



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017

## LOVIISAN KAUPUNKI



## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. Tiivistelmä</b>	3
<b>2. Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toiminta 2017</b>	
2.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen	4
2.2. Henkilöstökysely 2017	5
<b>3. Henkilöstön määrä</b>	
3.1. Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet	7
3.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu	8
3.3. Työllistämistoiminta	10
3.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat	10
3.5. Eläköityminen	11
<b>4. Henkilöstömenot</b>	
4.1. Palkkakustannukset	12
4.2. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2017	13
<b>5. Henkilöstötunnuslukuja</b>	
5.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma	14
5.2. Sairaus- ja muut poissaolot	15
5.3. Työterveyshuolto	18
5.4. Työsuojelu ja työtaturmat	18
5.5. Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta	19
5.6. Tykytoiminta ja henkilöstön palkitseminen	19
<b>6. Yhteistoiminta- ja työsuojeluelimet</b>	
6.1. Yhteistoimintakomitea	19
6.2. Työsuojelutoimikunta	20

## TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet	8
TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet	8
TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.	9
TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan	10
TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat	11
TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2018 - 2025	11
TAULUKKO 7: Eläkepoistuma eräissä ammattiryhmissä 2018–2027	12
TAULUKKO 8: Työnantajan sivukulujen kehitys	12
TAULUKKO 9: Korvatut ylityötunnit	13
TAULUKKO 10: Henkilöstön keski-ikä	15
TAULUKKO 11: Poissaolopäivät	16
TAULUKKO 12: Poissaolopäivät ja sairauspoissaolopäivät/työntekijä	16
TAULUKKO 13: Sairauspoissaolopäivät keskuksittain	16
TAULUKKO 14: Sairauspoissaolot suhteutettuna henkilöstömäärään	17
TAULUKKO 15: Sairauspoissaolojaksojen jakauma keston mukaan	17
TAULUKKO 16: Sairauspoissaolojen kuukausittainen vaihtelu	17
TAULUKKO 17: Yhteenvedo tunnusluvuista	21

## 1. TIIVISTELMÄ

Loviisan kaupungissa ja Loviisan vesiliikelaitoksessa oli vuoden 2017 lopussa voimassa yhteensä 1 138 päätoimista palvelussuhdetta. Näistä oli vakituisia 883 ja määräaikaisia 255. Sivutoimisia ja tilapäisiä palvelussuhteita oli lisäksi 97 henkilöllä. Kaupungin palveluksessa oli siten yhteensä 1 235 työntekijää.

Henkilöstön kokonaismäärässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina. Vakinaisen henkilöstön osuus oli vuoden 2017 lopussa kuitenkin hieman pienempi kuin vuotta aikaisemmin. Vakinaisten palvelussuhteiden määrän väheneminen on osin ollut tilapäistä ja johtunut esimerkiksi keskeneräisistä rekrytoinneista. Määräaikaisia palvelussuhteita oli hieman aikaisempaa enemmän.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kaupungin ja vesiliikelaitoksen henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 048 palkallista henkilötyövuotta. Luku oli käytännössä sama kuin edellisvuonna.

Vuoden 2017 lopussa oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli 12 ja tukityöllistettyjä 29. Osa-aikaeläkeläisiä ja osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli yhteensä 26. Omaishoitajia, perhehoitajia ja henkilökohtaisia avustajia, joiden palkkiot maksaa Loviisan kaupunki, oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 163. Luottamuspalvelussuhteiden lukumäärä oli 205.

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 48 397 000 euroa. Palkkamenot ovat siten pienentyneet 1 472 000 eurolla vuodesta 2016. Palkkamenot vähenivät pääasiassa lakisääteisten sivukulujen pienentymisen sekä kilpailukykyopimukseen sisältyvän lomarahojen leikkauksen vuoksi.

Henkilöstöstä naisten osuus (82,8 %) oli selvästi suurempi kuin miesten. Miesten osuus koko henkilöstöstä on kuitenkin kasvanut viime vuosina. Henkilöstön keski-ikä oli 46,6 vuotta. Miehet olivat keskimäärin (47,1 vuotta) hieman naisia (46,0 vuotta) vanhempia. Henkilöstön ikärakenteessa ei ole tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina.

Sairauspoissaolojen pitkään kestänyt kasvu pysähtyi vuonna 2017. Sairauspäivien määrä väheni n. 2 % vuodesta 2016. Sairauden takia menetettiin yhteensä 16 463 työpäivää ja suhteutettuna henkilöstömäärään 31.12. sairauspoissaolot olivat 14,5 työpäivää työntekijää kohden. Suurin muutos sairauspoissaoloissa tapahtui kehittämisspalveluissa, missä sairaspäivien lukumäärä laski neljänneksellä. Muissa keskuksissa muutokset olivat vähäisempiä.

Poissaolojaksojen kokonaislukumäärä kasvoi kuitenkin edellisvuodesta. Lyhyiden (1-3 päivää) poissaolojen määrä kasvoi eniten. Sen sijaan olivat yli 30 päivää kestäneiden poissaolojaksojen määrä edellisvuotta pienempi. Työtaturmien vuoksi menetettyjen työpäivien määrä on pysynyt verraten pieni ja ne muodostavat n. 3 % koko sairauspoissaolosta. Vakavilta tapaturmilta vältyttiin myös vuonna 2017.

Vuonna 2017 jäi 41 henkilöä eläkkeelle. Näistä oli neljässä tapauksessa eläköitymisen syynä työkyvyn menettäminen. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,6 vuotta.

Henkilöstön työtyytyväisyys on hieman parantunut. Helmikuussa 2017 toteutetun henkilöstökyselyn tulokset ovat kehittyneet suotuisasti. Kaikkiaan 24 kysymyksestä koostuvan kyselyn tuloksista olivat 18 kysymyksen kohdalla tulokset parantuneet. Kyselyn tuloksista on johdettu kaksi kehittämistavoitetta vuodelle 2018.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Loviisan kaupungin käyttämästä Populus-henkilöstötietojärjestelmästä. Lisäksi raportissa on käytetty kirjanpidosta ja työterveyshuollosta saatuja tietoja.

## 2. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET JA TOMINTA 2017

### 2.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen

Henkilöstöhallinnolle asetettiin vuodelle 2017 kaksi päätavoitetta, jotka liittyivät työhyvinvoinnin edistämiseen ja palvelussuhdeasioiden kehittämiseen.

Vuonna 2015 suoritettussa henkilöstökyselyssä nousi esille, että henkilöstön kokemus siitä että työnantaja on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista, oli heikentynyt. Työhyvinvoinnin kannalta tärkein kulmakivi on, että työntekijät voivat vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen ja tulevat kuulluiksi omaa työtä koskevissa kysymyksissä. Asia otettiin erityiseksi kehittämiskohteeksi ja vuoden 2017 henkilöstökyselyn tulokset osoittavat selkeän parannuksen tältä osin.

Työntekijän mahdollisuuksiin tulla kuulluksi vaikuttaa myös se, kuinka toimiva on työpaikan keskustelukulttuuri. Tavoitteena on, että koko organisaatiossa käydään tavoitteelliset kehityskeskustelut ja että kehityskeskustelujen määrää voitaisiin seurata. Tältä osin asetettuja tavoitetta ei ole täysin saavutettu.

Perinteinen tapa tarkastella työhyvinvointia perustuu sairauspoissaolojen määrään ja kehittymisen seuraamiseen. Tavoitteeksi asetettiin 2017, että erityisesti lyhytaikaiset sairauspoissaolot vähenevät vakiinnuttamalla varhaisen tuen mallia osaksi päivittäistä esimiestyötä. Tavoitteen taustalla on käsitys siitä, että lyhyisiin sairauspoissaoloihin voidaan merkittävästi vaikuttaa hyvällä vuorovaikutuksella ja esimiestyöllä. Toinen keskeinen näkökulma liittyy työkyvyn turvaamiseen siten, että minimoidaan työkyvyn menettämisestä johtuvat ennenaikaiset eläkkeelle siirtymiset.

Sairauspoissaolojen kasvu näyttäisi taittuneen, mutta lyhyiden poissaolojen osuus on edelleen kasvanut. Työkyvyttömyyden menettämisestä johtuvia eläköitymisiä on viime vuosien tapaan ollut vain muutamia. Loviisan kaupungin uusittu varhaisen tuen malli ja siihen liittyvä esimiesohjeistus otettiin käyttöön vuonna 2017.

Palvelussuhdeasioiden kehittämistä koskeva tavoite liittyi kahteen isompaan asiakokonaisuuteen. Vuonna 2017 pantiin toimeen ns. kilpailukyky sopimus, jonka keskeisenä sisältönä oli työajan pidentäminen ja lomarahojen leikkaus. Palvelussuhde-ehtojen muutokset edellyttivät paljon koulutusta ja sisäistä tiedottamista. Työajan pidennys on pantu täytäntöön kaikilla sopimusaloilla.

Palvelussuhdeasioiden kehittämisen kannalta merkittävämpi asia liittyy sote- ja maakuntauudistukseen varautumiseen. Loviisan kaupungissa on ollut tarvetta selkeyttää ja yhdenmukaistaa eräitä työaikatarkoituksia ja tätä tarvetta on tuleva maakuntauudistus edelleen korostanut. Työaika- ja palkkarakenne on vuonna 2017 yhtenäistetty ruoka- ja siivouspalveluissa. Kunnallisen teknisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kehittäminen on myös aloitettu.

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2017 yhteensä 2 989 kpl. Koulutuspäivien kokonaismäärä on edellisvuoden tasolla. Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät ja opintovapaat, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutyöpäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle.

Kaksitoista esimiestä suoritti Kuntaliiton esimiesvalmennuksen ja sai EKJ-sertifikaatin vuonna 2017. Uusi kolmentoista esimiehen ryhmä aloitti tämän saman esimiesvalmennuksen marraskuussa 2017.

## 2.2. Henkilöstökysely 2017

Vuoden 2017 henkilöstökysely toteutettiin ajalla 14.2.–24.3.2017. Kysely lähetettiin yhteensä 1 034 työntekijälle ja se toteutettiin täysin sähköisesti. Vastausprosentti oli 62,8 %.

Korkeimmat vastausprosentit olivat hallinto- ja asiantuntijatyössä sekä opetuksessa. Monessa yksikössä vastausprosentit jäivät kuitenkin alle 50 %. Tähän on todennäköisesti syynä näissä yksiköissä muita vähäisempi tietokoneen käyttö ja työ sähköpostin seuraaminen työpäivän aikana.

Kyselyn tulokset ovat parantuneet vuodesta 2015. Kaikkiaan 24 kysymyksestä koostuvan kyselyn tuloksista olivat 18 kysymyksen kohdalla tulokset parantuneet. Kyselyn tuloksista on johdettu kaksi kehittämistavoitetta vuodelle 2018.

Omalle työlle asetettujen tavoitteiden selkeyttä koskevat arviot ovat pääosin hyvin myönteisiä. Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön koskeviin päätöksiin arvioidaan kohtuullisen hyviksi. Työn pakkotahtisuus on hieman vähentynyt vuodesta 2015. Kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa työn määrään tai työtahtiin on hieman vahvistunut.

Perusturvassa koetaan olevan muita keskuksia vähemmän vaikutusmahdollisuuksia vaikuttaa nimenomaan työn määrään ja tahtiin. Teknisessä keskuksessa on tietoisuus työlle asetetuista tavoitteista sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön merkittävästi vahvistunut.

Kyselyyn vastanneet pitävät yleensä työyksikkönsä ilmapiiriä leppoisana ja kannustavana. Työyhteisöä ei koeta jäykkänä tai sääntöihin perustuvana. Annetut arvosanat ovat varsin korkeita eivätkä keskustusten väliset erot ole suuria.



Aiempi kriittisyys tiedonkulkuun on vähentynyt. Muutos parempaan on nähtävissä joka keskuksessa ja muutos on verraten iso. Sen sijaan ovat käsitykset tasa-arvon toteutumisesta muuttuneet, epätasa-arvoisuutta on havaittu hieman useammin kuin aikaisemmin.

Tunne siitä, että organisaation johto välittää henkilöstön hyvinvoinnista, on vahvistunut. Erityisesti perusturvakeskuksessa ollut kriittisyys on lieventynyt selvästi.

Esimiestoiminnalle on yleensä annettu hyvä arvosana, eikä kyselyn tulos tältä osin mainittavasti poikkea vuoden 2015 tuloksesta. Sivistyskeskuksen henkilöstö on muita tyytyväisempi esimiestyöhön.

Omaa työtä pidetään enimmäkseen mielekkäänä, ja työhön on mukava uppoutua. Aika moni kokee kuitenkin työn stressaavana. Stressin tunne on hieman vähentynyt vuodesta 2015 konsernihallinnossa ja perusturvakeskuksessa. Työtä ei yleensä arvioida olevan liikaa. Työn epätasaista jakautumista koetaan kuitenkin edelleen ongelmallisena. Tulokset ovat kuitenkin parantuneet selvästi konsernihallinnossa ja perusturvassa.

Oma osaaminen koetaan riittäväksi ja yleisesti ollaan tyytyväisiä omaan kykyyn ratkaista ongelmia. Työ tarjoaa yleensä sopivasti haastetta ja omaa osaamista voidaan työssä hyödyntää tavalla, joka tuntuu mielekkäältä. Henkilöstö on kuitenkin tuonut esille sen, että he joutuvat aikaisempaa useammin suorittamaan työtehtäviä, joihin kokevat tarvitsevansa enemmän koulutusta. Uusiin työtehtäviin ja työkaluihin perehdyttäminen vaatisi kohentamista.

Työterveyshuollolle annetaan aiempaa heikompi arvosana. Kriittisimmät vastaajat löytyvät perusturvasta, tyytyväisimmät teknisestä keskuksesta. Työturvallisuudesta huolehtiminen koetaan kuitenkin olevan melko hyvällä tasolla.

Kehityskeskustelun oli käynyt 55 % kyselyyn vastanneista viimeisen vuoden aikana. Tämä asia vaatii enemmän ohjausta. Teknisessä keskuksessa on kuitenkin otettu merkittävä askel kehityskeskustelujen roolin vakiinnuttamisessa.

Kyselyssä pyrittiin myös saamaan tietoa kaupungin henkilöstön palkitsemiskäytäntöjen kehittämisen pohjaksi. Palkitsemismuotoina suosituimpia olisivat henkilöstön mielestä palkalliset vapaat ja palkanlisät.

Vahvuudet:

- Tavoitteiden asettaminen, henkilöstö tietää mitä heiltä odotetaan
- Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin päätöksiin
- Kokemus oman työyhteisön toimivuudesta ja hyvästä työilmapiiristä
- Työkavereiden välinen luottamus ja tuki
- Kyky selvittää ongelmista, osaaminen ja työn hallinta
- Esimiestyön toimivuus ja kannustavuus

- Oman työn kehittämiseen kannustaminen
- Tiedonkulku on parantunut

Kehittämistä tarvitsevat asiat:

- Työn pakkotahtisuutta pitäisi pyrkiä torjumaan ja lisätä mahdollisuuksia vaikuttaa työn määrään
- Kokemus siitä, että johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista, on edelleen vahvistettava
- Palautteen antaminen työssä ja palkitsemismuotojen kehittäminen
- Uusiin tehtäviin ja työkaluihin perehdyttäminen

## 3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

### 3.1. Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on, että Loviisan kaupungin henkilöstön kokonaismäärä sopeutetaan tasolle, joka on tasapainossa kaupungille annettujen tehtävien ja käytettävissä olevien määrärahojen kanssa. Palvelutuotannossa keskitytään kaupunkilaisten kannalta tärkeimpiin palveluihin.

Henkilöstömäärän hallittu supistaminen edellyttää toimintojen uudelleenjärjestelyä, palvelumallien muuttamista sekä toimintojen kokoamista. Loviisan kaupungissa valmistellaan tämän vuoksi organisaatiouudistusta, jonka tavoitteena on luoda mahdollisimman tarkoituksenmukainen organisaatorakenne ja johtamisjärjestelmä

Palvelutarpeen kasvuun vastataan pääasiassa tuottavuutta nostamalla. Tuottavuuskasvua haetaan organisaation toimintatapojen ja johtamisen kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamisesta.

Välttämättömiä tehtäviä täytetään organisaation sisäisin siirtein aina kun tämä on mahdollista. Virkojen ja tehtävien täyttö perustuu täyttölupamenettelyyn. Henkilöstömäärää seurataan osavuosisraportoinnin ja henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.

Loviisan kaupungin lähivuosien henkilöstösuunnitteluun vaikuttavat oleellisesti sote- ja maakuntauudistusta koskevat päätökset sekä niiden toimeenpanon aikataulu. Sote- ja maakuntauudistuksen voimaantuloa päätettiin heinäkuussa 2017 lykätä vuoteen 2020.

Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaisia suunniteltuja virkoja ja työsopimussuhteisia vakinaisia tehtäviä oli vuonna 2017 yhteensä 978,3 kokonaista henkilötyövuotta vastaava määrä, joiden hoitamiseksi varattiin määräraha talousarviossa. Sijaisten ja tilapäisen työvoiman käyttöä ei henkilöstösuunnitelmassa huomioida, jonka vuoksi todellinen henkilöstön käyttö ylittää hieman suunnitellun.

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet

	2015	2016	2017
<b>Hallintopalvelut</b>	27,6	31,4	31,9
<b>Talouspalvelut</b>	78,3	74,9	71,7
<b>Kehittämispalvelut</b>	66,7	67,7	67,7
<b>Perusturvakeskus</b>	322,7	327,7	331,4
<b>Sivistyskeskus</b>	395,6	387,9	389,5
<b>Tekninen keskus</b>	77,0	76,0	71,1
<b>Vesiliikelaitos</b>	15,0	15,0	15,0
<b>Yhteensä</b>	<b>982,9</b>	<b>980,6</b>	<b>978,3</b>

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työpanosta. Osa-aikainen työntekijä muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Palkallisina henkilötyövuosina mitattuna käytettiin vuonna 2017 yhteensä 1048,5 henkilötyövuotta verrattuna edellisvuoden 1 045,5 henkilötyövuoteen. Henkilöstöresurssin kokonaiskäyttö oli siten käytännössä sama kuin edellisvuonna. Luku ei sisällä työllistettyjä.

TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)\*

	2015	2016	2017
<b>Hallintopalvelut</b>	29,2	32,5	30,4
<b>Talouspalvelut</b>	77,4	76,3	79,0
<b>Kehittämispalvelut</b>	69,6	67,8	66,5
<b>Perusturvakeskus</b>	363,4	365,0	362,9
<b>Sivistyskeskus</b>	423,3	415,2	422,0
<b>Tekninen keskus</b>	76,0	74,7	73,4
<b>Vesiliikelaitos</b>	14,6	14,0	14,3
<b>Yhteensä</b>	<b>1 053,5</b>	<b>1 045,5</b>	<b>1 048,5</b>

\*) ei sisällä tukityöllistettyjä

### 3.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 1 235 työntekijää, joista vakinaisia oli 883 ja määräaikaisia 255. Sivuvirkojen ja – tehtävien määrä oli 97. Henkilöstömäärä ilman sivuvirkoja oli 1 138 työntekijää. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli vuoden 2017 lopussa aikaisempaa pienempi. Tämä



johtui osin keskeneräisistä rekrytoinneista eikä luku siten anna aivan oikeata kuvaa palvelussuhteiden määrän kehittymisestä. Määräaikaisia työntekijöitä oli aiempaa enemmän. Tämä johtuu pääosin ruoka- ja siivouspalveluiden uudelleenorganisoinnista, minkä vuoksi työvoiman tarve ei ole vielä vakiintunut ja osa tehtävistä on hoidettu hoitamaan määräaikaisin järjestelyin.

Määräaikaisia oli koko henkilöstöstä 19,7 % ja heidän osuutensa koko henkilöstöstä on pysynyt ennallaan. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on Loviisassa hieman kunta-alan keskiarvoa alhaisempi. Suurin osa määräaikaisista palvelussuhteista oli vuoden lopussa sivistyskeskuksessa.

Valtaosa Loviisan kaupungin päätoimisista palvelussuhteista on kokoaikaisia. Kaupungin 1 138 voimassa olevista päätoimisista palvelussuhteista 31.12.2017 oli yhteensä 875 kpl (77 %) kokoaikaisia.

Osa-aikaisia koskevissa luvuissa ovat mukana esim. osa-aikaeläkkeet, osatyökyvyttömyydet, osittaiset hoitovapaat jne. Osa-aikaisia palvelussuhteita esiintyy kaupungin kaikilla toimialoilla ja työaika vaihtelee n. 40 % lähes täyteen työaikaan. Valtaosa osa-aikaisista palvelussuhteista on perusturvassa ja opetuksessa, jossa esim. koulunkäynnin ohjaajat muodostavat suurimman yksittäisen osa-aikaisten työntekijöiden ryhmän.

Loviisan kaupungin henkilöstöstä on 77,5 % työsuhteisia ja 22,5 % virkasuhteisia. Suurimman osan virkasuhteisista muodostavat opettajat (65 % kaikista virkasuhteista).

Loviisan asukasluku oli 31.12.2017 Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan 15 098. Kaupungilla oli siten 75,4 työntekijää 1 000 asukasta kohden. Asukkaita oli yhtä työntekijää kohti 13,3.

TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.

	Vakituiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
<b>Hallintopalvelut</b>	28	31	28	1	1	3	29	32	<b>31</b>
<b>Talouspalvelut</b>	74	74	69	5	3	26	79	77	<b>95</b>
<b>Kehittämispalvelut</b>	68	65	61	13	38	31	81	103	<b>92</b>
<b>Perusturvakeskus</b>	303	313	314	107	77	86	410	390	<b>400</b>
<b>Sivistyskeskus</b>	334	338	333	107	97	101	441	435	<b>434</b>
<b>Tekninen keskus</b>	68	69	66	3	3	7	71	72	<b>73</b>
<b>Vesiliikelaitos</b>	12	14	12	2	1	1	14	15	<b>13</b>
<b>Yhteensä</b>	887	904	883	238	220	255	1 125	1 124	<b>1 138</b>

TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan

	2015	2016	2017
<b>Vakinaiset</b>	<b>887</b>	<b>904</b>	<b>883</b>
– kokoaikainen	731	748	717
– osa-aikainen	135	134	140
– osa-aikaeläke	21	22	26
<b>Määräaikaiset</b>	<b>238</b>	<b>220</b>	<b>255</b>
– kokoaikainen	161	133	174
– osa-aikainen	61	48	40
– työllistetyt	9	32	29
– oppisopimussuhteiset	7	7	12
<b>Yhteensä/henkilöä</b>	<b>1 125</b>	<b>1 124</b>	<b>1 138</b>
<b>Sivuvirat/-tehtävät</b>	<b>97</b>	<b>112</b>	<b>97</b>

### 3.3. Työllistämistoiminta

Loviisan kaupunki työllisti palkkatuella vuoden 2017 aikana yhteensä 52 henkilöä. Näistä oli 12 pitkäaikaistyöttömiä, joiden työllistäminen perustui kunnan työllistämismenettelyyn. Työllistämistoiminta oli edellisvuotta huomattavasti laajempaa ja vuoden lopussa oli tukityöllistettyjä yhteensä 29 henkilöä. Kaupungin omilla työllistämismenettelyillä on merkittävästi voitu vähentää pitkäaikaistyöttömyydestä johtuvia kustannuksia.

Työllistämistoimintaa kyettiin kasvattamaan, vaikka tosiasiallisesti siihen käytössä olevat varat vähenivät kolmasosalla. Vuoden alussa voimaantullut, budjetin laatimisen jälkeen valmisteltu lakimuutos, määräsi että vain 75 % palkkatuetusta työstä luetaan hyväksyttäväksi työssäoloehdon täyttymiseksi.

Loviisan kaupungin työllistämispalvelut toimivat kehittämisspalveluiden alaisuudessa. Nuorten työllistämistoimintaa järjestettiin Pikku Pietarin Pihassa ja aikuisten työpajatoimintaa Akselissa. Lisäksi on nuorille tarkoitettua toimintaa järjestetty määräaikaisella rahoituksella toimivassa Starttipajassa. Pitkäaikaistyöttömiä on tuettu myös ns. seinättömällä työpajatoiminnalla. Kaikista heikoimmassa työmarkkina-asetuksessa oleville on järjestetty kuntouttavaan työtoimintaan oma toimipiste.

### 3.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat

Voimassa olevia luottamushenkilöpalvelussuhteita oli vuoden lopussa 205. Luottamushenkilöpalvelussuhteilla tarkoitetaan kunnallisten luottamuselinten jäseniä, joille maksetaan kokouspalkkioita ja muita korvauksia luottamustehtävien hoidosta. Kaupungin luottamushenkilöille maksettiin kokouspalkkioina yhteensä 161 773 euroa (vuonna 2016: 180 695 euroa). Myös kaupungin työntekijöille maksetaan kokouspalkkiota osallistuessaan toimielimen kokoukseen esim. esittelijänä tai

asiantuntijana. Työntekijöille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 38 810 (vuonna 2016: 38 790 euroa).

Loviisan kaupungin omien työntekijöiden palvelussuhteiden lisäksi kaupunki hoitaa omaishoidontuen, henkilökohtaisten avustajien palkan, tukihenkilöiden ja perhehoitajien palkkion maksamisen. Perhehoitajia ja omaishoitajia oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 139 henkilöä. Lisäksi kaupunki toimi 24 henkilökohtaisen avustajan palkan sijaismaksajana.

TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat

	2015	2016	2017
<b>Perhehoitajat</b>	24	29	34
<b>Omaishoitajat</b>	157	105	105
<b>Kotihoidon kuntalisän saajat</b>	108	102	- *)
<b>Yhteensä</b>	<b>289</b>	<b>236</b>	<b>139</b>

\*) lisän maksajana toimii 1.1.2017 alkaen Kansaneläkelaitos

### 3.5. Eläköityminen

Vuonna 2017 jäi 41 henkilöä eläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 63,6 vuotta. Neljässä tapauksessa eläke johtui työkyvyttömyydestä. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintumassa verraten alhaiselle tasolle. Työkyvyttömyyseläkkeiden pieni määrä tuo merkittäviä säästöjä Loviisan kaupungin eläkemenoihin. Työkyvyttömyyseläkkeistä kaupunki maksoi vuonna 2017 ns. varhe - eläkemaksua yhteensä 242 758 euroa, mikä oli 35 000 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työkyvyttömyyseläkkeistä maksettava varhemaksu on muutamassa vuodessa puolittunut. Vuonna 2013 maksettiin varhemaksuna yhteensä 503 240 euroa.

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 30–40 henkilöä vuosittain jaksolla 2018–2025. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2018–2025 (Lähde: Keva)

	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyysel.	Osatyökyv.eläke
<b>2018</b>	29	7	5
<b>2019</b>	35	6	5
<b>2020</b>	35	6	5
<b>2021</b>	40	6	5
<b>2022</b>	35	6	5
<b>2023</b>	32	6	5
<b>2024</b>	27	5	4
<b>2025</b>	36	5	4

TAULUKKO 7: Eläkepoistuma eräissä ammattiryhmissä 2018–2027 (Lähde: Keva)

Ammattiluokka	2018–2022		2023–2027	
	Henk.	%	Henk.	%
Lähihoitajat	30	16,2	33	17,8
Varhaiskasvatuksen päivähoitajat ym.	15	18,5	14	17,3
Koulunkäynnin ohjaajat	13	17,1	10	13,2
Yläasteen ja lukion opettajat	10	15,9	12	19,0
Luokanopettajat	10	16,4	11	18,0
Sairaanhoitajat	8	17,4	7	15,2
Maatalouslomittajat	8	18,6	10	23,3
Terveystenhoitajat	7	29,2	3	12,5
Sihteerit	7	29,2	4	16,7
Kiinteistöhuollon työntekijät	7	33,3	5	23,8
Siivoojat	6	24,0	3	12,0
Lastentarhanopettajat	5	13,9	4	11,1
Hallinnon asiantuntijat	2	15,4	2	15,4

## 4. HENKILÖSTÖMENOT

### 4.1. Palkkakustannukset

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 48 397 000 euroa. Vuonna 2016 palkkamenot olivat yhteensä 49 869 000 euroa. Palkkamenot ovat siten pienentyneet 1 472 000 eurolla vuodesta 2016.

Palkkamenoja vähensi työnantajan lakisääteisten sivukulujen pienentyminen sekä kilpailukyky sopimuksen mukainen lomarahojen leikkaus. Kunta-alan palkkoja ei korotettu ollenkaan yleis- tai muilla sopimuksenmukaisilla korotuksilla vuonna 2017.

Työnantajan lakisääteisiä sivukuluja pienennettiin tuntuvasti vuonna 2017. Säästöä syntyi erityisesti palkkaperusteissa eläkemaksuissa ja työnantajan sosiaaliturvamaksuissa sekä ns. varhe-maksuissa, joita kaupunki on maksanut aikaisempaa vähemmän työkyvyttömyyseläkkeissä tapahtuneen myönteisen kehityksen myötä.

TAULUKKO 8: Työnantajan sivukulujen kehitys

	2015	2016	2017
<b>Eläkemaksu (KUEL)</b>	17,20 %	17,10 %	17,05 %
<b>Tapaturmavakuutus</b>	0,50 %	0,20 %	0,50 %
<b>Työttömyysvakuutus</b>	3,02 %	3,74 %	3,30 %
<b>Sosiaaliturvamaksu</b>	2,08 %	2,12 %	1,08 %
<b>Yhteensä</b>	<b>22,80 %</b>	<b>23,16 %</b>	<b>21,93 %</b>

Rahallinen korvaus maksettiin vuonna 2017 yhteensä 10 375 ylityötunnista. Ylityön määrä on vähentynyt edellisvuodesta 11 %. Eniten ylityötä korvattiin perusturvakeskuksessa, mutta henkilöstömäärään suhteutettuna, ylityötä tehdään eniten teknisessä keskuksessa ja vesiliikelaitoksessa. Populus – järjestelmään kirjattuja työaikaldo- ja ylityövapaapäiviä pidettiin lisäksi koko kaupungissa yhteensä 1 277 päivää.

*TAULUKKO 9: Korvatut ylityötunnit*

	Ylityötunnit*		
	2015	2016	2017
<b>Hallintopalvelut</b>	0	0	34
<b>Talouspalvelut</b>	74	157	430
<b>Kehittämispalvelut</b>	781	443	557
<b>Perusturvakeskus</b>	5 819	7 249	5 843
<b>Sivistyskeskus</b>	232	170	50
<b>Tekninen keskus</b>	2 444	2 611	2 475
<b>Vesiliikelaitos</b>	1 134	977	986
<b>Yhteensä</b>	<b>10 484</b>	<b>11 607</b>	<b>10 375</b>

\* Ylityötunnit, jotka on syötetty Populukseen ja maksettu ylityönä.

#### 4.2. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2017

Kunta-alan uudet virka- ja työehtosopimukset (KVTES, OVTES, LS ja TS) astuivat voimaan 1.2.2017. Sopimuskausi oli yksivuotinen eikä kunnallisiin palkkoihin tullut korotuksia sopimuskauden aikana.

Sopimusratkaisun näkyvin muutos oli ns. kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys. Työajan pidennys koski kaikkia viranhaltijoita ja työntekijöitä sopimusalaista tai palvelussuhteen muodosta tai aiemmin tehdystä työsopimuksesta riippumatta.

Pidennys tarkoitti että vuosittaista työaika lisättiin keskimäärin 24 tunnilla siten, että viikoittainen työaika piteni 30 minuuttia ansiotasoa muuttamatta. Yleistyöaika noudattavien työntekijöiden viikoittainen työaika on pidennyksen jälkeen 38 tuntia ja 45 minuuttia viikossa. Toimistotyöaika piteni vastaavasti 36 tuntiin ja 45 minuuttiin viikossa.

Opettajille pidennys tarkoitti lisäystä muuhun opettajatyöhön eikä varsinaiseen opetustyöhön siten, että opettajat osallistuvat opinto-, suunnittelu- ja muuhun opettajatyöhön 12 tuntia vuodessa. Lisäksi lisättiin 12 tuntia opettajan vuotuisen yhteissuunnittelu-aikaan.

Terveyskeskuslääkärien ja -hammaslääkärien säännöllinen työaika piteni 37 tunnista 38 tuntiin ja 15 minuuttiin viikossa.

Kilpailukyky sopimuksen yhteydessä sovittiin myös julkisen sektorin (valtion, kuntien ja kirkon) lomarahojen leikkauksesta vuosina 2017, 2018 ja 2019. Lomarahosta

leikattiin 30 % ja vähennys koskee kaikkia kunnan työntekijöitä ja viranhaltijoita palvelussuhteen muodosta ja sopimusosalasta riippumatta.

Työntekijältä perittävää työeläkemaksua ja työttömyysvakuutusmaksua korotettiin.

Kilpailukyky sopimuksessa korostettiin paikallisen sopimisen mahdollisuutta. Paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia yleisten työehtosopimusten ehtoja huonommin. Sopimukseen tuli myös uusi työaikapankkeja koskeva määräys. Työaikapankin käyttöön ottaminen edellyttää paikallista sopimusta. Loviisassa ei vielä ole paikallista sopimusta työaikapankista.

## 5. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

### 5.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 46,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 42,1 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,1 ja naisten 46,0. Korkein keski-ikä oli vesiliikelaitoksen (50,3 vuotta), yleisen ja konsernihallinnon (49,2) sekä teknisen keskuksen (48,4) työntekijöillä. Sivistyskeskuksen työntekijät ovat keskimäärin edellisiä hieman nuorempia (46,7 vuotta) ja matalin keski-ikä on perusturvakeskuksessa (44,6). Loviisan kaupungin henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin (noin 45,8 vuotta).

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne on kunta-alan organisaatiolle melko tyypillinen. Loviisassa 50 vuotta täyttäneiden osuus on kuitenkin ollut hieman keskimääräistä suurempi. Vuonna 2016 kunta-alan työntekijöistä oli 43,5 % täyttänyt 50 vuotta. Loviisassa vastaava luku on 46,7 %.

Loviisan kaupungin henkilöstön ikäjakauma oli vuonna 2017 seuraava:

Ikä	Osuus
– 24	3,7 %
25–29	6,6 %
30–34	8,3 %
35–39	10,2 %
40–44	13,3 %
45–49	11,3 %
50–54	16,2 %
55–59	15,9 %
60–	14,6 %

Henkilöstöstä naisten osuus on selvästi suurempi kuin miesten (82,8 %). Miesten osuus koko henkilöstöstä on kuitenkin hieman kasvanut viime vuosina. Miesten aliedustus on kuitenkin edelleen suuri hoiva-alalla ja varhaiskasvatuksessa. Naisten osuus oli vuonna 2016 koko kunta-alalla 80 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2017 lopussa naisia 85,2 % ja määräaikaisista 79,6 %. Miehet ovat hieman naisia useammin määräaikaisessa palvelussuhteessa.



TAULUKKO 10: Henkilöstön keski-ikä

	2015	2016	2017
<b>Koko henkilöstö</b>	46,3	46,5	46,6
- miehet	48,1	47,8	47,1
- naiset	45,7	46,3	46,0
<b>Vakinaiset</b>	47,9	48,1	48,0
<b>Määräaikaiset</b>	39,2	40,9	42,1

## 5.2. Sairaus- ja muut poissaolot

Poissaoloihin sisältyvät kokonaisen päivän tai sitä pidempään kestäneet poissaolot, kuten vuosilomat, sairauspäivät, koulutuspäivät, ylityövapaat, lomarahavapaat, äitiys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat jne. Poissaolosten määrä oli kaikki lomat sekä palkalliset ja palkattomat vapaat ja koulutukset mukaan lukien yhteensä 67 604 työpäivää. Vuosilomapäiviä oli 28 782. Erilaisia hoito-, vanhempain- ja perhe vapaita oli yhteensä 8 775 työpäivää.

Sairauspoissaoloja työpäivinä oli yhteensä 16 463 ja kalenteripäivinä 22 137 (mukana viikonloput ja vapaapäivät). Poissaolopäiviä oli siten keskimäärin 59,4 työpäivää/työntekijä ja sairauspoissaolopäiviä 14,5 työpäivää/työntekijä. Kalenteripäivinä ilmaistuna sairaspäiviä oli 19,5 työntekijää kohti.

Sairauspoissaolojaksoja oli yhteensä 3 673 (vuonna 2016 yhteensä 3 382), joista 70 % oli enintään kolmen työpäivän pituisia. Lyhyiden poissaolojen osuus kasvoi edelleen. Poissaolojaksoista 40 % tapahtui esimiehen luvalla, mutta sairauspäivien kokonaismäärästä oli vain joka seitsemäs esimiehen myöntämiä. Näin ollen perustuu valtaosa sairaspäivistä lääkärin tai terveydenhoitajan antamaan todistukseen. Sairastodistukseen perustuvista poissaoloistakin ovat noin puolet kestoiltaan 1-3 päivää.

Poissaolojaksoista 1,7 % kesti yli kuukauden ja 0,5 % yli kaksi kuukautta. Pitkien sairauslomajaksojen lukumäärä on hieman vähentynyt vuodesta 2016.

Työ- tai vapaa-ajan tapaturman johdosta menetettiin vuonna 2017 yhteensä 532 työpäivää. Määrä oli käytännössä sama kuin vuonna 2016 (535 työpäivää). Tapaturmien osuus koko poissaolosta on verraten pieni (noin 3 %).

Sairauspoissaolot kasvoivat Loviisan kaupungissa vuosina 2014–2016. Sairauspoissaolojen kasvu näyttää pysähtyneen vuonna 2017. Sairauspoissaolo Loviisassa on viime vuosina ollut kunta-alan keskiarvoa korkeampi.

Taulukossa 12 on kuvattu sairauspäivien määrää keskuksittain suhteutettuna päätoimisen henkilöstön määrään vuoden lopussa. Eniten sairauspoissaoloja oli kehittämispalveluissa, vähiten hallintopalveluissa. Sairauspoissaolot jakautuvat kaupungissa hyvin epätasaisesti. Korkein sairauspoissaolo on lomituspalveluissa, siivouspalveluissa, kotihoidossa ja vanhusten hoivapalveluissa.

TAULUKKO 11: Poissaolopäivät

	2015	2016	2017
<b>Poissaolot yhteensä*</b>	<b>68 081</b>	<b>67 983</b>	<b>67 604</b>
Sairaudet	14 670	16 275	15 931
Tapaturmat/ammattitaudit	227	535	532
Perhepoliittiset syyt**	9 744	8 198	8 775
Vuosiloma	-	28 476	28 782
Koulutus	-	3 127	2 989
Yksityisasiat (palkattomia)	-	-	2 795
Muut	-	-	7 800

\* Poissaolot työpäivinä

\*\* Sis. mm. äitiyslomat, hoitovapaat, vanhempainlomat ja tilapäiset hoitovapaat.

\*\*\* Sis. mm. ylityövapaat, työmatkat jne.

TAULUKKO 12: Poissalopäivät ja sairauspoissaolopäivät/työntekijä

	31.12. palveluksessa olleita kohden (päätoiminen henkilöstö)	
Vuosi	Kaikki poissaolot*	Sairauspoissaolot*
<b>2015</b>	60,5	13,2
<b>2016</b>	60,5	14,9
<b>2017</b>	59,4	14,5

\* Työpäivinä

TAULUKKO 13: Sairauspoissaolopäivät keskuksittain

	Sairauspoissaolopäivät*		
	2015	2016	2017
Hallintopalvelut	113	262	164
Talousoalvelut	1 213	1 418	1561
Kehittämispalvelut	1 779	2 329	1768
Perusturvakeskus	5 902	5 787	5701
Sivistyskeskus	4 997	5 621	5706
Tekninen keskus	807	1 201	1402
Vesiliikelaitos	86	192	161
<b>Yhteensä</b>	<b>14 897</b>	<b>16 810</b>	<b>16 463</b>

\* Työpäivinä

TAULUKKO 14: Sairauspoissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään

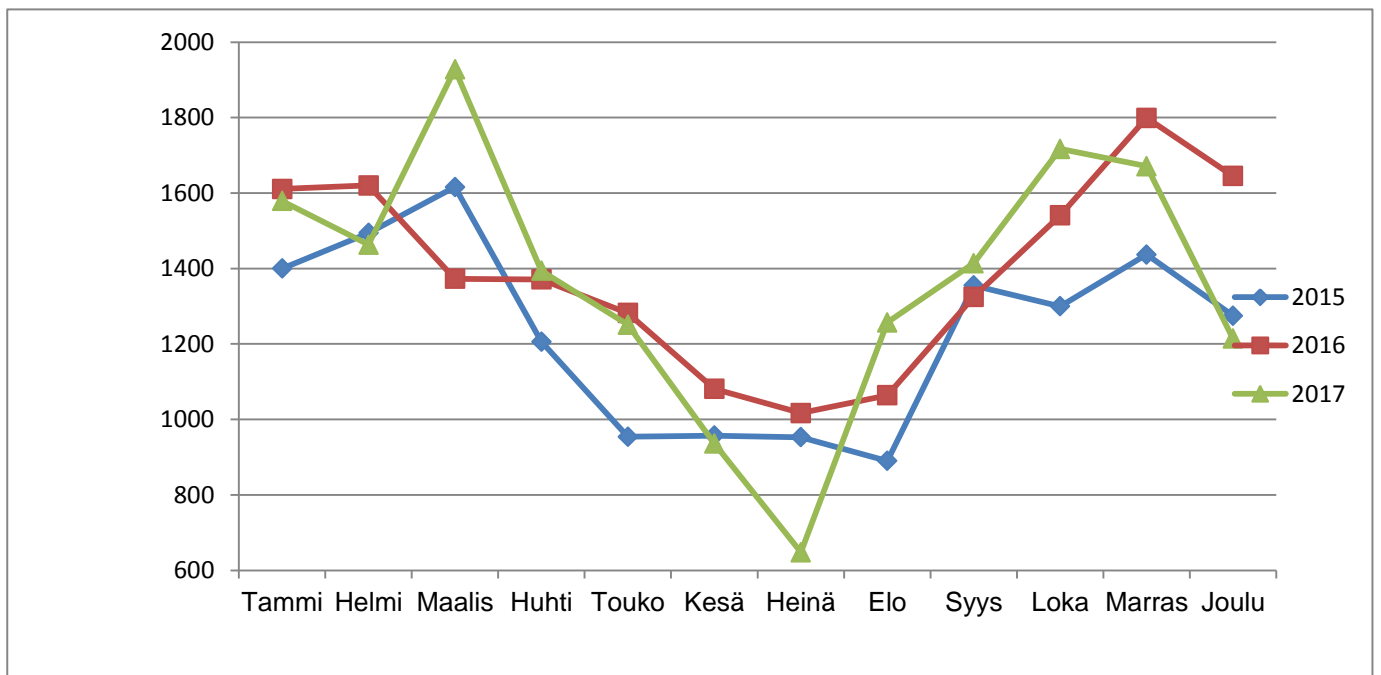
	Sairauspoissaolopäivät*/ työntekijä 31.12.		
	2015	2016	2017
Hallintopalvelut	3,9	8,2	5,3
Talouspalvelut	15,3	18,4	16,4
Kehittämispalvelut	21,7	22,6	19,2
Perusturvakeskus	14,4	14,8	14,2
Sivistyskeskus	11,3	12,9	13,1
Tekninen keskus	11,4	16,7	19,2
Vesiliikelaitos	6,1	12,8	12,4

\* Työpäivinä

TAULUKKO 15: Sairauspoissaolojaksujen jakauma keston mukaan

Sairauspoissaolon kesto	2015	2016	2017
1-3 päivää	1 986	2 305	2 586
4-5 päivää	470	472	479
6-10 päivää	286	242	322
11–30 päivää	209	213	223
31–60 päivää	41	60	41
61- päivää	18	24	20
Sairauspoissaolojaksuja yht.	3 055 kpl	3 382 kpl	3 673 kpl

TAULUKKO 16: Sairauspoissaolojen kuukausittainen vaihtelu



### 5.3. Työterveyshuolto

Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi mahdollisuus yleislääkäritasoiseen sairaanhoitoon. Loviisan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Mehiläinen Oy. Nykyinen palvelusopimus Mehiläinen Oy:n kanssa on voimassa 31.3.2019 asti. Lisäksi lomitushenkilöstöllä on toimialueensa laajuuden vuoksi mahdollisuus käyttää myös eräiden muiden palveluntuottajien työterveyspalveluita.

Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat vuonna 2017 yhteensä 430 728 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat viime vuosina pysyneet lähes samalla tasolla. Sairauspoissaolojen kasvu on näkynyt työterveyshuoltomenoissa lähinnä siten, että sairaanhoidon kustannusten suhteellinen osuus kokonaiskustannuksista on noussut ennaltaehkäisevän toiminnan kustannusosuutta suuremmaksi.

KELA:lta haettava korvaus pienentää kuitenkin merkittävästi työterveyshuollon kustannusten nettovaikutusta kaupungin talouteen. KELA:n korvaus on korvausluokasta riippuen 50–60% hyväksytyistä kustannuksista. Vuoden 2016 työterveyshuollon kustannuksista saatiin 238 000 euron korvaus. Vuotta 2017 koskeva korvauspäätös saadaan syksyllä 2018.

Työterveyshuollon vastaanottokäyntien määrä oli Mehiläinen Oy:n Loviisan vastaanotolla yhteensä 3 442 kpl. Neuvonta- ja muita käyntejä oli lisäksi 713 kpl. Käyntien määrä kasvoi hieman vuodesta 2016. Lisäksi on työterveyshuollossa käytetty 122,5 tuntia työpaikkaselvityksiin ja 154,4 tuntia ryhmäneuvontaan. Työkykyarvioiden ja työkykyneuvottelujen lukumäärä työterveyshuollossa lisääntyivät vuonna 2017 selvästi.

Kaikista työntekijöille määrätystä sairauslomasta johtui 29 % tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 10 % hengityselinsairauksista ja 14 % mielenterveyden häiriöistä.

### 5.4. Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojelu toimii tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja lakisääteisten työpaikkaselvitysten edellyttämät työpaikkakäynnit tehdään yhdessä. Sisäilmaongelmien selvittäminen edellytti useita käyntejä työpaikoilla. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastajat suorittivat kaksi työsuojelutarkastusta Loviisan kaupungissa. Toinen koski kotihoitoa ja toinen suoritettiin liikuntahallin korjaustyömaalle. Tarkastuksilla ei havaittu vakavia puutteita.

Vakuutusyhtiölle lähetettiin yhteensä 88 ilmoitusta työtapaturmasta. Työtapaturman aiheuttamia sairauspoissaoloja oli yhteensä 532 työpäivää. Yksikään työntekijä ei saanut työtapaturmissa vakavia vammoja. Työ- ja vapaa-ajan tapaturmien osuus koko sairauspoissaolosta on noin 3 prosenttia. Useimmat työtapaturmat eivät johda sairauslomaan. Joissakin tapauksissa vakuutusyhtiö myös totesi, ettei kyseessä ole lain tarkoittama työtapaturma ja korvaushakemus hylättiin.

## 5.5. Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta

Loviisan kaupungin työntekijöiden työkykyä seurataan ja tuetaan vuosittain tarkistettavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan Loviisan kaupungissa kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Vuoden 2017 lopussa laadittiin uusi toimintasuunnitelma vuosille 2018–2019. Uudistettuun toimintasuunnitelmaan tehtiin joitakin tarkennuksia, mutta muutoin toiminta perustuu aikaisempaan toimintamalliin. Suunnitelma hyväksyttiin työsuojelutoimikunnassa 13.12.2017.

Myös varhaisen tuen malli päivitettiin vuoden 2017 alusta. Mallissa on sovittu varhaisen tuen, tehostetun tuen ja pitkän poissaolon jälkeen töihin paluun tuen toimintamallit. Tavoitteena on aktiivinen työkykyriskien ennakointi, työkykyä uhkaavien hälytysmerkkien varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Tärkeätä on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa myös mahdolliset muut työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat.

## 5.6. Tykytoiminta ja henkilöstön palkitseminen

Henkilöstön tykytoimintaa varten varattiin yhteensä 62 000 euroa, josta 35 000 euroa jaettiin keskuksille vuoden 2017 henkilöstösuunnitelman mukaisen työntekijämäärän perusteella. Keskuksot päättävät itse tyky-rahojen jaosta yksiköilleen. Loput tyky-rahoista käytetään henkilöstölle jaettaviin kulttuuri- ja liikuntaseteleihin sekä koko henkilöstölle yhteisesti järjestettäviin liikunta- ja virkistystapahtumiin.

Useimmat yksiköt ovat vuonna 2017 järjestäneet omia tyky-tapahtumia. Tyypillisesti nämä ovat liikunta- tai kulttuuripainotteisia retkiä lähiympäristössä. Yleensä retkiin käytetään yksi iltapäivä vuodessa.

Loviisan kaupunki muistaa vuosittain työntekijöitään, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta kunnallisessa palveluksessa. Vuonna 2017 palvelusvuosilahjan sai yhteensä 51 työntekijää. Vuoden työntekijäksi valittiin koulusihteeri Jenny Sirén-Paajonen.

Neljä kaupungin työntekijää ja viisi luottamushenkilöä vastaanotti tasavallan presidentin myöntämän kunniamerkin ja kahdeksalle luottamushenkilölle myönnettiin Kuntaliiton ansiomerkki.

# 6. YHTEISTOIMINTA- JA TYÖSUOJELUELIMET

## 6.1 Yhteistoimintakomitea

Yhteistoimintakomiteassa käsitellään yhteistoimintalain mukaisia henkilöstöön liittyviä asioita. Yhteistoimintakomitea kokoontui vuonna 2017 poikkeuksellisesti vain kaksi kertaa. Komiteaan kuului vuonna 2017 seuraavat työntekijäjäsenet ja työnantajaedustajat:

- Kaleva Olavi, työnantajan edustaja, puheenjohtaja (4/2017 asti)
- Grönholm Thomas, työnantajan edustaja

- Kettunen Kirsi, työnantajan edustaja
- Kinnunen Antti, työnantajan edustaja
- Passi Eveliina, JUKO, varapuheenjohtaja
- Kari Juulia, JUKO
- Nyström Tom, Jyty (myöhemmin Juha-Pekka Palasmaa)
- Lehti Pirjo, Super (myöhemmin Sirpa Kiili)
- Santaharju Anne, Tehy
- Träskelin Hans, JHL

Yhteistoimintakomitean kokouksissa on läsnäolo-oikeus kaupunginhallituksen puheenjohtajalla ja hallintojohtajalla. Komitean esittelijänä toimi puheenjohtaja ja teknisenä sihteerinä henkilöstöpäällikkö.

Yhteistoimintakomiteassa käsitellään vuosittain talousarvion ja henkilöstösuunnitelman laadintaa sekä tilinpäätöstä ja henkilöstöraporttia. Muita säännöllisesti käsiteltäviä asioita ovat esim. koulutussuunnitelman laadinta, työterveyshuollon toiminta ja työ- ja virkaehtosopimusten muutokset.

## 6.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta hoitaa kaupungin työsuojelu- ja työturvallisuusasioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui kolme kertaa. Työsuojelutoimikunnassa ovat toimineet:

- Hovi Anne, työsuojelupäällikkö (myöhemmin Petri Hirvonen)
- Lindroos Markus, työnantajan edustaja
- Frondén Sten, työnantajan edustaja
- Tenhunen Timo, työnantajan edustaja
- Nyström Pia, toimihenkilöiden edustaja
- Östman Maud, toimihenkilöiden edustaja
- Hovi Raimo, työsuojeluvaltuutettu
- Iivonen Jaana, työsuojeluvaltuutettu
- Mäkelä Birgitta, työsuojeluvaltuutettu
- Noroviita Timo, työsuojeluvaltuutettu
- Honkanen Soile, työsuojeluvaltuutettu
- Palasmaa Juha-Pekka, työsuojeluvaltuutettu
- Santaharju Anne, työsuojeluvaltuutettu
- Weppling-Airikka Irene, työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelupäällikkönä ja toimikunnan puheenjohtajana ja sihteerinä toimi työhyvinvointikoordinaattori Anne Hovi ja hänen jälkeensä työllisyyskoordinaattori Petri Hirvonen. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin esim. työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, työpaikkaselvityksiä, suoritettuja työsuojelutarkastuksia, vuoden työntekijän valintaa ja erilaisia työtoimintaan liittyviä asioita.

Loviisan kaupungissa valittiin joulukuussa 2017 uudet työsuojeluvaltuutetut toimikaudelle 2018–2021. Työsuojeluorganisaatio jatkaa pienin muutoksin toimintaansa 2018 alkavalla toimikaudella.



TAULUKKO 17: Yhteenveto tunnusluvuista

Tunnusluvut 31.12.	2015	2016	2017
Henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet	983	981	978
Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)	1 054	1 046	1 048
Henkilöstö (ilman sivuvirkoja)	1 125	1 124	1 138
- vakinaisia	887	904	883
- määräaikaisia	238	220	255
- sivuvirkoja/tehtäviä	97	112	97
Keski-ikä	46,3	46,5	46,6
- naiset	45,7	46,3	46,0
- miehet	48,1	47,8	47,1
- vakinaiset	47,9	48,1	48,0
- määräaikaiset	39,2	40,9	42,1
Sukupuolijakauma %			
- naisia	85,4	84,0	82,8
- miehiä	15,6	16,0	17,2
Poissaolot työpäivinä	68 081	67 983	67 604
- sairaudet	14 670	16 275	15 931
- tapaturmat	227	535	532
- perhepoliittiset syyt	9 744	8 198	8775
- muut syyt (vuosiloma, palkaton vapaa, opintovapaa jne.)	43 440	42 975	42 366
Palkkamenot sivukuluineen, milj. euroa	49,9	49,9	48,4