

Tarkastuslautakunta - Revisionsnämnden, 5.11.2020



Sisältö

Lomautusten toteuttaminen ja sen vaikutukset toimintaan ja henkilöstöön	3
Loviisan kaupungin henkilöstömäärän kehitys ja tulevaisuuden tavoitteet	4-6
Henkilöstökyselyn tulokset ja siitä seuranneet kehittämistoimenpiteet sekä henkilöstön työtyytyväisyys	7-8
Terveysperusteisten poissaolojen määrä vuonna 2020 vrt. edellinen vuosi	9-10
Tulevaisuuden näkymät sekä suurimmat haasteet ja riskit	11

Lomautusten toteuttaminen ja sen vaikutukset toimintaan ja henkilöstöön

Lomautukset ovat osana Loviisan kaupungin vuosille 2020–2022 laadittua ja kaupunginvaltuuston 9.7.2020 hyväksymää talouden tasapainottamisohjelmaa kaupungin henkilöstöä (3/4) lomautetaan kahdeksi viikoksi syksyn 2020 ja kevään 2021 aikana.

Lomautukset eivät koske mm. ympärivuorokautisen hoidon parissa työskenteleviä, lomittajia ja keväällä koronakriisin takia töiden keskeytyksessä olleiden työntekijöiden palkattomien päivien määrä vähennetään lomautuspäivistä.

Toteutus ja vaikutus;

-> <https://www.loviisa.fi/ajankohtaista/kaupungin-henkiloston-lomautusten-vaikutukset-kaupungin-palveluihin-syksylla-2020/>

- Toiminnallinen vaikutus:
 - vaikuttavat kaupungin palvelutasoon ja asiakaskokemukseen
 - henkilöstön jaksamiseen sekä työtyytyväisyyteen-> mielenterveyteen liittyvät terveysperusteiset poissaolot voivat kasvaa edelleen ollen suurin terveysperusteisten poissaolojen syy.
- Taloudellinen vaikutus;
 - Henkilöstösäästöt syksy n. 350 000 euroa ja vuonna 2021 n. 750 000 euroa

Loviisan kaupungin henkilöstömäärän kehitys ja tulevaisuuden tavoitteet

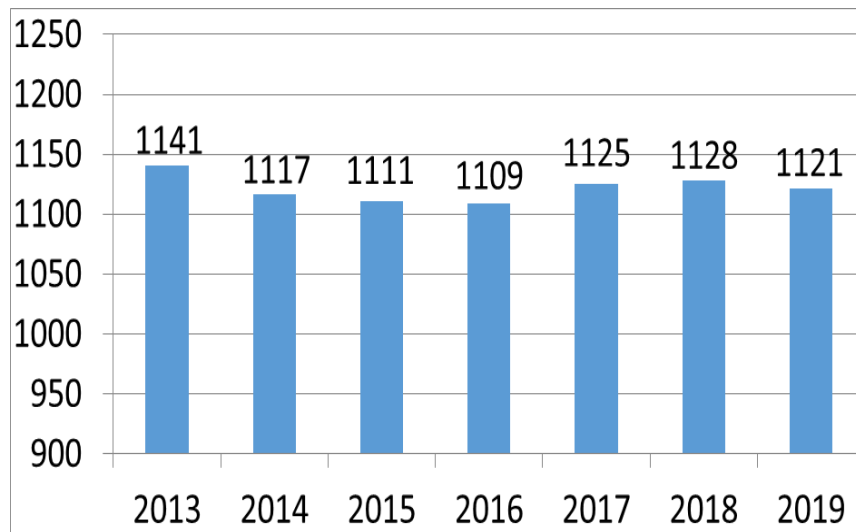
Vuoden 2021 henkilöstösuunnittelussa on huomioitu heinäkuussa 2020 hyväksytyt henkilöstöön liittyvät sopeuttamis- ja vähentämistoimenpiteet (talouden tasapainottamisohjelma). Toimenpiteiden johdosta työtehtäviä on tarpeen priorisoida ja järjestellä uudelleen.

Lisäksi huomioitava:

- Esimiesten osaamisen ja työkykyjohtamisen vahvistaminen
- Jatketaan jo aloitettuja työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen parantamiseen tähtäävien toimenpiteiden toteuttamista
- Terveysperusteisten poissaolojen (sairauspoissaolot) kehitykseen ja näiden vähentäviin toimenpiteisiin kiinnitetään edelleen huomiota
- Eri sopimusalojen uudet työ- ja virkaehtosopimukset astuivat voimaan 1.4.2020 ja ovat voimassa 28.2.2022 asti. Sopimusten mukaan 1.4.2021 kunta-alan palkkoihin on tulossa noin prosentin yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä, jonka suuruus on noin 0,8 prosenttia.
- Virkojen ja tehtävien täyttö perustuu täyttölupamenettelyyn ja siihen liittyvät tarkemmat määräykset annetaan talousarvion täytäntöönpanoa koskevassa ohjeistuksessa. Eläköitymisiä ja muuta normaalia henkilöstövaihtuvuutta seurataan edelleen tiiviisti.
- Vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 27–38 henkilöä vuosittain jaksolla 2021–2026 (Kevan eläkepoistumaennuste). Eläkkeelle voi jäädä joustavasti 63–70 vuoden ikäisenä, minkä vuoksi vuosittaista eläkepoistumaa on vaikea ennakoida.

jatkuu....

Loviisan kaupungin henkilöstömäärän kehitys ja tulevaisuuden tavoitteet



Loviisan kaupungin henkilöstö ilman vesiliikelaitosta (vakinaiset ja määräaikaiset, pl. sivutoimiset) vuosina 2013–2019 (31.12. tilanteen mukaan)

Vuoden 2021 htv ei sisällä 20 htv:n vähennystä->

Yhteenvedo-Sammandrag

27.10.20

	Henkilötyövuodet / Årsverken 2019	Henkilötyövuodet / Årsverken 2020	Henkilötyövuodet / Årsverken 2021	Muutos / Förändring 2020-2021
Kaupunginhallitus/Stadsstyrelsen	1	3	5	2
Kaupunginkansliakeskus, yhteensä / Stadskanslicentralen, sammanlagt	35,5	32,6	33	0,4
Perusturvakeskus, yhteensä / Grundtrygghetscentralen, sammanlagt	324,9	318,9	311,4	-7,5
Sivistys- ja hyvinvointikeskus, yhteensä / Centralen för bildning och välfärd, sammanlagt	491,6	475,5	457,3	-18,2
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus, yhteensä / Centralen för näringsliv och infrastruktur, sammanlagt	136,5	118	104	-14
Koko kaupunki, yhteensä / Hela staden, sammanlagt	989,5	948	910,7	-37,3

Loviisan kaupungin henkilöstömäärän kehitys ja tulevaisuuden tavoitteet; Palkat + henkilöstösivukulut, kehitys 2016-2021

- 2016: 49 869 000 €
- 2017: 48 397 000 €
- 2018: 48 741 000 €
- 2019: 49 407 000 €

- 2020 49 484 000 € TA
- 2021 49 051 000 € TAE (ei sisällä 20 htv:n vähennystä)

Henkilöstökyselyn tulokset ja siitä seuranneet kehittämistoimenpiteet sekä henkilöstön tyytyväisyys

Henkilöstökysely 2019 (6-26.5.2019)

Vastausprosentti oli 59 % ja vastanneista henkilöstöstä ja näistä 61 % oli kyselyn perusteella tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä ja työympäristöönsä Loviisan kaupungilla.

Tulosten *kokonaistarkastelun* perusteella:

Vahvuudet:

- työntekijöiden oma työpanos on tärkeä ja oman työn ja yhteistyön tuloksista koetaan ylpeyttä.
- työilmapiiri on ystävällinen ja että ihmiset välittävät toisistaan.
- johto luottaa siihen, että työntekijät tekevät työnsä hyvin ilman jatkuvaa tarkkailua ja että työntekijöille annetaan paljon vastuuta.

Kehityskohteet:

- ylin johto, keskijohto, tiiminvetäjät ja työntekijät eivät koe, että kaikilla on selkeä ja yhteinen näkemys siitä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten sinne päästään.
- johdon paremmin tulisi tavoitella työntekijöiden ehdotuksia ja ideoita sekä antaa niistä palautetta.
- työntekijät toivovat, että johto ottaisi työntekijät mukaan heidän työtään ja työympäristöään koskevaan päätöksentekoon.

-> Keskukset ovat myös nostaneet esille omia vahvuuksia ja kehityskohteita ja toimenpiteistä on sitten sovittu henkilökunnan kanssa

jatkuu....

Henkilöstökyselyn tulokset ja siitä seuranneet kehittämistoimenpiteet sekä henkilöstön työtyytyväisyys

Henkilöstökysely 2020 (7-27.9.2020)

Vastaus%: 56 % ja vastanneista henkilöstöstä ja näistä 58 % oli kyselyn perusteella tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä ja työympäristöönsä Loviisan kaupungilla.

Tulosten *kokonaistarkastelun* perusteella

Vahvuudet:

- työntekijöiden oma työpanos on tärkeä ja oman työn ja yhteistyön tuloksista koetaan ylpeyttä (2019)
- tasa-arvo ja tasavertaisuuden tunne (2020)
- johto luottaa siihen, että työntekijät tekevät työnsä hyvin ilman jatkuvaa tarkkailua ja että työntekijöille annetaan paljon vastuuta (2019) ja lähiesimiestyö saa kiitosta (2020)

Kehityskohteet:

- yhteistyön vahvistaminen johdon ja työntekijöiden välillä (2020)
- johdon paremmin tulisi tavoitella työntekijöiden ehdotuksia ja ideoita sekä antaa niistä palautetta (2019)
- työntekijät toivovat, että johto ottaisi työntekijät mukaan heidän työtään ja työympäristöään koskevaan päätöksentekoon (2019)

-> Yhteistyön ja kuuntelun lisääminen arjessa, tilanteen rauhoittaminen, kohtaamisten lisääminen yhteishengen ylläpitämiseksi –luottamuksen vahvistaminen

Terveysperusteisten poissaolojen määrä vuonna 2020 vrt. edellinen vuosi

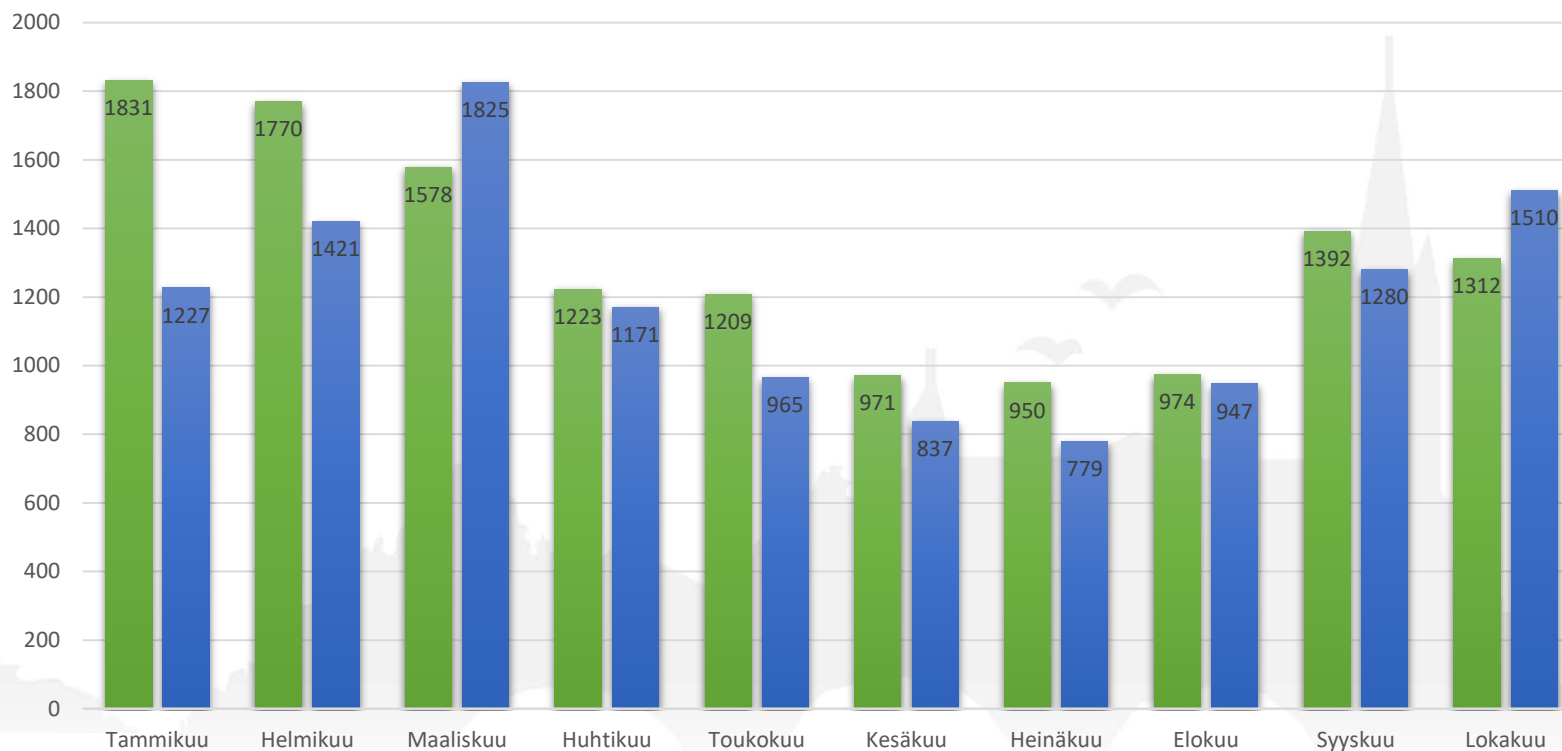
Tavoitteet ja toimenpiteet

- Tiiviimpi ja kumppanuuspohjainen yhteistyö työterveydenhuollon kanssa, jonka kautta on kiinnitetty huomioita ja tehty erilaisia toimenpiteitä työkyvyn parantamiseksi ja terveysperusteisten poissaolojen vähentämiseksi ja painopisteen siirtämistä sairaanhoidosta ennaltaehkäisevään toimintaan
- Kumppanuutta työterveyden kanssa on vahvistettu luomalla uusia työkykyjohtamisen foorumeja esimerkiksi keskusten ja työterveyshuollon välille ja tiiviimpi ja tavoitteellisempi yhteistyö työterveysneuvotteluissa
- Henkilöstökysely kaikille työntekijöille on toteutettu keväällä 2019 ja syksyllä 2020 ja niiden vastauksista on syksyllä johdettu keskus- ja yksikkökohtaisia kehittämistoimenpiteitä.
- Esimiesten pitämät työkykykeskustelut ja työkyvyn uhkien varhainen ennaltaehkäisy
- Terveysperusteisten poissaolojen kokonaisvaltainen seuranta esim. Esimieskompassin ja työkykykompassin avulla.
- 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 otettu käyttöön
- Osatyökykyisten työurien tukemiseen on panostettu ja työtulevaisuusryhmä aloitti toimintansa keväällä 2019 ja jatka toimintaansa.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä vuonna 2020 vrt. edellinen vuosi

Vuosi 2019; Yhteensä: 13 210 työpäivää

Vuosi 2020; Yhteensä: 11 962 työpäivää



■ 2019 ■ 2020

Tulevaisuuden näkymät sekä suurimmat haasteet ja riskit

Näkymät:

- Esimiesten työkykyjohtamisen vahvistaminen ja sitä kautta henkilöstön ja työyhteisöjen työkyvyn ja –hyvinvoinnin ylläpitäminen ja vahvistaminen
- Työtehtävien priorisointi ja työtehtävien hoito vähenevällä henkilömäärällä

Suurimmat haasteet ja riskit:

- Lomautukset ja syksyllä 2020 ja vuonna 2021
- Mahdolliset irtisanomiset (20 htv) vuoden 2021, kaupunginhallitus 9.11 ja kaupunginvaltuusto 18.11
- > kaupungin palvelutasoon, asiakaskokemukseen ja henkilöstön jaksamiseen sekä työtyytyväisyyteen.
- > psykososiaalisen kuormituksen lisääntyminen lisää mielenterveysperusteisten (stressi, työuupumus, masennus) poissaolojen kasvua
- Rekrytointihaasteet eräissä ammattiryhmissä
- Koronaviruspandemian vaikutukset ?