikka	66
Hyvinvointi	386

(palkkajärjestelmässä hyväksytyt koulutuspoissaolot)

Koulutuskustannukset

	2020	2019	2018	2017
Koulutuskustannukset (€)	230 700	408 500	388 900	467 600

Perehdyttäminen

Perehdyttäminen takaa uudelle työntekijälle onnistuneen startin uusiin työtehtäviin. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa merkittävästi esimer-

kiksi työn tuottavuuteen, laatuun, työturvallisuuteen sekä työntekijän sitoutumiseen. Perehdyttäminen auttaa myös luomaan parempaa työnantajamielikuvaa.

Vuoden 2020 aikana suunniteltiin perehdytysmallia Heinolan kaupungille ja Intro -sähköinen perehdytystyökalu otettiin käyttöön vuoden 2021 alkupuolella. Intron avulla pyritään kehittämään perehdytysprosesseja kaikilla toimialoilla tehtävästä riippumatta. Ajankäytölliset ongelmat sekä perehdytysmateriaalien ajantasaisuus aiheuttivat aiemmin haasteita onnistuneelle perehdytykselle. Introlla luodun perehdytysuunnitelman avulla ajankäyttöä voidaan tehostaa ja perehdytysmateriaalit ovat aina yhdessä paikassa.

Työllisyyden hoito

Palkkatukityöllistäminen

Työllisyydenhoitopalvelut ovat elinvoimapalvelujen sisällä toimiva palvelualue, jonka toiminnasta vastaa työllisyyskoordinaattori. Palvelualueen keskeisimmät toiminnot ovat työvoimapolitiittisten aktivointitoimenpiteiden järjestäminen kaupunkiorganisaatiossa, nuorten ja aikuisten työpajatoimintojen järjestäminen, työllistämisen tukirahoituksen (ns. Heinola-lisä) sekä työmarkkinatuen kuntaosuuden rahoittaminen. Työllisyydenhoitopalvelut vastaa myös nuorten kesätyöllistämisen järjestämisestä kaupunkiorganisaatiossa.

Keskitetyillä työllistämistoimilla mahdollistettiin 119 eri henkilön työllistäminen kaupungille sisältäen työpajatoiminnan. Yhteensä henkilötyökuukausia kertyi 520 kuukautta (2019 579 kuukautta). Palkkatuella työllistämisen volyymiin vaikutti negatiivisesti viime vuoden alussa ilmennyt korona pandemia. Edellisen vuoden työllistämismäärästä jäätin noin 60 henkilötyökuukautta.

Nuorten kesätyöllistäminen

Haussa olleisiin nuorten kesätyöpaikkoihin saatiin 231 hakemusta. Hakijoista samoin kuin valituistakin suurin osa oli 15 – 17 vuotiaita. Yhteensä nuoria kesätyöntekijöitä palkattiin eri toimialoille 81 henkilöä. Koronapandemia vaikutti myös nuorten kesätöiden toteutumiseen. Esim. kulttuuripalvelujen peruuntuneeseen kesäteatteritoimintaan palkattuja nuoria sijoitettiin muille toimialoille.

Työkyky ja turvallisuus

Työturvallisuus

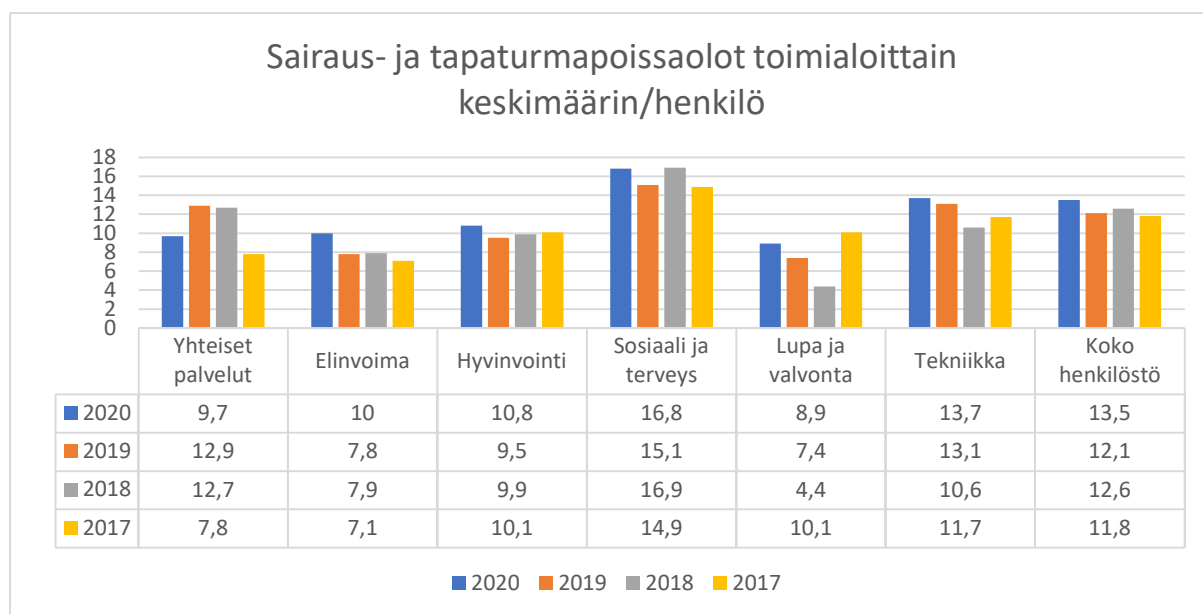
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä kasvoi hieman. Ilmoitettuja työ- ja työmatkatapaturmia oli yhteensä 78.

	2020	2019	2018	2017
Työmatkalla	19	15	18	24
Työpaikalla	59	57	64	98
Yhteensä	78	72	82	122

Korvauspäivien lukumäärä työmatkalla sattuneissa tapaturmissa oli keskimäärin 8,7 päivää ja työpaikalla tapahtuneissa työtapaturmissa 4,4 päivää.

Sairauspoissaolot

Tavoite saada sairauspoissaolot laskemaan lähemmäksi vuoden 2017 tilannetta ei toteutunut. Toimialoittain tarkasteltuna poissaolojen määrä nousi kaikilla toimialoilla paitsi Yhteisissä palveluissa. Henkilöstömäärältään pienillä toimialoilla yksittäiset poissaolot kasvattavat nopeasti sairauspoissaolojen määrää henkilöä kohden ja toisaalta muutos on näkyvämpi myös toiseen suuntaan.



*) tiedot kerätty Aino Health terveysjohtamisjärjestelmästä

Tähän kertomukseen sairauspoissaolotiedot on kerätty Aino Health terveysjohtamisen järjestelmästä kaikilta vertailuvuosilta yhteismitallisuuden

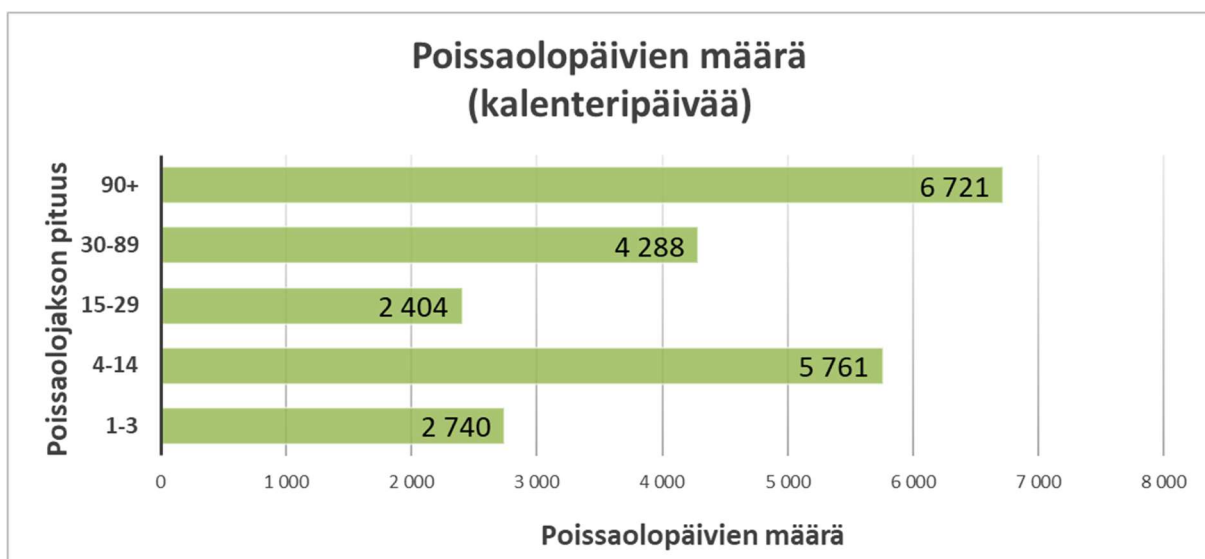
säilyttämiseksi. Sairauspoissaolojen jakajana järjestelmä käyttää koko vuoden henkilöstömäärää huomioiden palvelussuhteen pituuden. Esim. 6 kuukautta työskennellyt henkilö toimii jakajana 0,5 henkilöä.

Sairauspoissaolojen kehitystä on aiempien vuosien henkilöstökertomuksiin tilastoitu eHrm-Infon antama kalenteripäivien lukumäärä jaettuna vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärällä.

Sairauspoissaolot keskimäärin kunnissa (2019) Kunta10-tutkimuksen mukaan oli 16,5 kalenteripäivää. Kunta-10 tutkimuksen vertailuluvut saadaan jakamalla sairauspoissaolopäivien lukumäärä henkilötyövuosien määrällä.

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

Lupakäytäntöä laajennettiin flunssaoireiden osalta 7 kalenteripäivään 13.3.2020 lukien. Mikäli sairaus edelleen jatkuu, edellytetään työterveyshoitajan hyväksyttävää lääkärintodistusta kahdenteentoista sairauspäivään saakka, sen jälkeen työkyvyttömyyden voi osoittaa vain hyväksyttävällä lääkärintodistuksella.

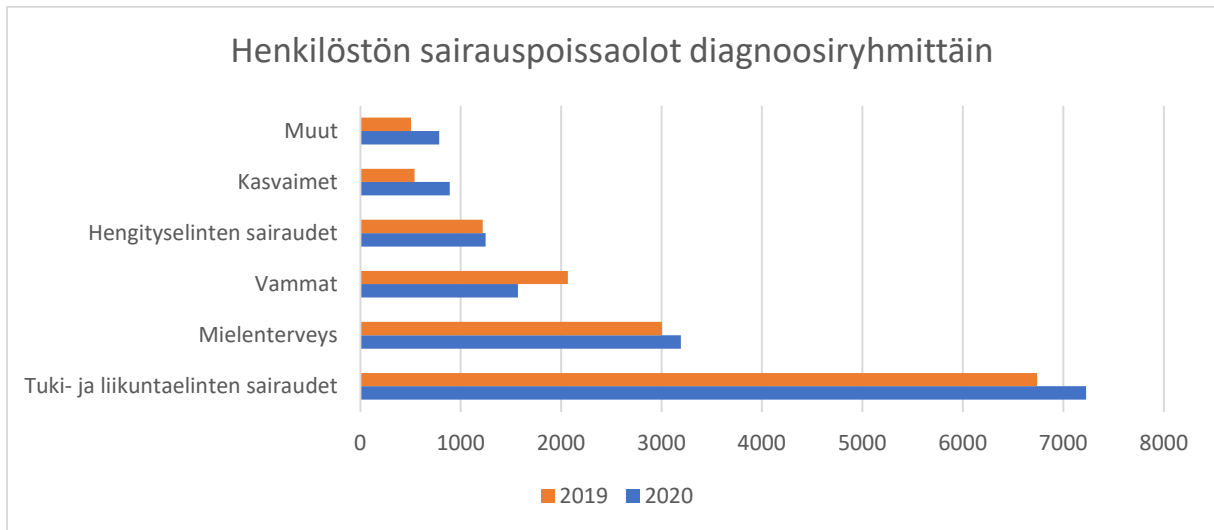


*) tiedot kerätty Aino Health terveysjohtamisjärjestelmästä

Poissaolojen pituudessa kasvua oli 4-14, 15-29 ja yli 90 päivää kestävässä sairauspoissaoloissa. Sen sijaan 1-3 päivää kestävät sairauspoissaolot laskivat reilulla 700 päivällä.

Poissaolot suurimpien diagnoosiryhmien; tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöiden syyt ovat kasvaneet. Syitä sairauspoissaolojen kasvuun on analysoitu mm. sähköisten terveyskyselyjen perusteella tehtyjen tilastojen pohjalta. Tulosten perusteella korkean riskin henkilöstön osuus on huomattavan korkea, heikompi kuin Suomessa keskimäärin. Riskitekijöistä elintapakokonaisuudet; liikunta, vireystila, ravitsemus ja ylipaino

vaativat toimenpiteitä. Vastaajien oma arvio omasta työkyvystä oli myös Suomen keskiarvoja heikempi. Nämä asiat tulee ottaa henkilöstöpolitiikassa vielä vahvempaan rooliin.



*) työterveyshuollon raportointi

Fiiliskyselyt 2020

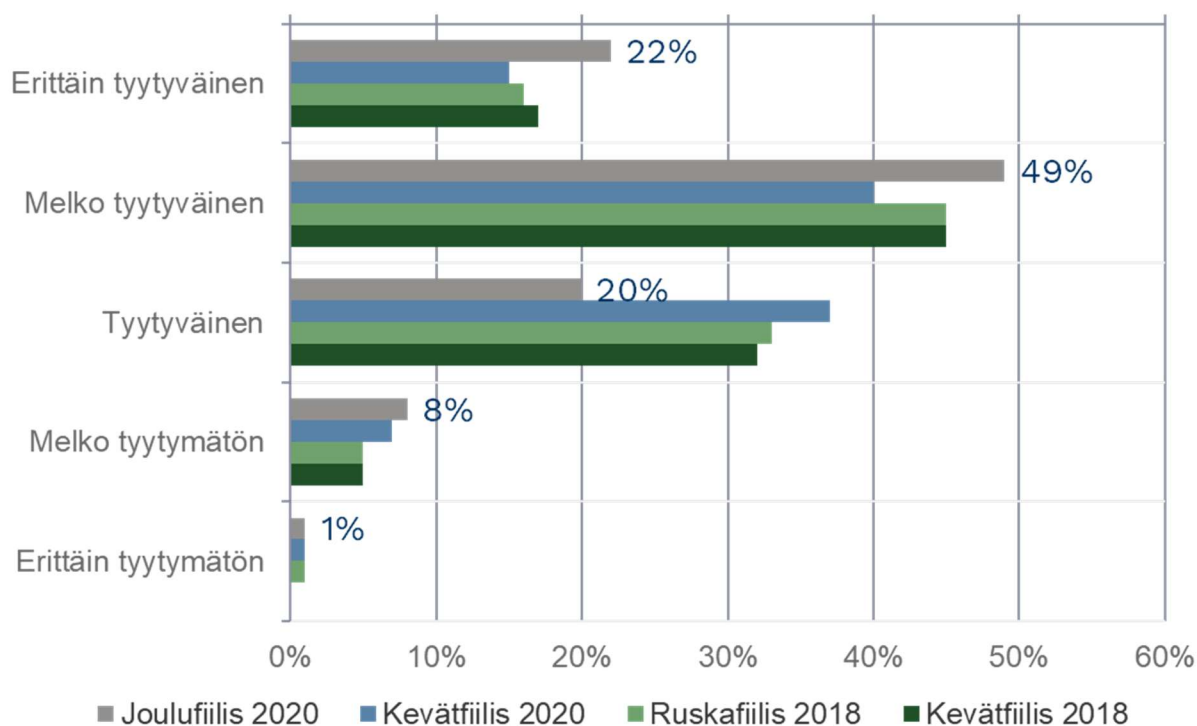
Suunnitellut kaksi henkilöstökyselyä toteutettiin keväällä ja toinen joulukuussa Joulufiilis-kyselynä. Joulukuun kyselyyn saatiin vastauksia 556 kappaletta, vastausprosentti jäi 45 prosenttiin. Se laski hienoisesti keväällä 2020 toteutetusta kyselystä, jolloin kyselyyn saatiin 589 vastausta.

Toimialakohtaiset vastausprosentit

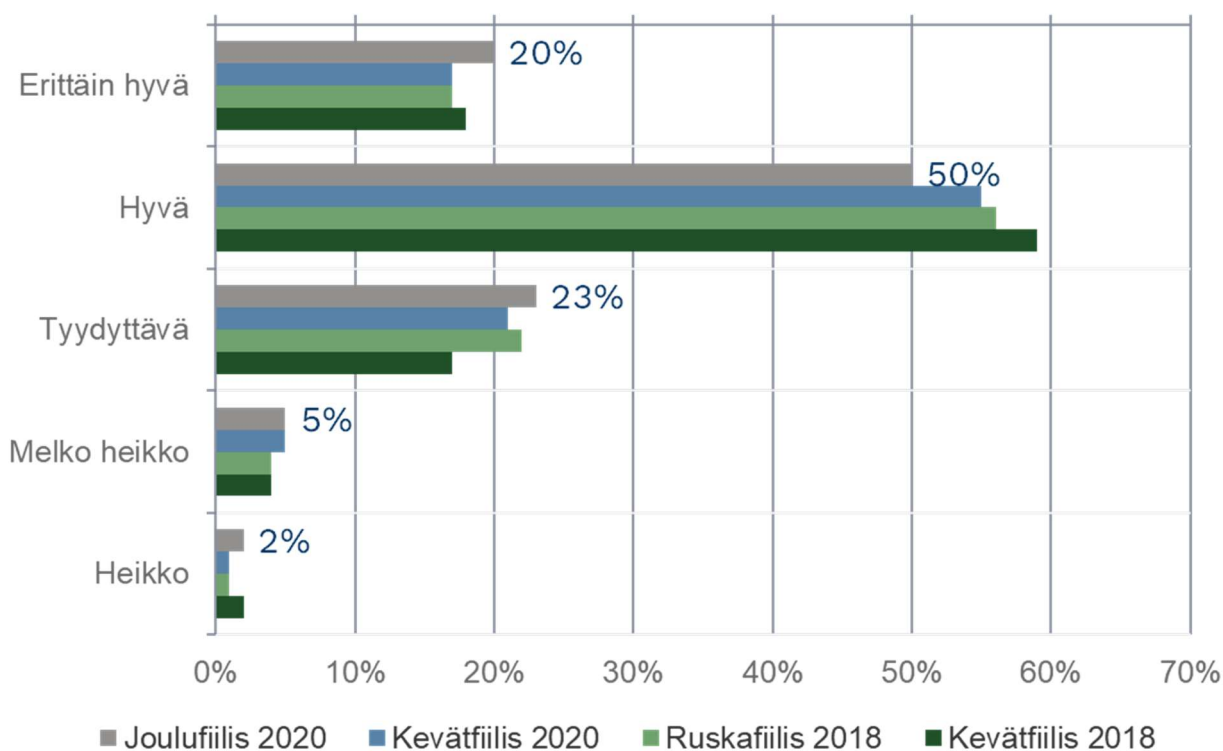
	Joulufiilis 2020	Kevätfiilis 2020
Yhteiset palvelut	67%	84%
Elinvoima	42%	44,6%
Hyvinvointi	46%	45,8%
Sosiaali ja terveys	43%	44,7%
Lupa ja valvonta	ei raportoitu, vastaajia vähemmän kuin viisi	
Tekniikka	39%	41,5%

Kyselyyn sisältyi kolmen vakiokysymyksen lisäksi kysymys, jolla kartoitettiin henkilöstön mielipidettä siitä, miten vastaajan mielestä työnantaja on onnistunut koronatilanteen hallinnassa ja sitä koskevassa ohjeistuksessa.

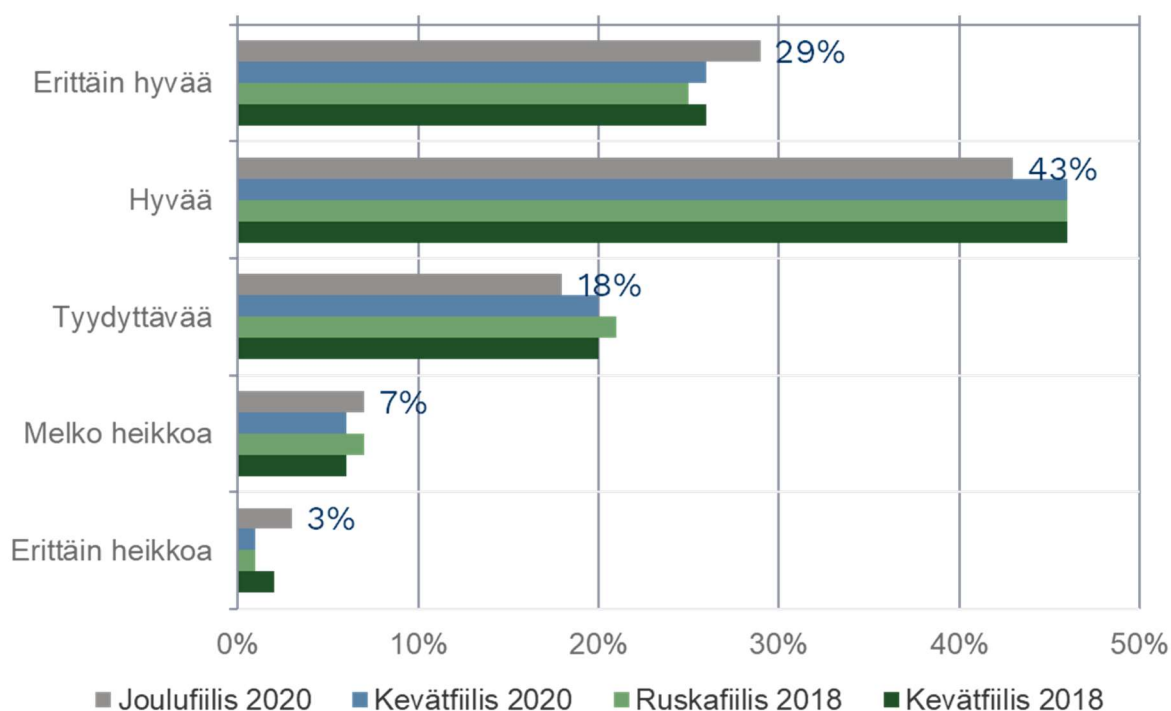
Miten tyytyväinen olet työhösi?



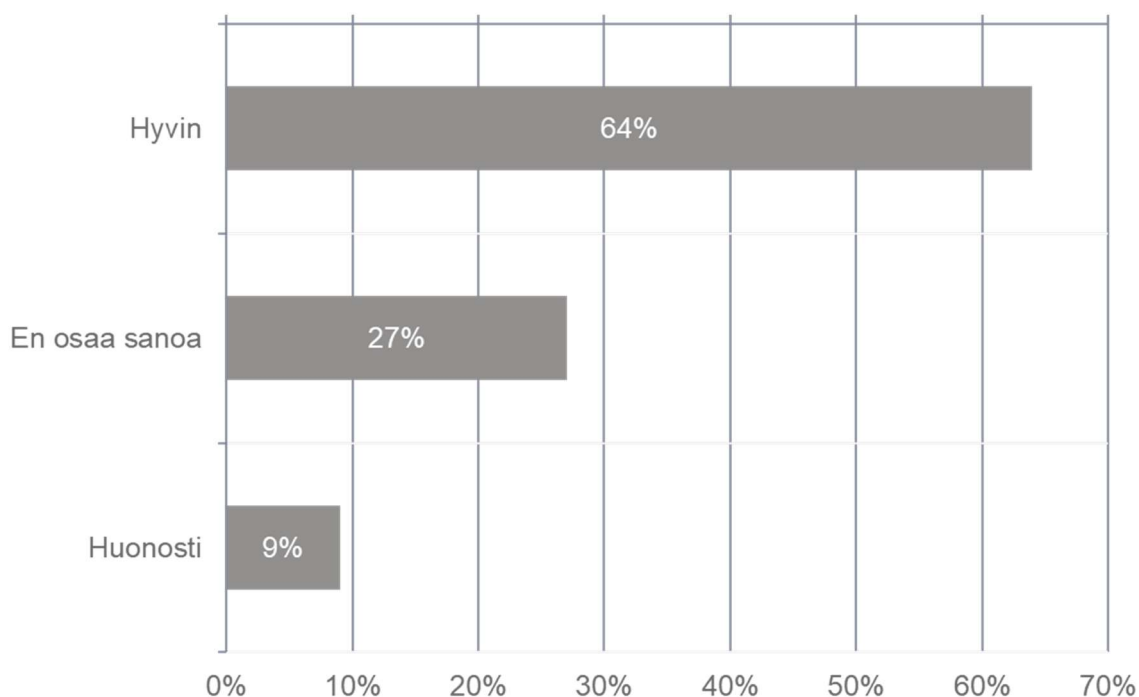
Millainen on työpaikkasi ilmapiiri?



Millaista palvelua saat esimieheltäsi?



Miten mielestäsi työnantaja on onnistunut koronatilanteen hallinnassa ja sitä koskevassa ohjeistuksessa?



Kyselyn tulokset jopa hieman yllättivät ajatellen normaalista poikkeavia työoloja ja maailmantilannetta. Korkeimman arvon (5) antaneita oli kaikissa kolmessa vakiokysymyksessä enemmän kuin kolmessa aiemmassa kyselyssä.

Koronatilanteen hallinnasta työnantaja sai hyvän arvosanan. Vastauksia perusteltiin mm. sillä, että rajoituksia tehtiin riittävän ajoissa ja tiedottaminen oli hyvää ja ajantasaista. Myös aiempaa laajempaa mahdollisuutta etätyöhön pidettiin hyvänä asiana.

Henkilöstöhallinto seuraa kyselyn tulosten käsittelyn toteutumista saamiensa Fiilis paremmaksi -lomakkeiden pohjalta.

Työterveyden palvelut

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 400 400 euroa, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2019.

Työterveyshuolto Wellamolta ostettavien palvelujen kustannuksista n. 56% painottui toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Loppu kohdentui työterveyspainotteiseen työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kustannuksista laski vuoteen 2019 verrattuna. Tätä selittää mm. se, että koronarajoitusten vuoksi työpaikkaselvityksiä ja työterveysneuvotteluja jäi toteutumatta.

Heinolan kaupunki tarjosi työntekijöille ensimmäistä kertaa mahdollisuuden koko henkilöstölle ottaa maksuton influenssarokotus. Rokotteiden saatavuusongelmasta johtuen rokotustilaisuudet rajoittuivat yhteen päivään. Päivän aikana mahdollisuutta ottaa rokote käytti 115 henkilöä. Työterveyshuollon tilastojen mukaan koko henkilöstö huomioiden influenssarokotuksia annettiin 524 henkilölle. Tästä luvusta puuttuvat yksittäiset vastaanottokäynneillä annetut rokotukset.