



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019

LOVIISAN KAUPUNKI

SISÄLLYS

Johdanto	4
1. Tiivistelmä	5
2. Henkilöstöraportin käsittelyprosessi	6
3. Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toiminta 2019	7
3.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet	7
3.2. Great Place to Work® -henkilöstökysely	9
3.3. Koulutus ja osaamisen kehittäminen	10
4. Henkilöstövoimavarat	11
4.1. Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet	11
4.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu	12
4.3. Työllistämistoiminta	14
4.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat	14
4.5. Eläköityminen	15
5. Henkilöstömenot	16
5.1. Palkkakustannukset	16
5.2. Palkkarakenne	17
5.3. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	17
5.4. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2019	18
6. Henkilöstötunnuslukuja	19
6.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma	19
6.2. Terveysperusteiset poissaolot ja muut poissaolot	19
6.3. Työterveyshuolto	22
6.4. Työsuojelu ja työtapaturmat	24
6.5. Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta	26
6.6. Tykytoiminta, henkilöstön etuudet ja palkitseminen	26
7. Yhteistoiminta- ja työsuojeluelimet	28
7.1. Yhteistoimintakomitea	28
7.2. Työsuojelutoimikunta	28

TAULUKOT

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet	11
TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet	12
TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.2019	13
TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan	14
TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat	15
TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2020–2026	15
TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys	16
TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit	17
TAULUKKO 9: Palkkarakenne sopimusaloittain	17
TAULUKKO 10: Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	18
TAULUKKO 11: Henkilöstön keski-ikä	19
TAULUKKO 12: Poissaolopäivät	20
TAULUKKO 13: Poissaolopäivät ja terveysperusteiset poissaolopäivät työntekijää kohden	20
TAULUKKO 14: Terveysperusteiset poissaolopäivät keskuksittain	21
TAULUKKO 15: Terveysperusteiset poissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään	21
TAULUKKO 16: Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan suhteutettuna poissaolopäivien kalenteripäiviin	22
TAULUKKO 17: Työterveyshuollon vastaanottokäynnit	23
TAULUKKO 18: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat	24
TAULUKKO 19: Yhteenveto tunnusluvuista	30

KUVAT

KUVA 1: Henkilöstöraportin käsittelyprosessi	6
KUVA 2: Osallistavan johtamisen ja yhdessä ohjautumisen esimiesvalmennus	9
KUVA 3: Sävträsk skola: Yhteistyö, tieto, turvallisuus, sosiaalinen valmius, kuntoilu ja liikkuminen, huumori, viihtyisyys (näe hyvä), joustavuus, eri vahvuudet	25

JOHDANTO

Vuoden 2019 henkilöstöraportti poikkeaa sisällöltään ja rakenteeltaan aiempien vuosien henkilöstöraporteista. Vuoden 2019 rakenne perustuu osittain vuoden 2018 rakenteeseen ja lisäksi raportissa on hyödynnetty pääosin Kuntatyöntantajien (KT) antamaan suositukseen ”Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” perustuvia tunnuslukuja. KT:n arviointi tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Uusi rakenne antaa pohjan kehittää omaa raportointia sekä mahdollistaa muun muassa paremman vertailun muihin kuntiin. Henkilöstöraportissa 2019 on myös otettu käyttöön KT:n suosituksen mukaisesti käsite ”terveysperusteiset poissaolot”, jolla siis korvataan aiemmin käytettyä ”sairauspoissaolot”- sanaa.

Uuden raporttirakenteen käyttöönotto on perusteltua siitä syystä, että Loviisan kaupungissa toteutettiin uusi organisaatorakenne vuoden 2019 alusta. Vuoden 2019 henkilöstöraportissa tulee huomioida, että uusi raporttirakenne tarkoittaa sitä, että osassa raportissa esiintyvistä tunnusluvuista ei ole suoraan keskuskohtaista vertailutietoja edellisiltä vuosilta.

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

Vuoden 2019 raportti on koottu ja laadittu kaupungin henkilöstöhallintotiimin (HR-tiimi) eli henkilöstöpäällikön, työhyvinvointikoordinaattorin sekä henkilöstösihteereiden toimesta.

Alla on lyhyesti lueteltu vuodelle 2020 huomioitavat henkilöstöjohtamisen sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämiseen sekä työsuojeluun liittyvät tavoitteet.

- panostus henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin sekä työ esimiesten tukemiseksi jatkuu, jotta varmistetaan henkilöstön työssäjaksaminen taloudellisesti haasteellisessa tilanteessa
- palvelussuhdeasioiden yhdenmukaisuuden varmistaminen, esimiesten osaamisen vahvistaminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn huomioiminen
- osatyökykyisten työhönpaluun tukeminen ja siihen varatun määrärahan käyttö.

Kaupungissa toteutetaan vuonna 2020 Great Place to Work® -henkilöstökysely, jonka yleisenä tavoitteena on henkilöstön hyvinvoinnin ja työviihtyvyyden lisääminen. Lisäksi vuonna 2019 toteutetun vastaavan kyselyn perusteella, tehdään toimenpiteitä, joiden kautta

- kokemus kaksisuuntaisen viestinnän toimivuudesta paranee (organisaation sisäinen viestintä)
- työntekijöiden kokemus oman työn merkityksestä ja omaan työhön vaikuttamisesta kasvaa
- yhteisöllisyyden tunne työpaikalla lisääntyy.

1. TIIVISTELMÄ

Loviisan kaupungissa ja Loviisan vesiliikelaitoksessa oli vuoden 2019 lopussa voimassa yhteensä 1 135 päätoimista palvelussuhdetta. Näistä oli vakituisia 865 ja määräaikaisia 270. Sivutoimisia ja tilapäisiä palvelussuhteita oli lisäksi 110 henkilöllä. Kaupungin palveluksessa oli siten yhteensä 1 245 työntekijää.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kaupungin ja vesiliikelaitoksen henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 029 palkallista henkilötyövuotta. Luku oli pienempi kuin edellisvuonna.

Vuoden 2019 lopussa oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli 4 ja tukityöllistettyjä 26. Osa-aikaeläkeläisiä ja osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli yhteensä 16. Omaishoitajia ja perhehoitajia, joiden palkkiot maksaa Loviisan kaupunki, oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 157. Luottamuspalvelussuhteiden lukumäärä oli 218.

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 49 406 000 euroa. Palkkamenot ovat siten nousseet 665 000 eurolla vuodesta 2018. Palkkamenot nousivat muun muassa virka- ja työehtosopimusten mukaisen järjestelyvaraerän (1.1.2019) sekä yleiskorotuksen (1.4.2019) myötä. Näiden kustannusvaikutus oli noin 950 000 euroa.

Henkilöstöstä naisten osuus (85 %) oli selvästi suurempi kuin miesten. Henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta. Miehet olivat keskimäärin (46,1 vuotta) hieman naisia (45,5 vuotta) vanhempia. Henkilöstön keski-ikä on jonkin verran noussut verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin keski-ikä oli 44,2 vuotta.

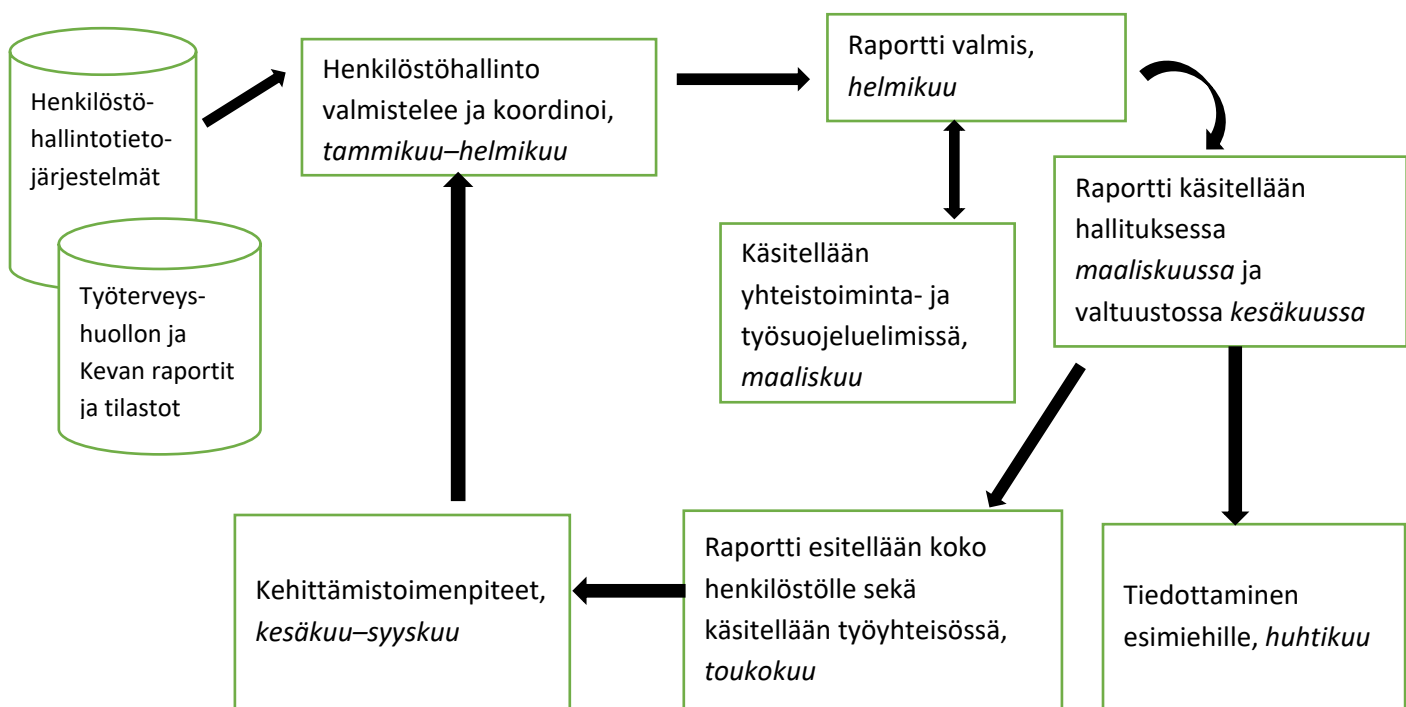
Terveysperusteisten poissaolojen määrä työpäivinä väheni huomattavasti vuonna 2019. Päivien määrä väheni lähes 1 700 työpäivällä eli noin 9 % vuodesta 2018. Terveysperusteisten poissaolojen takia menetettiin yhteensä 16 347 työpäivää ja suhteutettuna henkilöstömäärään 31.12. poissaolot olivat 14,4 työpäivää työntekijää kohden.

Terveysperusteisten poissaolojen lukumäärä kalenteripäivinä olivat 21 891 päivää ja suhteutettuna kokonaistyöaikaan (288 294 päivää) näiden yhteenlaskettu osuus oli 7,59 %. Suurimman osuuden näistä muodostivat 4–29 päivän poissaolot, joiden osuus oli 2,55 %. 30–60 päivän poissaolot olivat 2,24 % ja lyhyiden, alle 3 päivän (esimiehen luvalla) poissaolot olivat 1,46 %.

Vuonna 2019 jäi 22 henkilöä eläkkeelle kun edellisvuoden vastaava luku oli 48 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta.

2. HENKILÖSTÖRAPORTIN KÄSITTELYPROSESSI

Alla on kuvattu Loviisan kaupungin henkilöstöraportin käsittelyprosessi, jossa on myös määritelty käsittelyprosessin eri vaiheiden aikataulus. Tavoitteena on että raportin sisältö ja sen perusteella tehdyt havainnot vuodelta 2019 esitellään ja käydään läpi esimiesten ja henkilöstön kanssa huhti- ja toukokuussa, sen jälkeen kun kaupunginhallitus on käsitellyt sen maaliskuussa. Kaupunginvaltuuston kesäkuussa hyväksymän raportin perusteella on tarkoitus, että havainnoista johdetut kehittämistoimenpiteet voidaan huomioida tulevan vuoden talousarviovalmistelun yhteydessä ja täten nostaa esille tärkeimmät työkykyjohtamiseen, työhyvinvointiin ja henkilöstövoimavaroihin liittyvät kehittämistoimenpiteet ja seikat.



KUVA 1: Henkilöstöraportin käsittelyprosessi (KT:n julkaisu "Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen, 2013)

3. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET JA TOIMINTA 2019

3.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet

Henkilöstöhallinnolle asetettiin vuodelle 2019 kaksi päätavoitetta, joista toinen liittyi vuoden 2019 organisaatiouudistuksen toimeenpanoon ja toinen henkilöstön työhyvinvointiin, motivaatioon ja osaamiseen.

Alla on lueteltu ja kuvattu ne toimenpiteet, joita organisaatiouudistuksen tavoitteen saavuttamiseksi on tehty.

- Organisaatiouudistuksen vieminen käytäntöön siten, että osa tehtävistä on järjestelty uudelleen ja osa tehtäväkuvauksista on arvioitu uudelleen
- Säästöjen saavuttaminen henkilöstökuluissa siten, että muun muassa luonnollisen poistuman kautta uudelleenrekrytoinnit on arvioitu kriittisesti

Alla on lueteltu ja kuvattu ne toimenpiteet, joita tavoitteen saavuttamiseksi on tehty henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi.

- Tiiviimpi ja kumppanuuspohjainen yhteistyö työterveydenhuollon kanssa, jonka kautta on kiinnitetty huomioita ja tehty erilaisia toimenpiteitä työkyvyn parantamiseksi ja terveysperusteisten poissaolojen vähentämiseksi.
- Henkilöstökysely kaikille työntekijöille on toteutettu keväällä ja niiden vastauksista on syksyllä johdettu keskus- ja yksikkökohtaisia kehittämistoimenpiteitä.
- Esimiesten valmennukseen työkykyjohtamisessa ja osaamisen kehittämisessä on panostettu sisäisesti järjestettävillä tilaisuuksilla, koulutuksilla ja työpajoilla.
- Aktiivisen tuen malli, sisältäen ennakoivia toimenpiteitä ja työkyvyn kehittämiseen liittyviä toimintamalleja, on valmistunut.
- Osatyökykyisten työurien tukemiseen on panostettu ja työtulevaisuusryhmä aloitti toimintansa keväällä.
- Uuden palkkausjärjestelmän laadinta on käynnistynyt.

Keväällä 1.4.2019 astui voimaan uusi työterveyshuollon sopimus Mehiläinen Oy:n kanssa. Uuden sopimuskauden tärkeimpinä tavoitteina on kumppanuuden vahvistaminen ja työterveyshuollon vaikuttavuuden parantaminen. Kumppanuutta on vahvistettu luomalla uusia työkykyjohtamisen foorumeja esimerkiksi keskusten ja työterveyshuollon välille ja tiiviimpi ja tavoitteellisempi yhteistyö työterveysneuvotteluissa. Vaikuttavuudella tarkoitetaan erityisesti painopisteen siirtämistä sairaanhoidosta ennaltaehkäisevään toimintaan ja terveysperusteisten poissaolojen väheneminen. Tämän on tärkeää myös sen vuoksi, että vuonna 2020 muuttuu sairausvakuutuslaki työterveyshuollon kustannusten korvausten osalta.

Työsuojelun kohdalla vuoden 2019 teemana oli työhyvinvointi. Vuoden aikana kiinnitettiin erityisesti huomiota psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja henkilöstön osallisuuden vahvistamiseen. Painopisteenä oli myös tiimityön kehittäminen, osallistavan johtamisen ja yhdessä ohjautumisen vahvistaminen. Lisäksi kiinnitettiin huomiota työnkuvien selkeyteen, mahdollisuuteen vaikuttaa työhön ja työn mielekkyyden ja arvokkuuden esille nostamiseen.

Kaupungin varhaisen tuen mallia on kehitetty yhdessä esimiesten kanssa aktiivisen tuen malliksi. Vuoden 2019 aikana toteutui neljä esimiestyöpajaa, joissa työstettiin aktiivisen tuen mallia sekä suunniteltiin henkilöstökyselyn tulosten käsittelyprosessia. Aktiivisen tuen malliin esimiehet kokosivat hyviä käytänteitä toiminnan suunnitteluun ja päivittäisjohtamiseen liittyen (varhainen ennaltaehkäisevä tuki). Vuoden alussa aloitti toimintansa myös Työtulevaisuusryhmä, jossa on edustus kaikkien keskusten johtoryhmistä, henkilöstön edustaja, työhyvinvointikoordinaattori, henkilöstöpäällikkö ja vastaava työterveyslääkäri.

Työryhmän tavoitteena on:

- uudelleen työllistymisen prosessin ja menettelytapojen kuvaaminen
- tehtäväpankin ja rahoituspankin perustaminen ja hyödyntäminen työurien suunnittelussa.

Työryhmän tehtävänä on:

- toimia uudelleen sijoittelun koordinoijana, kun keskuksien sisällä on käytetty olemassa olevat keinot
- yhteisten periaatteiden sopiminen työterveydenhuollon kanssa toimenpiteistä, milloin suositellaan korvaavaa tai muokattua työtä ja milloin terveysperusteinen poissaolo tukee työkyvyn palautumista
- selkiinnyttää korvaavan työn, muokatun tai kevennetyn työn (työtehtävien muutos, työajan lyhennys) käsitteitä (ajanjakso)
- tiedottaa keskuksille työurien tukemisen toimintatavoista
- työurien tukevien esitysten laatiminen kaupungin johtoryhmälle päätöksentekoa varten.

Työtulevaisuusryhmässä käsiteltiin myös aktiivisen tuen mallia erityisesti työhönpaluun tuen näkökulmasta ja tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut.

Osallistavaa johtamista, yhdessä ohjautumista ja tiimityön vahvistumista tuettiin HUMAP:in toteuttaman esimiesvalmennuksen avulla. Valmennuksessa harjoitettiin ja käytettiin erilaisia fasilitoinnin menetelmiä, jotka luovat kaksisuuntaista vuorovaikutusta työyhteisöjen ja esimiesten välille. Tällä on merkitystä ja vaikuttavuutta esimerkiksi työhyvinvoinnin ja työmotivaation lisääntymiseen.



KUVA 2: Osallistavan johtamisen ja yhdessä ohjautumisen esimiesvalmennus

3.2. Great Place to Work® -henkilöstökysely

Vuonna 2019 toteutettiin ensimmäistä kertaa henkilöstökysely Great Place to Work® -konseptin avulla. Kysely sisälsi kaksi osiota: Trust Indexin (henkilöstökysely) ja johdolle tehtävän Culture Audit:in.

Trust Indexissä arviointiin henkilöstön näkemyksiä ja alla on kuvattu koko kaupunkia koskevia positiivisia tuloksia ja kehitettäviä asioita:

1. *Uskottavuus (kaksisuuntainen viestintä, osaaminen, integriteetti)*
Vastausten perusteella vahvuuksina koettiin, että johto luottaa, että ihmiset tekevät työnsä hyvin ilman jatkuvaa tarkkailua ja samalla työntekijät kokivat, että heille annetaan paljon vastuuta. Kehittämiskohteina henkilöstö koki, ettei kaikilla ole selkeää näkemystä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten sinne päästään. Koettiin myös, ettei henkilökuntaa pidetä tarpeeksi hyvin ajan tasalla tärkeistä asioista ja muutoksista.
2. *Kunnioitus (tuki, yhteistyö, välittäminen)*
Vastausten perusteella henkilöstö koki työaikajoustot ja fyysisen työturvallisuuden myönteisinä asioina. Kehittämiskohteissa nostettiin esille henkilökunnan etuuksien puuttuminen ja työtilojen soveltuvuus eri toiminnoille.
3. *Oikeudenmukaisuus (yhdenvertaisuus, tasapuolisuus, tasa-arvoisuus)*
Vastausten perusteella moni koki, että ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti ja työyhteisön tasavertaisena jäsenenä, riippumatta asemasta.

Kehittämiskohteina nousivat esille oikeudenmukainen palkkaus ja mahdollisuudet edetä uralla organisaation sisällä.

4. *Ylpeys (oma työ, työryhmä, organisaation imago)*

Vastausten perusteella koettiin ylpeyttä omasta työstä ja siitä, että työllä on erityinen merkitys. Vastausten perusteella tämän osa-alueen tulokset olivat positiivisia.

5. *Yhteishenki (tuttavallisuus, ystävällisyys, yhteisöllisyys)*

Vastausten perusteella henkilökunta koki, että työpaikalla on ystävällinen ilmapiiri ja siellä on mukava työskennellä. Tämänkin osa-alueen kohdalla tulokset olivat myönteisiä.

Lisäksi kyselyssä oli muutamia avoimia kysymyksiä, joihin sai kirjoittaa sanallista palautetta.

Kysely ja johdon auditointi toteutettiin toukokuussa ja tuloksia käsiteltiin syksyn aikaan esimiestyöpajoissa ja työyhteisöissä ja niiden perusteella tehtiin yhdessä henkilöstön kanssa toimenpide-ehdotuksia. Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 59,2 % ja vastanneista henkilöstöstä 61 % oli kyselyn perusteella tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä ja työympäristöönsä Loviisan kaupungilla.

3.3. Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2019 yhteensä 1 939 kpl. Koulutuspäivien kokonaismäärä on vähentynyt verrattuna edellisvuoteen. Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät ja opintovapaat, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutyöpäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle.

HR-tiimi ja kansalaisopisto ovat suunnitelleet ja käynnistäneet vuoden aikana myös esimiehille ja henkilöstölle suunnatut sisäiset koulutukset. Sisäinen osaamisen kehittäminen on liittynyt palvelussuhteen ehtoihin, työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen sekä tietotekniikan ja kielitaidon vahvistamiseen.

4. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

4.1. 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. Kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden organisaatorakenteen kesällä 2018 ja toiminta käynnistyi uudella organisaatorakenteella vuoden 2019 alusta.

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

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

Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaisia suunniteltuja virkoja ja työsopimussuhteisia vakinaisia tehtäviä oli 1 003 kokonaista henkilötyövuotta vastaava määrä vuonna 2019, joiden hoitamiseksi varattiin määräraha talousarviossa.

Sijaisten ja tilapäisen työvoiman käyttöä ei henkilöstösuunnitelmassa huomioida, jonka vuoksi todellinen henkilöstön käyttö ylittää vuosittain hieman suunnitellun.

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet.

	2017	2018	2019
Kaupunginhallitus			1,5
Kaupunginkansliakeskus			35,5
Perusturvakeskus			324,9
Sivistys- ja hyvinvointikeskus			491,6
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus			136,5
Vesiliikelaitos			13
Yhteensä	977,5	1 001,6	1 003

Yllä olevassa taulukossa on syytä huomioida, että keskusten henkilötyövuodet poikkeavat kaupunginvaltuuston marraskuussa 2018 hyväksymästä vuoden 2019

henkilöstösuunnitelmasta, johtuen siitä, että uusi organisaatorakenne ja siitä johtuvia keskusten välisiä henkilöstömuutoksia ei oltu lopullisesti huomioitu.

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

Palkallisina henkilötyövuosina mitattuna käytettiin vuonna 2019 yhteensä 1029,3 henkilötyövuotta verrattuna edellisvuoden 1 057,0 henkilötyövuoteen. Henkilöstöresurssin kokonaiskäyttö oli siten hiukan pienempi kuin edellisvuonna. Vähennys johtui muun muassa siitä, että kiinteistöhoitajat 1.4. siirtyivät perustettuun osakeyhtiöön. Luku ei sisällä työllistettyjä.

*TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)**

	2017	2018	2019
Kaupunginhallitus			1,5
Kaupunginkansliakeskus			33,4
Perusturvakeskus			342,9
Sivistys- ja hyvinvointikeskus			524,5
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus			114,4
Vesiliikelaitos			12,6
Yhteensä	1 048,5	1 057,0	1 029,3

* ei sisällä tukityöllistettyjä

4.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 1 245 työntekijää, joista vakinaisia oli 865 ja määräaikaisia 270. Sivuvirkojen ja -tehtävien määrä oli 110. Henkilöstömäärä ilman sivuvirkoja oli 1 135 työntekijää. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli vuoden 2019 lopussa vähentynyt 16 henkilöllä verrattuna vuoden 2018 loppuun.

Määräaikaisten osuus oli koko henkilöstöstä 21,7 % ja heidän osuutensa koko henkilöstöstä on kasvanut hiukan (20,8 % vuonna 2018). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on Loviisan kaupungissa hieman kunta-alan keskiarvoa alhaisempi. Suurin osa määräaikaisista palvelussuhteista oli vuoden lopussa sivistys- ja hyvinvointikeskuksessa.

Valtaosa Loviisan kaupungin päätoimisista palvelussuhteista on kokoaikaisia. Kaupungin 1 135 voimassa olevista päätoimisista palvelussuhteista 31.12.2019 oli yhteensä 861 kpl (76 %) kokoaikaisia.

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

Loviisan kaupungin henkilöstöstä on 76,5 % työsuhteisia ja 23,5 % virkasuhteisia. Suurin osa virkasuhteisista on opettajia. Kunta-alalla työsuhteisia on keskimäärin 73 % ja virkasuhteisia 27 %.

Loviisan asukasluku oli 31.12.2019 Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan 14 777. Kaupungilla oli siten 84,2 työntekijää 1 000 asukasta kohden. Asukkaita oli yhtä työntekijää kohti 11,9.

TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.2019

	Vakituiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Kaupunginhallitus			0			2			2
Kaupunginkansliakeskus			32			2			34
Perusturvakeskus			302			100			402
Sivistys- ja hyvinvointikeskus			414			130			544
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus			104			35			139
Vesiliikelaitos			13			1			14
Yhteensä	883	881	865	255	258	270	1 138	1 139	1 135

TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan

	2017	2018	2019
Vakinaiset	883	881	865
– kokoaikainen	717	716	704
– osa-aikainen	140	140	145
– osa-aikaeläke	26	25	16
Määräaikaiset	255	258	270
– kokoaikainen	174	160	157
– osa-aikainen	40	64	83
– työllistetyt	29	26	26
– oppisopimussuhteiset	12	8	4
Yhteensä	1 138	1 139	1 135
Sivuvirat/-tehtävät	97	102	110

Miesten osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 13,9 % ja naisten osuus 86,1 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osalta miesten osuus oli 18,9 % ja naisten vastaava osuus oli 81,1 %.

4.3. Työllistämistoiminta

Vuonna 2019 kaupunki työllisti palkkatuella yhteensä 59 henkilöä. Työllistetyistä 26 henkilöä olivat pitkäaikaistyöttömiä, joiden työllistäminen perustui kunnan työllistämisveloitteeseen.

Pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen myönnettiin syksyllä 50 000 euron lisämääräraha, joka siirrettiin säästyneistä työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuista.

Loviisan kaupungin työllistämispalvelut toimivat kehittämispalveluiden alaisuudessa. Työpajoja on yhteensä kolme: Nuorten työpaja Pikku Pietarin Piha (17–28-vuotiaille), Seinätön paja kaikille työikäisille sekä kuntouttavaa työtoimintaa toteuttava Kuntopaja. Seinätön työpaja tarjoaa tukea ja opastusta pitkään työttömänä olleille, ja sen palvelut ovat ensisijaisesti yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneille työttömille.

4.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat

Voimassa olevia luottamushenkilöpalvelussuhteita oli vuoden lopussa 218. Luottamushenkilöpalvelussuhteilla tarkoitetaan kunnallisten luottamuselinten jäseniä, joille maksetaan kokouspalkkioita ja muita korvauksia luottamustehtävien hoidosta. Kaupungin luottamushenkilöille maksettiin kokouspalkkioina yhteensä 182 660 euroa (181 460 euroa vuonna 2018). Myös kaupungin työntekijöille maksettiin kokouspalkkiota heidän osallistuessaan toimielimen kokoukseen esimerkiksi

esittelijänä tai asiantuntijana. Työntekijöille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 32 140 euroa (35 880 euroa vuonna 2018).

Loviisan kaupungin omien työntekijöiden palvelussuhteiden lisäksi kaupunki hoitaa omaishoidontuen, tukihenkilöiden ja perhehoitajien palkkion maksamisen. Perhehoitajia ja omaishoitajia oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 157 henkilöä ja näiden lukumäärä oli hiukan noussut edellisvuosiin verrattuna.

TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat

	2017	2018	2019
Perhehoitajat	34	33	39
Omaishoitajat	105	105	118
Yhteensä	139	138	157

4.5. Eläköityminen

Vuonna 2019 jäi poikkeuksellisen vähän eli 22 henkilöä eläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 63,7 vuotta. Kevalta saatujen tietojen mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 11 henkilöä, joista kuusi henkilöä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle, neljä henkilöä kuntoutustuelle ja yksi henkilö täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Ennen aikaisten eläkkeiden osuus on vakiintumassa verraten alhaiselle tasolle. Työkyvyttömyyseläkkeiden pieni määrä tuo merkittäviä säästöjä Loviisan kaupungin eläkemenoihin.

Kevan laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän noin 30–40 henkilöä vuosittain jaksolla 2020–2026.

TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2020–2026 (Lähde: Keva)

	Vanhuus- eläke	Työ- kyvyttömyys- eläke	Osatyö- kyvyttömyys- eläke
2020	28	6	6
2021	36	6	6
2022	33	6	5
2023	32	6	5
2024	27	6	5
2025	38	6	6
2026	37	6	6

5. HENKILÖSTÖMENOT

5.1. Palkkakustannukset

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 49 406 000 euroa. Vuonna 2018 palkkamenot olivat yhteensä 48 741 000 euroa. Palkkamenot ovat siten nousseet 665 000 eurolla edellisvuoteen verrattuna. Korotus johtui kokonaisuudessaan kahdesta eri osatekijästä, jotka liittyivät vuoden 2018–2019 virkaehtosopimusten mukaisiin korotuksiin (järjestelyvaraerä 1.1. ja yleiskorotus 1.4.), joiden yhteenlaskettu vaikutus oli 950 000 euroa. Palkkakustannuksia vähensi toisaalta 1.4. toteutettu kiinteistöhuollon siirto kaupungin omistamaan osakeyhtiöön, joka vähensi palkkakustannuksia 250 000 euroa. Täten 665 000 euron korotus verrattuna vuoteen 2018 on perusteltavissa edellä mainituilla seikoilla ja tämä tarkoittaa myös, ettei kustannusten kasvu johdu henkilökunnan määrän lisäyksestä.

Työnantajan lakisääteisiä sivukuluja pienennettiin hiukan vuonna 2019, kuten taulukosta 7 ilmenee. Lisäystä tapahtui palkkaperusteissa eläkemaksuissa ja pientä säästöä syntyi työnantajan työttömyysvakuutus- ja sosiaaliturvamaksuissa, joita kaupunki on maksanut aikaisempaa vähemmän työkyvyttömyyseläkkeissä tapahtuneen myönteisen kehityksen myötä.

TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys

	2017	2018	2019
Eläkemaksu (KUEL)	17,05 %	16,75 %	17,10 %
Tapaturmavakuutus	0,50 %	0,40 %	0,40 %
Työttömyysvakuutus	3,30 %	2,60 %	1,95 %
Sosiaaliturvamaksu	1,08 %	0,86 %	0,77 %
Yhteensä	21,93 %	20,61 %	20,22 %

Taulukon 8 mukaisesti rahallinen korvaus maksettiin vuonna 2019 yhteensä 8 640 ylityötunnista. Ylityön määrä on vähentynyt edellisvuodesta 5 %. Eniten ylityötä korvattiin perusturvakeskuksessa, mutta henkilöstömäärään suhteutettuna, ylityötä tehdään eniten elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksessa ja vesiliikelaitoksessa.

TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit

	Ylityötunnit*		
	2017	2018	2019
Kaupunginkansliakeskus			61
Perusturvakeskus			4 881
Sivistys- ja hyvinvointikeskus			296
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus			2 526
Vesiliikelaitos			876
Yhteensä	10 375	9 064	8 640

* Ylityötunnit, jotka on syötetty Populukseen ja maksettu ylityönä.

5.2. Palkkarakenne

Taulukossa 9 on kuvattu eri sopimusalojen palkkarakenne ja kuinka suuri prosentuaalinen osuus eri palkanosilla on sekä kuukausittainen palkka sopimusaloittain.

TAULUKKO 9: Palkkarakenne sopimusaloittain

	KVTES	OVTES	TS	LS
Tehtäväkohtainen palkka, %	86,5	79	86,3	73,3
Palveluajkaan sidotut lisät, %	4,8	13,8	5,9	3,7
Henkilökohtainen lisä, % *	1,1	0,2	1,9	2
Muut säännöllisen työajan lisät, %	5,6	0,6	0,4	21
Lisät ja ylityökorvaukset, %	2	6,4	5,5	0
Keskimäärin €/kk **	1 927 112	619 178	223 894	123 457

* Henkilökohtaisen lisän suhde tehtäväkohtaiseen palkkaan KVTES 1,25 %, Tekniset 2,2 %, Lääkärit 2,6 % ja Opetusala 0,2 %

** Laskelmassa ei mukana palkkioita, lomarahoja ja -korvauksia

5.3. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Taulukossa 10 kohdassa 1 on kuvattu ja eritelty vuoden 2019 työvoimakustannukset ja kohdassa 2 näihin liittyvät eläkevakuutusmaksut ja muut sosiaalivakuutusmaksut. Henkilöstöinvestoinneissa (kohta 3) on kuvattu ne kulut, jotka ovat kohdentuneet työterveyshuoltoon, koulutukseen sekä muihin kustannuksiin.

TAULUKKO 10: Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

	2019 (1 000 euroa)
Työvoimakustannukset yhteensä (palkat ja työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut)	49 406
1. Palkat, yhteensä	38 683
josta	
– vuosiloma-ajan palkat	3 049
– lomarahat ja -korvaukset	1 763
– terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto*	927
– perhevapaiden palkat, netto*	38
– muut lakisääteisten / sopimusperusteisten poissaolojen palkat (opinto-, koulutus-, vuorottelu, merkkipäivävapaat...)	169
2. Työnantajan eläkevakuutusmaksut ja muut sosiaalivakuutusmaksut, yhteensä	10 723
3. Henkilöstöinvestoinnit, yhteensä	705
– Työterveyshuolto, netto	220
– Koulutus ja muu kehittäminen	374
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet y.m.)	111

* Vähennetty Kelakorvaukset, vakuutusyhtiön korvaukset

5.4. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2019

Palvelussuhdeasioiden ja kunnallisten virka- ja työehtosopimusten osalta sopimus ajalle 1.2.2018–31.3.2020 jatkui. Vuonna 2019 eri sopimusaloille korotettiin palkkoja järjestelyvaraerän (1.1.2019 alkaen) ja yleiskorotuksen (1.4.2019 alkaen) kautta. Järjestelyvaraerä ja yleiskorotus vaihteli sopimusaloittain ja korotus kohdentui sekä tehtäväkohtaiseen palkkaan että henkilökohtaiseen palkkaan. Näiden yhteenlaskettu kustannusvaikutus oli noin 950 000 euroa.

6. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

6.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2019 lopussa 45,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,3 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 40,1 vuotta. Miesten keski-ikä oli 46,1 ja naisten 45,5. Henkilöstön keski-ikä on jonkin verran noussut verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin keski-ikä oli 44,2 vuotta. Loviisan kaupungin henkilöstön keski-ikä on hieman matalampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne on kunta-alan organisaatiolle melko tyypillinen.

Henkilöstöstä naisten osuus (85 %) oli selvästi suurempi kuin miesten (15 %). Miesten osuus koko henkilöstöstä on kuitenkin noussut verrattuna edelliseen vuoteen. Miesten aliedustus on kuitenkin edelleen suuri hoiva-alalla ja varhaiskasvatuksessa.

Loviisan kaupungin henkilöstön ikäjakauma oli vuonna 2019 seuraava (ikäjakauma perustuu KT:n suosituksen):

Ikä	Osuus
– 30	11,8 %
30–39	18,9 %
40–49	25,4 %
50–59	31,0 %
60–64	12,2 %
65–	0,7 %

TAULUKKO 11: Henkilöstön keski-ikä

	2017	2018	2019
Koko henkilöstö	46,6	44,2	45,6
– miehet	47,1	45,0	46,1
– naiset	46,0	44,1	45,5
Vakinaiset	48,0	47,4	47,3
Määräaikaiset	42,1	41,1	40,1

6.2. Terveysperusteiset poissaolot ja muut poissaolot

Poissaoloihin sisältyvät kokonaisen päivän tai sitä pidempään kestäneet poissaolot, kuten vuosilomat, terveysperusteiset päivät, koulutuspäivät, ylityövapaat, lomarahavapaat, äitiys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat jne. Poissaolojen määrä oli kaikki lomat sekä palkalliset ja palkattomat vapaat ja koulutukset mukaan lukien yhteensä 65 443 työpäivää. Vuosilomapäiviä oli 27 107. Erilaisia hoito-, vanhempain- ja perhevapaita oli yhteensä 7 381 työpäivää. Työ- tai vapaa-ajan tapaturman johdosta menetettiin vuonna 2019 yhteensä 767 työpäivää. Määrä lisääntyi verrattuna edellisvuoteen (466 työpäivää). Tapaturmien osuus koko poissaolosta on kuitenkin verraten pieni (noin 1,1 %).

TAULUKKO 12: Poissaolopäivät

	2017	2018	2019
Poissaolot yhteensä*	67 604	71 516	65 443
Terveysperusteiset	15 931	17 554	15 580
Tapaturmat/ammattitaudit	532	466	767
Perhepoliittiset syyt**	8 775	7 768	7 381
Vuosiloma	28 782	28 770	27 107
Koulutus	2 989	2 862	1 939
Yksityisasiat (palkattomia)	2 795	3 127	2 999
Muut***	7 800	10 970	9 670

* Poissaolot työpäivinä

** Sisältää muun muassa äitiyslomat, hoitovapaat, vanhempainlomat ja tilapäiset hoitovapaat.

*** Sisältää muun muassa ylityövapaat, työmatkat jne.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä työpäivinä oli yhteensä 16 347 ja kalenteripäivinä 21 891 päivää (sisältäen viikonloput ja vapapäivät), joka on 7,59 % kaupungin kokonaistyöajasta. Poissaolopäiviä oli siten keskimäärin 57,7 työpäivää työntekijää kohden ja terveysperusteisia poissaolopäiviä 14,4 työpäivää työntekijää kohden.

TAULUKKO 13: Poissalopäivät ja terveysperusteiset poissaolopäivät työntekijää kohden

	31.12. palveluksessa olleita kohden (päätoiminen henkilöstö)	
Vuosi	Kaikki poissaolot*	Terveysperusteiset poissaolopäivät *
2017	59,4	14,4
2018	62,8	15,8
2019	57,7	14,4

* Työpäivinä

TAULUKKO 14: Terveysperusteiset poissaolopäivät keskuksittain

	Terveysperusteiset poissaolopäivät*		
	2017	2018	2019
Kaupunginkansliakeskus			303
Perusturvakeskus			6 628
Sivistys- ja hyvinvointikeskus			6 824
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus			2 532
Vesiliikelaitos			60
Yhteensä	16 463	18 020	16 347

* Työpäivinä

Yllä olevassa taulukossa 14 on kuvattu terveysperusteiset poissaolot keskuksittain ja alla olevassa taulukossa 15 on kuvattu terveysperusteisten poissaolopäivien määrää keskuksittain suhteutettuna päätoimisen henkilöstön määrään vuoden lopussa. Suhteutettuna henkilöstön määrään, niin eniten terveysperusteisia poissaoloja oli elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksessa ja perusturvakeskuksessa, vähiten vesiliikelaitoksessa ja kaupunginkansliakeskuksessa.

TAULUKKO 15: Terveysperusteiset poissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään

	Terveysperusteiset poissaolopäivät*/ työntekijä 31.12.		
	2017	2018	2019
Kaupunginkansliakeskus			8,4
Perusturvakeskus			16,5
Sivistys- ja hyvinvointikeskus			12,5
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus			18,2
Vesiliikelaitos			4,3

* Työpäivinä

Taulukon 16 mukaisesti terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 21 891 kalenteripäivää (vuonna 2018 yhteensä 24 408) eli 7,59 % kokonaistyöajasta. Suurimman osuuden näistä muodostivat 4–29 päivän poissaolot, joiden osuus oli 2,55 %. 30–60 päivän poissaolot olivat 2,24 % ja lyhyiden, alle 3 päivän (esimiehen luvalla) poissaolot olivat 1,46 %. Vastaavista yksityiskohtaisista luvuista vuosina 2017 ja 2018 ei pidetty seurantaa. Vuoteen 2018 asti seurantaa ylläpidettiin terveysperusteisten jaksojen lukumäärästä.

TAULUKKO 16: Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan suhteutettuna poissaolopäivien kalenteripäiviin

Terveysperusteiset poissaolot	Poissaolopäivät, kalenteripäivät	Poissaolopäivät, kalenteripäivät	Poissaolopäivät, kalenteripäivät	% kokonaistyöajasta
	2017	2018	2019	2019
Lyhyet poissaolot alle 3 pv			4 219	1,46 %
4–29 pv			7 340	2,55 %
30–60 pv			6 477	2,24 %
61–90 pv			878	0,30 %
91–180 pv			1 820	0,63 %
Yli 180 pv			1 157	0,40 %
Yhteensä	21 926	24 408	21 891	7,59 %

6.3. Työterveyshuolto

Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi mahdollisuus työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Loviisan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Mehiläinen Oy. Nykyinen palvelusopimus Mehiläinen Oy:n kanssa on voimassa 31.3.2022 asti. Lisäksi lomitushenkilöstöllä on toimialueensa laajuuden vuoksi mahdollisuus käyttää myös eräiden muiden palveluntuottajien työterveyspalveluita.

Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat vuonna 2019 yhteensä noin 495 000 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat viime vuosina pysyneet lähes samalla tasolla. Sairaanhoidon osuus työterveyshuollon kustannuksista ovat olleet kaupungissa hieman suuremmat kuin ennaltaehkäisevän lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset. Suunta on onneksi vuonna 2018 kääntynyt niin, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet ja sairaanhoidon kustannukset ovat pienentyneet. Sama suunta jatkui vuonna 2019 niin, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus kokonaiskustannuksista oli jo yli 50 %.

Kelalta haettava korvaus pienentää merkittävästi työterveyshuollon kustannusten nettovaikutusta kaupungin talouteen. Kelan korvaus on korvausluokasta riippuen 50–60 % hyväksytyistä kustannuksista. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (kustannusluokka I/KELA) osuus oli 42,1 % vuonna 2018 ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon osuus oli 57,9 %. Painopiste on hieman siirtynyt ennaltaehkäisevään toimintaan. Tavoitteena on, että painopiste olisi tulevaisuudessa 60 % ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja 40 % sairaanhoidollisessa toiminnassa. Vuoden 2018 työterveyshuollon kustannuksista saatiin 237 920 euron korvaus. Vuotta 2019 koskeva korvauspäätös saadaan syksyllä 2020 ja arvioiden mukaan korvaus on 275 000 euroa, jolloin nettokustannukseksi muodostuu noin 220 000 euroa.

Työterveyshuollon vastaanottokäyntejä oli vuonna 2019 seuraavasti Mehiläinen Oy:n Loviisan vastaanotolla:

TAULUKKO 17: Työterveyshuollon vastaanottokäynnit

Käynnit	2018	2019
Yleislääkärin käyntejä	2 150	1 302
Työterveyslääkärin käyntejä	1 298	1 327
Työterveyshoitajan yksilökäynnit	2 288	1 245
Työpsykologin käynnit	171	250
Työfysioterapeutin yksilökäynnit	393	342
Laboratoriotutkimukset	3 816	4 276

Taulukossa 17 työterveyshuollon käynneissä näkyy selvästi vuonna 2019 suunniteltu painopisteen siirtyminen sairaanhoidosta työkyvyn tukemiseen. Uuden sopimuskauden myötä yleislääkärien vastaanottokäynnit ovat vähentyneet merkittävästi. Lukumäärä oli miltei puolittunut edelliseen vuoteen verrattuna. Käynnit työterveyslääkärillä ovat pysyneet lähes samana. Yksilökäynnit työterveyshoitajalla ovat vähentyneet puolella. Työterveyshoitajien työn painopiste on siirtynyt vahvemmin työterveysneuvotteluiden järjestelyihin ja työkykyasiakkaiden tukemiseen, mikä on ollut hyvä asia. Siirtyminen palveluohjaukseen ajanvarauksessa on voinut myös vähentää tarvetta työterveyshoitajien yksilökäynneille. Ajanvarauksen palveluohjauksessa vastaa terveydenhuollon ammattilainen, joka arvioi hoidon tarpeen ennen ajanvarausta. Jonkin verran työterveyshoitajan yksilökäyntejä on vähentänyt myös terveystarkastuksissa käynnin vähentyminen.

Työterveyspsykologin käynnit olivat hieman kasvaneet vuonna 2019 ja työfysioterapeutin käynnit hieman pienentyneet verrattuna edelliseen vuoteen. Laboratoriotutkimusten määrä oli kasvanut muutamalla sadalla tutkimuksella, mutta niiden kustannukset olivat kuitenkin vähentyneet.

Monet työkyvyn tukeen liittyvät toimenpiteet, kuten työkykyarviot, työterveysneuvottelut ja työkyvyn seuranta lisääntyivät vuonna 2019. Erityisesti työhön paluun tukeen on kiinnitetty kuluneena vuonna erityistä huomiota ja ne ovat myös yksi selittävästä tekijöistä terveysperusteisten poissaolojen laskulle. Työterveysneuvotteluissa on aina ollut HR-tiimin edustaja paikalla, jotta on voitu tukea työpaikalla ja organisaation sisällä tapahtuvia prosesseja. Suunta on oikea ja uuden sopimuskauden palvelukuvauksen mukainen. Palvelukuvaukseen on kirjattu työterveyshuollon, kumppanuuden ja vaikuttavuuden laatuvaatimukset.

Alla olevan taulukon 18 mukaisesti merkittävimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 27,3 %, mielenterveyden häiriöt 22,9 % ja hengityselinsairauksista 15 %. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot jatkoivat edelleen kasvuaan myös vuonna 2019.

TAULUKKO 18: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat

Diagnoosiluokka		
%	2018	2019
M (Tukielin)	26,2	27,3
F (Mielenterveys)	18,4	22,9
J (Hengitys)	12,8	15,0
S-T (Vammat)	8,4	7,4
R (Sairausten oireet)	6,6	6,2
I (Verenkierto)	6,5	5,3
G (Hermosto)	5,0	5,0
Muut	16,1	10,9
Yhteensä	100	100

Vuoden 2019 aikana aloitettiin tiiviimpi yhteistyö työterveystiimin ja keskusten johtoryhmien kanssa. Keskusten työkykyyn liittyviä tunnuslukuja on tarkasteltu 1–2 kertaa vuodessa ja suunniteltu toimenpiteitä työkyvyn tueksi kohdentuen eri keskusten työkyvyn haasteisiin.

6.4. Työsuojelu ja työtaturmat

Vuoden alussa päivitettiin työsuojelun toimintaohjelmaa. Toimintaohjelma on teemoitettu vuosittain ja vuoden 2019 teemaksi valittiin työhyvinvointi, sillä mielenterveyteen liittyvät terveysperustaiset poissaolot ovat kaupungissa kasvaneet ja yksi tekijä saattaa olla lisääntynyt psykososiaalinen kuormitus. Työsuojelu on havainnut, että kuormitustekijöinä on koettu erityisesti työn laadullisten ja määrällisten vaatimusten kasvu ja sen myötä työnkuvien epäselvyys. Esille on tullut myös työntekijöiden toive mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä ja olla osallisena muutosten suunnittelussa.

Työhyvinvoinnin teemavuoden aikana:

- intraan on laadittu työhyvinvoinnin tietopankki, jossa on sekä tietoa että välineitä työhyvinvoinnin tukemiseen
- käynnistetty työhyvinvointikorttikoulutukset
- järjestetty Hyvinvoiva mieli (mielenterveyden ensiapu) – koulutus työsuojeluhenkilöstölle
- palautumista on tuettu metsämielikävelyillä
- työssäjaksamista on tuettu Tsempiryhmän muodossa
- esimiehet ovat saaneet vertaistukea ja yhteinen osaaminen on kehittynyt esimiesvalmennuksessa ja esimiestyöpajoissa

- Arvokas työ näkyväksi – voimaannuttava tiimikuvaprojekti on käynnistynyt ja sen avulla on haluttu nostaa työn merkityksellisyyttä ja arvokkuutta esille ja vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja tiimityötä.



KUVA 3: Sävträsk skola: Yhteistyö, tieto, turvallisuus, sosiaalinen valmius, kuntoilu ja liikkuminen, huumori, viihtyisyys (näe hyvä), joustavuus, eri vahvuudet

Työsuojelu on toiminut tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja lakisääteisten työpaikkaselvitysten edellyttämät työpaikkakäynnit tehdään yhdessä. Vuoden aikana on valmistunut systemaattinen suunnitelma yhdessä työterveyshuollon kanssa, jolla varmistetaan työpaikkaselvitysten toteutuminen kaupungissa Aluehallintoviraston (AVI:n) ohjeiden mukaisesti. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuoden aikana 12. Koulujen monilaisia tarkastuksia oli 6. Työpaikkaselvityksiin/monilaisiin tarkastuksiin kirjataan toimenpide-ehdotuksia, jotka saatetaan tietoon esimiehille ja tilapalveluihin toimenpiteitä varten. Toimenpide-ehdotuksia käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa, sillä työsuojelutoimikunnalla on mahdollisuus tehdä perusteltuja ehdotuksia työolosuhteiden parantamiseksi.

AVI:n työsuojelutarkastajat suorittivat 10 työsuojelutarkastusta Loviisan kaupungissa. Tarkastukset kohdistuivat keväällä terveysasemiin ja syksyllä sivistys- ja hyvinvointikeskuksen hallintoon ja neljään alakouluun. Tarkastuksilla ei havaittu vakavia puutteita.

Vakuutusyhtiö on maksanut korvauksia 58:sta työtaturmasta. Työtaturmailmoituksia on tehty hieman enemmän: perusturvakeskuksessa 23 kpl, sivistys- ja hyvinvointikeskuksessa 33 kpl, elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksessa 7 kpl, lomituspalveluissa 16 kpl, kaupunginkansliakeskuksessa 6 ja vesiliikelaitoksella 1. Kaikki työtaturmat eivät aiheuta terveysperusteisia poissaoloja. Vuonna 2019 niitä oli yhteensä 767 työpäivää. Määrä on kasvanut, mutta ei muodosta suurta osuutta terveysperustaisista poissaoloista. Yksikään työntekijä ei saanut työtaturmissa vakavia vammoja. Vakuutusyhtiö on maksanut korvauksia myös kolmesta ammattitaudista. Suurimmat ja vakavimmat työtaturmat ovat liittyneet liukastumisiin ja kaatumisiin, asiakastilanteisiin ja eläinten kanssa tehtävään työhön.

Työturvallisuuden ennakointia, seuranta ja raportointia on kehitetty vuoden aikana ottamalla käyttöön WPro-työturvallisuusohjelma. Sähköiseen ohjelmaan kirjataan työtapaturmat (suora linkki vakuutusyhtiöön), läheltä piti –tilanteet, turvallisuushavainnot sekä sen avulla tehdään turvallisuuteen ja terveyteen liittyvä riskienarviointi. Työterveyshuolto pääsee näkemään tehdyt riskienarvioinnit ja pystyvät kohdistamaan omat havaintonsa ja toimenpiteensä tämän pohjalta oikeisiin asioihin. Henkilöstövoimavarat ja niihin liittyvät riskit ovat inhimillisesti ja myös taloudellisesti merkittävä osa kaupungin resurssia.

6.5. Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta

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

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan Loviisan kaupungissa kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Uuden toimintakauden alussa laadittiin uusi toimintasuunnitelma vuosille 2019–2020. Toimintasuunnitelma perustuu aikaisempaan toimintamalliin, mutta siinä otetaan aikaisempaa enemmän huomioon ennaltaehkäisevän työn painopiste ja määritellään tarkemmin perusterveydenhuollon ja työterveyshuollon vastuut ja työnjako. Tätä tarkoitusta varten Työterveys Mehiläinen on kehittänyt omaa palveluohjausjärjestelmäänsä. Toisena tärkeänä osa-alueena on työkykyjohtamisen tukeminen ja aktiivisen tuen toimintamallin kehittäminen työkykyjohtamisen työpajoissa ja työterveystiimin ja keskusten johtoryhmien säännölliset tapaamiset työkykyasioissa.

Työkykyjohtamisen itsearviointin tuloksista johdettiin 2018 kehittämistoimenpiteitä, joita olivat esimiestyöpajat, varhaisen tuen mallin päivittäminen yhdessä esimiesten kanssa aktiivisen tuen malliksi, osatyökykyisten työurien tukemisen työryhmän perustaminen ja yhteistyön tiivistäminen ja vakiinnuttaminen työterveyshuollon kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa. Aktiivisen tuen malliin kirjattiin käytössä olevat 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. Nämä kehittämistoimenpiteet ovat toteutuneet vuoden 2019 aikana. Seuraavan vuoden aikana on tavoitteena tukea esimiehiä aktiivisen tuen klinikoissa/sisäisissä koulutuksissa ja uusien esimiesten perehdytyksissä. Henkilöstölle tiedotetaan myös aktiivisen tuen toimintatavasta vuonna 2020 ja tavoitteena on järjestää esimiesten kanssa Kevan työkykyjohtamisen laadullisen arvioinnin tulosten käsittely sekä työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen strategisten tavoitteiden käsittely yhdessä työterveyshuollon ja Kevan kanssa.

6.6. Tykytoiminta, henkilöstön etuudet ja palkitseminen

Keskusten talousarvioihin varattiin rahaa tyky-toimintaan 40 euroa henkilöä kohden vuoden 2019 henkilöstösuunnitelman mukaisen työntekijämäärän perusteella. Keskukset päättävät itse tyky-rahojen jaosta yksiköilleen yhteisten kriteerien perusteella, jotka ovat kirjattu tyky-ohjeeseen. Osa tyky-rahoista käytetään

henkilöstölle jaettaviin kulttuuri- ja liikuntaseteleihin sekä koko henkilöstölle yhteisesti järjestettäviin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin (pyöräilyviikko, Repoveden retki, kilometrikisa ja kulttuurikylpy). Kaupungin liikuntatoimi tuottaa kevät- ja syyskaudelle kootun liikuntapakettin, johon on koottu kattavasti henkilöstölle tarjottavat liikuntapalvelut.

Useimmat yksiköt ovat vuonna 2019 järjestäneet omia tyky-tapahtumia. Tyypillisesti nämä ovat liikunta- tai kulttuuripainotteisia retkiä lähiympäristössä. Yleensä retkiin käytetään yhdestä kahteen iltapäivää vuodessa.

Henkilöstön etuuksina voidaan pitää:

- lounas-, liikunta- ja kulttuuriseteleitä
- liikuntapakettia ja kulttuurikylpyä
- tyky-iltapäiviä
- liukuva työaika
- etätömahdollisuus
- panostus henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyjohtamiseen
- laaja kumppanuuteen perustuva työterveyshuolto
- Great Place to Work® -henkilöstökysely ja sen kehittämisohjelma
- koulutusmahdollisuudet

Loviisan kaupunki muistaa vuosittain työntekijöitään, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta kunnallisessa palveluksessa. Vuonna 2019 palvelusvuosilahjan sai yhteensä 34 työntekijää. Vuoden työntekijäksi valittiin kaupunginkansliakeskuksesta henkilöstösihteeri Mona Ek.

7. YHTEISTOIMINTA- JA TYÖSUOJELUELIMET

7.1. Yhteistoimintakomitea

Yhteistoimintakomiteassa käsitellään yhteistoimintalain mukaisia henkilöstöön liittyviä asioita. Komiteassa esittelijänä toimii puheenjohtaja ja teknisenä sihteerinä ja valmistelijana henkilöstöpäällikkö.

Yhteistoimintakomitea kokoontui vuonna 2019 kuusi kertaa. Komiteaan kuului vuonna 2019 seuraavat työnantajaedustajat ja työntekijäedustajat:

- Jan D. Oker-Blom, työnantajan edustaja, puheenjohtaja
- Carita Schröder, työnantajan edustaja
- Kirsi Kinnunen, työnantajan edustaja
- Timo Tenhunen, työnantajan edustaja
- Petri Hirvonen, työnantajan edustaja (3/2019 asti)
- Sari Paljakka, työnantajan edustaja (4/2019 lähtien)
- Eveliina Passi, JUKO
- Regina Lindfors, JUKO
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty
- Sirpa Kiili, SuPer
- Anne Santaharju, Tehy
- Hans Träskelin, JHL (3/2019 asti)
- Thomas Grönholm, sihteeri

Yhteistoimintakomitean kokouksiin ovat lisäksi osallistuneet kaupunginhallituksen puheenjohtaja ja kaupunginkansliakeskuksen johtaja, joilla on läsnäolo-oikeus.

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

Vuoden 2019 aikana käsiteltiin muun muassa paikallista järjestelyvaraerää, perusturvakeskuksen organisaatiomuutosta, valmisteilla olevaa uutta palkkausjärjestelmää, paikallista sopimusta liukuvasta työajasta sekä muita yhteistoimintaan liittyviä asioita.

7.2. Työsuojelutoimikunta

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

- Anne Saarnio-Jokinen, työsuojelupäällikkö
- Markus Lindroos, työnantajan edustaja
- Petri Hirvonen, työnantajan edustaja (3/2019 asti)
- Timo Tenhunen, työnantajan edustaja
- Sofia Hoff, työnantajan edustaja
- Monica Sund, työnantajan edustaja
- Tuija Niemeläinen, työnantajan edustaja
- Kjell Holmberg, työsuojeluvaltuutettu

- Jaana Iivonen, työsuojeluvaltuutettu
- Birgitta Mäkelä, työsuojeluvaltuutettu
- Bettina Alm-Karvonen, työsuojeluvaltuutettu
- Juha-Pekka Palasmaa, työsuojeluvaltuutettu
- Anne Santaharju, työsuojeluvaltuutettu
- Irene Weppling-Airikka, työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelupäällikkönä ja toimikunnan puheenjohtajana ja sihteerinä toimi työhyvinvointikoordinaattori. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin esimerkiksi työsuojelun toiminta-ohjelmaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, kilpailutusta ja kustannuksia, henkilöstötilinpäätöstä, teemavuoden toimenpiteitä, työpaikkaselvityksiä, suoritettuja työsuojelutarkastuksia, vuoden työntekijän valintaa ja WPro-työturvallisuusohjelman käyttöön liittyviä asioita.

TAULUKKO 19: Yhteenveto tunnusluvuista

Tunnusluvut 31.12.	2017	2018	2019
Henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet (htv)	977,5	1 001,6	1 003,0
Toteutuneet henkilötyövuodet, palkalliset (htv)	1 048,5	1 057,0	1 029,3
Henkilöstö (ilman sivuvirkoja)	1 138	1 139	1 135
– vakinaisia	883	881	865
– määräaikaisia	255	258	270
– sivuvirkoja/tehtäviä	97	102	110
Keski-ikä	46,6	44,2	45,6
– naiset	46,0	44,1	45,5
– miehet	47,1	45,0	46,1
– vakinaiset	48,0	47,4	47,3
– määräaikaiset	42,1	41,1	40,1
Sukupuolijakauma %			
– naisia	82,8	87,1	85,0
– miehiä	17,2	12,9	15,0
Poissaolot työpäivinä	67 604	71 516	65 443
– sairaudet	15 931	17 554	15 580
– tapaturmat	532	466	767
– perhepoliittiset syyt	8 775	7 768	7 381
– muut syyt (vuosiloma, palkaton vapaa, opintovapaa jne.)	42 366	45 728	41 715
Palkkamenot sivukuluineen, miljoona euroa	48,4	48,7	49,4