

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

LOVIISAN KAUPUNKI



SISÄLLYS

Johdanto	4
1. Tiivistelmä	5
2. Henkilöstöraportin käsittelyprosessi	6
3. Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toiminta 2020	7
3.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet.....	7
3.2. Great Place to Work® -henkilöstökysely	8
3.3. Koulutus ja osaamisen kehittäminen	10
3.4. Kehityskeskustelut 2020	10
4. Henkilöstövoimavarat	12
4.1. Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet.....	12
4.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu	13
4.3. Työllistämistoiminta	15
4.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat	15
4.5. Eläköityminen	16
5. Henkilöstömenot	17
5.1. Palkkakustannukset.....	17
5.2. Palkkarakenne	18
5.3. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	18
5.4. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2020 ja kaupungin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto	19
6. Henkilöstötunnuslukuja	20
6.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma	20
6.2. Terveysperusteiset poissaolot ja muut poissaolot	20
6.3. Työterveyshuolto	23
6.4. Työsuojelu ja työtaturmat	25
6.5. Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta	26
6.6. Tykytoiminta, henkilöstön etuudet ja palkitseminen	27
7. Yhteistoiminta- ja työsuojeluelimet	29
7.1. Yhteistoimintakomitea	29
7.2. Työsuojelutoimikunta	29

TAULUKOT

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet.	12
TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)*	13
TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.2020.....	14
TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan.....	14
TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat	16
TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2021–2027 (Lähde: Keva)	16
TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys.....	17
TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit	17
TAULUKKO 9: Palkkarakenne sopimusaloittain	18
TAULUKKO 10: Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	18
TAULUKKO 11: Henkilöstön keski-ikä.....	20
TAULUKKO 12: Poissaolopäivät	21
TAULUKKO 13: Poissaolopäivät ja terveysperusteiset poissaolopäivät työntekijää kohden	21
TAULUKKO 14: Terveysperusteiset poissaolopäivät keskuksittain.....	21
TAULUKKO 15: Terveysperusteiset poissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään	22
TAULUKKO 16: Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan suhteutettuna poissaolopäivien kalenteripäiviin	22
TAULUKKO 17: Työterveyshuollon vastaanottokäynnit	23
TAULUKKO 18: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat	24
TAULUKKO 19: Yhteenveto tunnusluvusta	31

KUVAT

KUVA 1: Henkilöstöraportin käsittelyprosessi (Kuntatyönantajat, 2013: Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen)	6
KUVA 2: Piristystä työpäivään – elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksen iloisen toimistorukan kahvihetki tilapalvelun, rakennusvalvonnan ja ympäristönsuojelun uusissa tiloissa.	11
KUVA 3: Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty – vuoden 2023 asuntomessujen valmistelutyöt etenevät suunnitellusti	15
Kuva 4: Henkilöstöhallintotiimi (HR- tiimi) iloisella mielellä kohti uusia ja mielenkiintoisia työhaasteita.	28

JOHDANTO

Vuoden 2020 henkilöstöraportti vastaa sisällöltään ja rakenteeltaan vuoden 2019 henkilöstöraporttia. Vuoden 2020 rakenne perustuu kuten vuoden 2019 raportinkin rakenne pääosin Kuntatyöntekijien (KT) antamaan suositukseen Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. KT:n arviointi tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Rakenne antaa pohjan oman raportoinnin kehittämiseksi ja mahdollistaa muun muassa paremman vertailun muihin kuntiin.

Vuoden 2020 henkilöstöraportissa tulee huomioida, etteivät raportin tunnusluvut ole suoraan vertailtavissa vuoden 2018 lukuihin, koska tuolloin noudatettiin vanhaa organisaatorakennetta.

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

Vuoden 2020 raportin on koontanut ja laatinut kaupungin henkilöstöhallintotiimi (HR-tiimi), johon kuuluu henkilöstöpäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori ja henkilöstösihteerit.

Alla on lyhyesti lueteltu vuonna 2020 huomioitavat yleiset henkilöstöjohtamisen, henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämisen sekä työsuojelun tavoitteet.

- Jatketaan henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin panostamista ja esimiesten tukemista, jotta varmistetaan henkilöstön työssäjaksaminen taloudellisesti haasteellisessa tilanteessa.
- Varmistetaan palvelussuhdeasioiden yhdenmukaisuus, vahvistetaan esimiesten osaamista ja huomioidaan henkilöstön työhyvinvointi ja työkyky sekä henkilöstön saatavuus tietyille aloille.
- Tuetaan osatyökykyisten työhön paluuta ja käytetään siihen varattu määräraha.

Kaupungissa toteutettiin vuonna 2020 Great Place to Work® -henkilöstökysely, jonka yleisenä tavoitteena on henkilöstön hyvinvoinnin ja työviihtyvyyden lisääminen. Toteutetun kyselyn perusteella tehdään toimenpiteitä, jotka ovat pääosin samat kuin vuonna 2019 ja 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 kaupungilla ja Loviisan vesiliikelaitoksella oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 1 089 päätoimista palvelussuhdetta. Näistä oli vakituisia 811 ja määräaikaisia 278. Lisäksi 108 henkilöä oli sivutoimisessa tai tilapäisessä palvelussuhteessa. Kaupungin palveluksessa oli siten yhteensä 1 197 työntekijää.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kaupungin ja vesiliikelaitoksen henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 983,4 palkallista henkilötyövuotta. Luku oli 45,6 henkilötyövuotta pienempi kuin edellisvuonna.

Vuoden 2020 lopussa oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli 2. Osa-aikaeläkeläisiä ja osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli yhteensä 12. Omaishoitajia ja perhehoitajia, joiden palkkiot maksaa Loviisan kaupunki, oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 165. Luottamushenkilöpalkkioita maksettiin 128 henkilölle.

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 46 633 000 euroa. Palkkamenot olivat laskeneet huomattavasti vuodesta 2019, yhteensä 2 773 000 eurolla. Palkkamenot laskivat muun muassa johtuen siitä, että keskuksissa noudatettiin tiukkaa kulukuria ja rekrytoitiin uutta henkilökuntaa harkiten.

Talouden tasapainottamiseksi laadittiin tasapainottamisohjelma, joka sisälsi palveluverkkoon, toimintoihin sekä henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä, kuten lomautuksia. Tasapainottamisohjelma hyväksyttiin kesällä 2020, ja osalla tasapainottamisohjelman toimenpiteistä, muun muassa lomautuksilla ja irtisanomisilla, on vaikutusta myös vuoteen 2021.

Henkilöstöstä naisten osuus (85,7 %) oli selvästi suurempi kuin miesten. Henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta. Miehet olivat keskimäärin (46,8 vuotta) hieman naisia (45,7 vuotta) vanhempia. Henkilöstön keski-ikä on jonkin verran noussut verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin keski-ikä oli 45,6 vuotta.

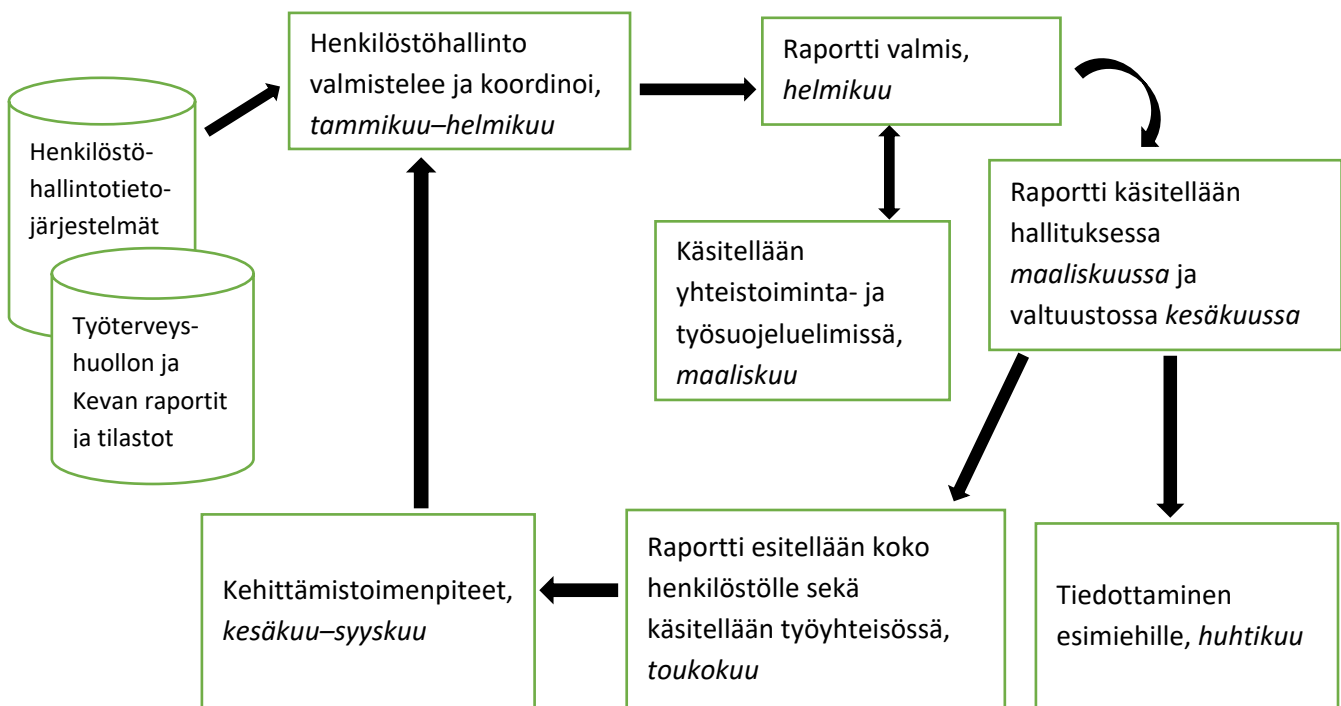
Terveysperusteisten poissaolojen määrä työpäivinä väheni huomattavasti vuonna 2020. Päivien määrä väheni lähes 1 500 työpäivällä eli noin 10 % vuodesta 2019. Terveysperusteisten poissaolojen takia menetettiin yhteensä 14 821 työpäivää, ja suhteutettuna henkilöstömäärään 31.12. poissaolot olivat 13,6 työpäivää työntekijää kohden.

Terveysperusteisten poissaolojen lukumäärä kalenteripäivinä olivat 19 877 päivää, ja suhteutettuna kokonaistyöaikaan (273 651 päivää) niiden yhteenlaskettu osuus oli 7,26 %. Suurimman osuuden terveysperusteisista poissaoloista muodostivat 4–29 päivän poissaolot, joiden osuus oli 2,64 %. 30–60 päivän poissaolojen osuus oli 2,07 % ja lyhyiden, alle 3 päivän poissaolojen osuus 1,8 %.

Vuonna 2020 eläkkeelle jäi 23 henkilöä, kun edellisvuoden vastaava luku oli 22 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,4 vuotta.

2. HENKILÖSTÖRAPORTIN KÄSITTELYPROSESSI

Alla on kuvattu Loviisan kaupungin henkilöstöraportin käsittelyprosessi, jossa on myös määritelty käsittelyprosessin eri vaiheiden aikataulutus. Tavoitteena on, että raportin sisältö ja sen perusteella tehdyt havainnot vuodelta 2020 esitellään ja käydään läpi esimiesten ja henkilöstön kanssa huhti- ja toukokuussa sen jälkeen kun kaupunginhallitus on käsitellyt sen maaliskuussa. Tarkoituksena on, että kaupunginvaltuuston kesäkuussa hyväksymän raportin perusteella voidaan huomioida havainnoista johdetut kehittämistoimenpiteet tulevan vuoden talousarviovalmistelun yhteydessä ja täten nostaa esille tärkeimmät työkykyjohtamiseen, työhyvinvointiin ja henkilöstövoimavaroihin liittyvät kehittämistoimenpiteet ja seikat.



KUVA 1: Henkilöstöraportin käsittelyprosessi (Kuntatyönantajat, 2013: Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen)

3. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET JA TOIMINTA 2020

3.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet

Henkilöstöhallinnolle asetettiin vuodelle 2020 kaksi päätavoitetta, joista toinen liittyi talouden tasapainottamiseen sekä toiminnan kustannustehokkuuteen ja toinen henkilöstön työhyvinvointiin, motivaatioon ja osaamiseen panostamiseen.

Alla on lueteltu ja kuvattu ne toimenpiteet, joita talouden tasapainottamiseksi on tehty.

- Talouden tasapainottamisohjelman ja yhteistoimintaneuvottelujen mukaiset toimenpiteet vietiin käytäntöön siten, että osa tehtävistä järjesteltiin uudelleen ja syksyn 2020 lomautukset toimeenpantiin.
- Säästöjä henkilöstökuluissa saavutettiin siten, että muun muassa luonnollisen poistuman sattuessa uudelleenrekrytoinnit arvioitiin kriittisesti.

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

- On jatkettu tiivistä ja kumppanuuspohjaista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, jonka kautta on edelleen kiinnitetty huomiota työkykyyn ja tehty erilaisia toimenpiteitä työkyvyn parantamiseksi ja terveysperusteisten poissaolojen vähentämiseksi.
- Kaikille työntekijöille toteutettiin syyskuussa henkilöstökysely (Great Place to Work®), jonka vastauksista johdettiin alkuvuodesta 2021 keskus- ja yksikkökohtaisia kehittämistoimenpiteitä.
- Esimiesten työkykyjohtamisen ja osaamisen kehittämisen valmennukseen panostettiin sisäisesti järjestettävillä koulutuksilla, tilaisuuksilla ja työpajoilla.
- Otettiin käyttöön aktiivisen tuen malli, joka sisältää ennakoivia toimenpiteitä ja työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyviä toimintamalleja.
- Osatyökykyisten työurien tukemiseen panostettiin, ja työtulevaisuusryhmä jatkoi toimintaansa.
- Uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.8.2020.

Työterveys Mehiläisen kanssa jatkettiin työkyvyn ja työurien tukemista jo syntyneen hyvän kumppanuuden hengessä. Vuoden aikana käytiin 59 työterveysneuvottelua, ja isojen keskusten johtoryhmät ja työterveystiimit tapasivat 2 kertaa vuoden aikana. Lisäksi Kevan ja työterveys Mehiläisen kanssa järjestettiin kaupungin johtoryhmälle ja esimiehille tarkoitettu työkykyjohtamisen strategiatyöpaja. Työterveyshuollon vaikuttavuutta on vahvistettu erityisesti siirtämällä painopiste sairaanhoidosta ennaltaehkäisevään toimintaan ja terveysperusteisten poissaolojen vähenemiseen. Tämä on tärkeää myös sen vuoksi, että sairausvakuutuslakiin tuli työterveyshuollon kustannusten korvauksiin liittyvä muutoksia vuonna 2020.

Työsuojelun vuoden 2020 teemana oli työkyky. Vuoden aikana kiinnitettiin huomiota esimiesten tukemiseen ja työkykyjohtamisen tavoitteisiin, henkilöstön työkyvyn tukemiseen ja työterveysyhteistyöhön. Koronaviruspandemian myötä työolosuhteet ja työturvallisuus muuttuivat kovasti vuoden aikana erityisesti mitä tulee biologisiin riskitekijöihin ja psykososiaaliseen kuormitukseen. Vuoden aikana laadittiin

poikkeusolojen johtoryhmässä ja henkilöstöhallinnossa sekä työsuojelussa ohjeistuksia. Toimialoilla kirjattiin tartuntaa ehkäiseviä ohjeistuksia ja toimenpiteitä WPro-ohjelman covid-19-tarkistuslistaan.

Aktiivisen tuen mallista valmistui henkilöstölle tarkoitettu esite, jonka avulla pyrittiin tuomaan myös henkilöstölle tiedoksi, mitä aktiivisen tuen toimintamalli tarkoittaa. Vuoden aikana käsiteltiin myös toimintamalliin liittyvää korvaavan työn mallia yhteistoiminnassa, ja se on tarkoitus ottaa käyttöön vuonna 2021.

Työtulevaisuusryhmässä on edustajia kaikkien keskusten johtoryhmistä ja henkilöstön edustajia. Lisäksi ryhmään osallistuu työhyvinvointikoordinaattori, henkilöstöpäällikkö ja vastaava työterveyslääkäri.

Työryhmän tavoitteena on

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

Työryhmän tehtävänä on

- toimia uudelleen sijoittelun koordinoijana silloin kun keskuksien sisällä on käytetty olemassa olevat keinot
- sopia työterveyshuollon kanssa yhteisistä periaatteista, milloin suositellaan korvaavaa tai muokattua työtä ja milloin terveysperusteisen poissaolon katsotaan tukevan työkyvyn palautumista
- selkiinnyttää korvaavan työn ja muokatun eli kevennetyn työn (työtehtävien muutos, työajan lyhennys) käsitteitä (ajanjakso)
- tiedottaa keskuksille työurien tukemisen toimintatavoista
- laatia työuria tukevia esityksiä kaupungin johtoryhmälle päätöksentekoa varten.

Työtulevaisuusryhmällä oli vuonna 2020 ensimmäistä kertaa mahdollisuus käyttää työtulevaisuuspankin (erillinen kustannuspaikka) rahoitusta tilanteissa, jossa Kevan, Kelan tai vakuutusyhtiön keinoista ei löytynyt sopivaa ammatillisen kuntoutuksen tukipalvelua. Kaiken kaikkiaan työtulevaisuuspankin kautta työuria tuettiin 23 713,64 eurolla. Tuki kohdentui vuoden aikana 5 työntekijän palkkamenoihin joko kokonaan tai osittain. Tuen ansiosta työntekijöiden oli mahdollista jatkaa työssään tai kokeilla työskentelyä tehtävissä, jotka vastasivat paremmin heidän sen hetkistä työkykyään. Rahaa on käytetty myös uudelleen kouluttautumisen mahdollistamiseen.

3.2. Great Place to Work® -henkilöstökysely

Syksyllä 2020 toteutettiin toista kertaa henkilöstökysely Great Place to Work® -konseptin avulla. Kysely sisälsi kaksi osiota: henkilöstölle suunnatun Trust Index -kyselyn ja johdolle tehtävän Culture Auditin. Vuonna 2020 Culture Audit sisälsi ainoastaan yhden, koronaviruskriisin liittyvän kysymyksen.

Trust Indexissä arviointiin henkilöstön näkemyksiä eri osa-alueilla, ja alla on kuvattu koko kaupunkia koskevia positiivisia tuloksia ja kehittäviä asioita.

1. *Uskottavuus (kaksisuuntainen viestintä, osaaminen, integriteetti)*

Vastausten perusteella vahvuuksina koettiin, että johto luottaa siihen, että henkilöstö tekee työnsä hyvin ilman jatkuvaa tarkkailua, ja vastaavasti työntekijät kokivat, että heille annetaan paljon vastuuta. Kehittämiskohteina henkilöstö koki, ettei kaikilla ole selkeää näkemystä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten tavoitteeseen päästään. Koettiin myös, ettei henkilökuntaa pidetä tarpeeksi hyvin ajan tasalla tärkeistä asioista ja muutoksista.

Tämän osa-alueen tulos oli hiukan edellisvuotta heikompi.

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.

Tämän osa-alueen tulos oli hiukan edellisvuotta heikompi.

3. *Oikeudenmukaisuus (yhdenvertaisuus, tasapuolisuus, tasa-arvoisuus)*

Vastausten perusteella moni koki, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja työyhteisön tasavertaisina jäseninä, riippumatta asemasta. Kehittämiskohteina nousivat esille oikeudenmukainen palkkaus ja mahdollisuudet edetä uralla organisaation sisällä.

Tämän osa-alueen kohdalla tulokset paranivat hiukan.

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 pääsääntöisesti positiivisia.

Tämän osa-alueen tulos oli hiukan edellisvuotta heikompi.

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

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

Tämän osa-alueen tulos oli samalla tasolla kuin edellisenä vuonna.

Lisäksi kyselyssä oli muutamia avoimia kysymyksiä, joihin sai kirjoittaa sanallista palautetta. Avoimen palautteen perusteella kaupungin työyhteisöistä löytyy hyvää yhteishenkeä ja koetaan, että henkilökuntaa kohdellaan oikeudenmukaisesti. Avoimen palautteen perusteella henkilökunta toivoo edellisvuotta enemmän, että henkilökunnan ehdotuksia ja ideoita huomioitaisiin paremmin.

Kysely toteutettiin syyskuussa, ja tulokset esiteltiin laajennetulle johtoryhmälle lokakuussa. Useimmissa työyhteisöissä tuloksia käsiteltiin loppusyksyllä, joissakin

työyhteisöissä tulosten käsittely toteutetaan alkuvuodesta 2021. Yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittiin tulosten perusteella ehdotuksia toimenpiteille.

Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 56 % (vuonna 2019: 59 %), ja vastanneista työntekijöistä 62 % 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 2020 yhteensä 746 kpl. Koulutuspäivien kokonaismäärä väheni huomattavasti verrattuna edellisvuoteen. Suurin syy koulutuspäivien lukumäärän vähenemiseen liittyy koronaviruspandemiaan. Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät ja opintovapaat, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutyöpäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle.

HR-tiimi, kansalaisopisto ja ict-tiimi ovat suunnitelleet ja järjestivät vuoden aikana myös esimiehille ja henkilöstölle suunnattuja sisäisiä koulutuksia. Sisäinen osaamisen vahvistaminen on liittynyt uusiin virka- ja työehtosopimuksiin, palvelussuhteen ehtoihin, työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen, tietoteknisten taitojen ja kielitaidon vahvistamiseen sekä tietoturvallisuuteen.

3.4. Kehityskeskustelut 2020

Kehityskeskustelu on työntekijän ja hallinnollisen esimiehen käymä rakentava vuoropuhelu työstä ja työtehtävistä. Kehityskeskustelussa käsitellään muun muassa edellisen vuoden työn ja tehtävien arviointia sekä työyksikön ja työyhteisön ilmapiiriä. Lisäksi luodaan katse tulevaisuuteen, ja asetetaan työlle tulevan vuoden tavoitteet sekä tarkastellaan osaamisen liittyvät työntekijän kehittämistoiveet ja -tarpeet. Kehityskeskusteluja pidetään noin kerran vuodessa.

Vuonna 2020 oli ensimmäisen kerran mahdollista saada kaupungin henkilöstötietojärjestelmästä tiedot siitä, missä laajuudessa kaupungin hallinnolliset esimiehet (59 esimiestä) olivat käyneet kehityskeskusteluja vuoden aikana. Henkilöstöjärjestelmään vietyjen ja keskuksilta saatujen tarkentavien tietojen perusteella vuoden 2020 aikana keskimäärin 67 % kehityskeskusteluista oli käyty. Keskuskohtaisesti käytyjen keskustelujen prosenttiosuudet vaihtelivat vajaasta 60 prosentista reiluun 90 prosenttiin.

Tämän lisäksi noin 15 % esimiehistä on ilmoittanut käyneensä vuoden 2020 kehityskeskusteluja työntekijän kanssa alkuvuodesta 2021.



KUVA 2: Pirstystä työpäivään – elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksen iloisen toimistorukan kahvihetki tilapalvelun, rakennusvalvonnan ja ympäristönsuojelun uusissa tiloissa.

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 kaupungin tasapainottamisohjelman kesällä 2020. Ohjelma sisälsi palveluverkkoon ja toimintaan liittyviä toimenpiteitä sekä henkilökunnan vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä. Kaupunginvaltuusto päätti samalla, että suurin osa kaupungin henkilökunnasta lomautetaan syksyn 2020 tai kevään 2021 aikana. Lokakuussa käytiin yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut, joiden perusteella henkilöstöä on tarkoitus vähentää vajaalla 20 henkilötyövuodella vuonna 2021.

Välttämättömiä tehtäviä täytetään organisaation sisäisin siirtein 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 965,4 kokonaista henkilötyövuotta vastaava määrä vuonna 2020, ja niiden hoitamiseksi varattiin määrärahat talousarvioon.

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

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet.

	2018	2019	2020
Demokratiapalvelut		1,5	3
Kaupunginkansliakeskus		35,5	32,6
Perusturvakeskus		324,9	318,9
Sivistys- ja hyvinvointikeskus		491,6	478,6
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus		136,5	119,3
Vesiliikelaite		13	13
Yhteensä	1 001,6	1 003,0	965,4

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 osa-aika-prosenttiaan vastaavasti.

Palkallisina henkilötyövuosina mitattuna vuonna 2020 käytettiin yhteensä 983,4 henkilötyövuotta verrattuna edellisvuoden 1 029,3 henkilötyövuoteen. Henkilöstöresurssin kokonaiskäyttö oli siten noin 5 % pienempi kuin edellisvuonna. Luku ei sisällä tukityöllistettyjä.

*TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)**

	2018	2019	2020
Demokratiapalvelut		1,5	2,7
Kaupunginkansliakeskus		33,4	31,9
Perusturvakeskus		342,9	327,3
Sivistys- ja hyvinvointikeskus		524,5	490,0
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus		114,4	119,3
Vesiliikelaitos		12,6	12,2
Yhteensä	1 057,0	1 029,3	983,4

* ei sisällä tukityöllistettyjä

4.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 1 197 työntekijää, joista vakinaisia oli 811 ja määräaikaisia 278. Sivuvirkojen ja -tehtävien määrä oli 108. Henkilöstömäärä ilman sivuvirkoja oli 1 089 työntekijää. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli vuoden 2020 lopussa vähentynyt 54 henkilöllä verrattuna vuoden 2019 loppuun.

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 25,5 %, ja heidän osuutensa koko henkilöstöstä on kasvanut hiukan (21,7 % vuonna 2019). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on Loviisan kaupungissa kunta-alan keskiarvon mukainen. Suurin osa määräaikaisista palvelussuhteista oli vuoden lopussa sivistys- ja hyvinvointikeskuksessa.

Valtaosa Loviisan kaupungin päätoimisista palvelussuhteista on kokoaikaisia. Kaupungin 1 089 voimassa olevasta päätoimisesta palvelussuhteesta yhteensä 824 kpl (75,6 %) oli kokoaikaisia 31.12.2020.

Osa-aikaisia koskevissa luvuissa ovat mukana muun muassa osa-aikaeläkkeet, osatyökyvyttömyydet ja osittaiset hoitovapaat. Osa-aikaisia palvelussuhteita esiintyy kaupungin kaikilla toimialoilla ja työaika vaihtelee noin 40 %:sesta työajasta lähes täyteen työaikaan. Eniten osa-aikaisia palvelussuhteita on perusturvakeskuksessa ja koulutuksen vastuualueella, jossa koulunkäynnin ohjaajat muodostavat suurimman yksittäisen osa-aikaisten työntekijöiden ryhmän.

Loviisan kaupungin työntekijöistä 74,5 % on työsuhteisia ja 25,5 % virkasuhteisia. Suurin osa virkasuhteisista on opettajia. Kunta-alalla työsuhteisia on keskimäärin 73 % ja virkasuhteisia 27 %.

Loviisan asukasluku oli 31.12.2020 Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan 14 748. Kaupungilla oli siten 81,1 työntekijää 1 000 asukasta kohden (vuonna 2019: 84,2). Asukkaita oli yhtä työntekijää kohti 12,3 (vuonna 2019: 11,9).

TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.2020

	Vakituiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Demokratiapalvelut		0	0		2	2		2	2
Kaupunginkansliakeskus		32	34		2	2		34	36
Perusturvakeskus		302	279		100	97		402	376
Sivistys- ja hyvinvointikeskus		414	394		130	152		544	546
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus		104	92		35	25		139	117
Vesiliikelaitos		13	12		1	0		14	12
Yhteensä	881	865	811	258	270	278	1 139	1 135	1 089

TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan

	2018	2019	2020
Vakinaiset	881	865	811
– kokoaikaiset	717	704	662
– osa-aikaiset	140	145	136
– osa-aikaeläkkeellä olevat	25	16	12
– oppisopimussuhteiset			1
Määräaikaiset	258	270	278
– kokoaikaiset	160	157	162
– osa-aikaiset	64	83	97
– työllistetyt	26	26	18
– oppisopimussuhteiset	8	4	1
Yhteensä	1 139	1 135	1 089
Sivuvirat/-tehtävät	102	110	108

Miesten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 13,3 % ja naisten osuus 86,7 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osalta miesten osuus oli 17,3 % ja naisten osuus 82,7 %.



KUVA 3: Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty – vuoden 2023 asuntomessujen valmistelutyöt etenevät suunnitellusti

4.3. Työllistämistoiminta

Vuonna 2020 kaupunki työllisti palkkatuella yhteensä 50 henkilöä, joista 30 työllistettiin vuoden 2020 aikana.

Loviisan kaupungin työllistämispalvelut toimivat kehittämisspalveluiden alaisuudessa. Työpajoja oli yhteensä kolme: Nuorten työpaja Pikku Pietarin Piha (17–28-vuotiaille), Seinätön paja kaikille työkäisille sekä Kuntopaja. Seinätön työpaja tarjoaa tukea ja opastusta pitkään työttömänä olleille, ja sen palvelut ovat ensisijaisesti yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneille työttömille. Kuntopajalla toteutettiin kuntouttavaa työtoimintaa. Koronavirusepidemian johdosta Kuntopaja sulki ovensa maaliskuussa, ja henkilöstömuutosten johdosta kuntouttavaa työtoimintaa tuotettiin pienimuotoisesti Nuorten työpajalla sekä Seinättömällä työpajalla resurssien puitteissa.

Vuoden 2020 tavoitteena oli, että työllisyyspalvelujen toimintoja järjestellään uudelleen ja arvioidaan toiminnan vaikuttavuutta. Koronavirusepidemian vaikutti kuitenkin myös työllisyyspalvelujen toimintaan. Vuoden 2021 tavoitteena onkin kasvattaa yritys- ja oppilaitosyhteistyötä sekä järjestellä Loviisan kaupungin kuntouttava työtoiminta uudelleen.

4.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat

Voimassa olevia luottamushenkilöiden palvelussuhteita oli vuoden lopussa 261. Näillä palvelussuhteilla tarkoitetaan kunnallisten luottamuselinten jäseniä, joille maksetaan kokouspalkkioita ja muita korvauksia luottamustehtävien hoidosta. Kaupungin

luottamushenkilöille maksettiin kokouspalkkioina yhteensä 171 872 euroa vuonna 2020 (182 660 euroa vuonna 2019). Myös kaupungin työntekijöille maksettiin kokouspalkkiota heidän osallistuessaan toimielimen kokoukseen esimerkiksi esittelijänä tai asiantuntijana. Työntekijöille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 34 350 euroa (32 140 euroa vuonna 2019).

Loviisan kaupungin omien työntekijöiden palvelussuhteiden lisäksi kaupunki hoitaa omaishoidontuen sekä tukihenkilöiden ja perhehoitajien palkkion maksamisen. Perhehoitajia ja omaishoitajia oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 165 henkilöä, ja näiden lukumäärä oli edelleen hiukan noussut edellisvuosiin verrattuna.

TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat

	2018	2019	2020
Perhehoitajat	33	39	40
Omaishoitajat	105	118	125
Yhteensä	138	157	165

4.5. Eläköityminen

Vuonna 2020 eläkkeelle jäi 23 henkilöä (vuonna 2019: 22 henkilöä). Vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 62,4 vuotta. Kevalta saatujen tietojen mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 15 henkilöä, joista kahdeksan henkilöä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja seitsemän henkilöä täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Neljä henkilöä siirtyi kuntoutustuelle. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintumassa verraten alhaiselle tasolle.

Kevan laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 30–40 henkilöä vuosittain jaksolla 2021–2027.

TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2021–2027 (Lähde: Keva)

	Vanhuuseläke	Työ- kyvyttömyys- eläke	Osatyö- kyvyttömyys- eläke
2021	30	7	6
2022	31	7	6
2023	30	6	6
2024	26	6	6
2025	37	6	6
2026	35	6	5
2027	29	5	5

5. HENKILÖSTÖMENOT

5.1. Palkkakustannukset

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 46 633 000 euroa. Vuonna 2019 palkkamenot olivat yhteensä 49 406 000 euroa. Palkkamenot ovat siten laskeneet 2 773 000 eurolla edellisvuoteen verrattuna. Palkkamenojen huomattava lasku johtui muun muassa siitä, että keskuksissa on noudatettu tiukkaa kulukuria ja rekrytoitu uutta henkilökuntaa harkiten. Palkkamenojen lasku johtui myös muun muassa eräiden toimintojen ja töiden keskeytyksistä keväällä 2020 sekä syksyllä toteutuneista lomautuksista, joiden osuus oli noin 560 000 euroa. Jaksotetut palkat ja niihin liittyvät sivukulut pienenevät noin 620 000 eurolla. Lisäksi palkkakustannuksia vähensivät myös kotisairaalan siirto alueelliseen toimintaan.

Työnantajan lakisääteisiä sivukuluja korotettiin hiukan, noin 0,3 %, vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019, kuten taulukosta 7 ilmenee. Lisäystä tapahtui työnantajan tapaturmavakuutusmaksuissa ja erityisesti sosiaaliturvamaksuissa, kun taas eläkemaksuissa oli pientä vähennystä.

TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys

	2018	2019	2020
Eläkemaksu (KUEL)	16,75 %	17,10 %	16,94 %
Tapaturmavakuutus	0,40 %	0,40 %	0,60 %
Työttömyysvakuutus	2,60 %	1,95 %	1,70 %
Sosiaaliturvamaksu	0,86 %	0,77 %	1,34 %
Yhteensä	20,61 %	20,22 %	20,58 %

Taulukon 8 mukaisesti rahallista korvausta maksettiin vuonna 2020 yhteensä 11 954 ylityötunnista. Ylityön määrä lisääntyi edellisvuodesta noin 38 %. Eritoten perusturvakeskuksesta ylitöiden kasvu johtui koronaviruspandemiasta. Vastaavasti ylityöt vähenivät elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksessa.

TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit

	Ylityötunnit		
	2018	2019	2020
Kaupunginkansliakeskus		61	133
Perusturvakeskus		4 881	8 898
Sivistys- ja hyvinvointikeskus		296	712
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus		2 526	1 529
Vesiliikelaitos		876	682
Yhteensä	9 064	8 640	11 954

* Ylityötunnit, jotka on syötetty Populukseen ja maksettu ylityönä.

5.2. Palkkarakenne

Taulukossa 9 on kuvattu eri sopimusalojen palkkarakenne ja palkanosien prosentuaalinen osuus sekä kuukausittainen palkka sopimusaloitain.

TAULUKKO 9: Palkkarakenne sopimusaloitain

	KVTES	OVTES	TS	LS
Tehtäväkohtainen palkka, %	86,6	79,8	86,6	86,5
Palveluajkaan sidotut lisät, %	5,1	13,9	6,3	4,8
Henkilökohtainen lisä, % *	1,1	0,1	2,1	1,7
Muut säännöllisen työajan lisät, %	6	0,6	0,1	4,9
Lisät ja ylityökorvaukset, %	1,2	5,6	4,9	2,1
Keskimäärin €/kk **	1 895 679	659 338	191 851	99 025

* Henkilökohtaisen lisän suhde tehtäväkohtaiseen palkkaan KVTES 1,2 %, Tekniset 2,4 %, Lääkärit 1,81 % ja Opetusala 0,17 %

** Laskelmassa ei mukana palkkioita, lomarahoja tai -korvauksia

5.3. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Taulukon 10 kohdassa 1 on kuvattu ja eritelty vuoden 2020 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)	2020 (1 000 euroa)
Työvoimakustannukset yhteensä (palkat sekä työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut)	49 406	46 633
1. Palkat, yhteensä	38 683	36 446
josta		
– vuosiloma-ajan palkat	3 049	2 995
– lomarahat ja -korvaukset	1 763	2 216
– terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto*	927	917
– perhevapaiden palkat, netto*	38	** -13
– muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat (opinto-, koulutus-, vuorottelu, merkkipäivävapaat...)	169	90
2. Työnantajan eläkevakuutusmaksut ja muut sosiaalivakuutusmaksut, yhteensä	10 723	10 187

3. Henkilöstöinvestoinnit, yhteensä	705	383
– Työterveyshuolto, netto	220	196
– Koulutus ja muu kehittäminen	374	106
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet ym.)	111	187

* *Vähennetty Kelakorvaukset, vakuutusyhtiön korvaukset*

* *Vuonna 2020 Kela maksoi vuonna 2019 pidettyjen vanhempainvapaiden vuosiloma-korvauksia*

5.4. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2020 ja kaupungin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Palvelussuhdeasioiden ja kunnallisten virka- ja työehtosopimusten osalta uudet sopimukset ajalle 1.4.2020–28.2.2022 astuivat voimaan. Vuonna 2020 eri sopimusalojen palkkoja korotettiin yleiskorotuksen kautta 1.8.2020 alkaen. Lisäksi kilpailukyky sopimuksen mukaiset säännöllisen työajan pidennykset poistuivat 31.8.2020 lukien.

Loviisan kaupunginhallitus hyväksyi kesäkuussa kaupungin uuden palkkausjärjestelmän siten, että se otettiin käyttöön 1.8.2020. Uuden palkkausjärjestelmän tavoitteet on lueteltu alla.

- Paikallisten periaatteiden tarkoituksena on luoda paikalliset menettelytavat sekä varmistaa, että palkkausjärjestelmää sovelletaan yhdenmukaisesti koko kaupungissa.
- Palkkausjärjestelmän tavoitteena on muun muassa edistää toiminnan tuloksellisuutta ja motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin.
- Esimiehen ja henkilöstön on tiedettävä palkan määräytymisen perusteet ja miten palkka paikallisesti muodostuu. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus lisää luottamusta työntäjän henkilöstöpolitiikkaa kohtaan.

Palkkausjärjestelmä koostuu tehtäväkuvauksesta, tehtävien vaativuuden arvioinnista sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista. Näille on laadittu yhteiset lomakkeet sekä arviointijärjestelmä, jossa yhteiset kriteerit on kuvattu ja määritelty.

6. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

6.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 45,9 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 41,1 vuotta. Miesten keski-ikä oli 46,8 ja naisten 45,7. Henkilöstön keski-ikä on jonkin verran noussut verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin keski-ikä oli 45,6 vuotta. Loviisan kaupungin henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin.

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

Henkilöstöstä naisten osuus (85,6 %) oli selvästi suurempi kuin miesten (14,4 %). Miesten osuus koko henkilöstöstä on kuitenkin noussut verrattuna edelliseen vuoteen. Tästä huolimatta miehet ovat edelleen merkittävästi aliedustettuina hoiva-alalla ja varhaiskasvatuksessa.

Loviisan kaupungin henkilöstön ikäjakauma oli vuonna 2020 seuraava (ikäjakauma perustuu KT:n suositukseen):

Ikä	Osuus
–30	10,8 %
30–39	19,0 %
40–49	26,5 %
50–59	30,7 %
60–64	12,4 %
65–	0,6 %

TAULUKKO 11: Henkilöstön keski-ikä

	2018	2019	2020
Koko henkilöstö	44,2	45,6	45,9
– miehet	45,0	46,1	46,8
– naiset	44,1	45,5	45,7
Vakinaiset	47,4	47,3	47,6
Määräaikaiset	41,1	40,1	41,1

6.2. Terveysperusteiset poissaolot ja muut poissaolot

Poissaoloihin sisältyvät kokonaisen päivän tai sitä pidempään kestäneet poissaolot, kuten vuosilomat, terveysperusteiset poissaolopäivät, koulutuspäivät, ylityövapaat, lomarahavapaat, äitiys- ja vanhempainvapaat ja hoitovapaat. Vuonna 2020 poissaolojen määrä oli kaikki lomat sekä palkalliset ja palkattomat vapaat ja koulutukset mukaan luettuna yhteensä 61 613 työpäivää. Vuosilomapäiviä oli 26 731. Erilaisia hoito-, vanhempain- ja perhevapaita oli yhteensä 8 629 työpäivää. Työ- tai vapaa-ajan tapaturman johdosta menetettiin vuonna 2020 yhteensä 437 työpäivää. Määrä väheni verrattuna edellisvuoteen (767 työpäivää).

TAULUKKO 12: Poissaolopäivät

	2018	2019	2020
Poissaolot yhteensä*	71 516	65 443	61 613
Terveysperusteiset	17 554	15 580	14 384
Tapaturmat/ammattitaudit	466	767	437
Perhepoliittiset syyt**	7 768	7 381	8 629
Vuosiloma	28 770	27 107	26 731
Koulutus	2 862	1 939	746
Yksityisasiat (palkattomia)	3 127	2 999	2 025
Muut***	10 970	9 670	8 661

* Poissaolot työpäivinä

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

*** Sisältää muun muassa ylityövapaat ja työmatkat.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä työpäivinä oli yhteensä 14 821 päivää ja kalenteripäivinä 19 877 päivää (sisältäen viikonloput ja vapapäivät), joka on 7,26 % kaupungin kokonaistyöajasta. Poissaolopäiviä oli siten keskimäärin 56,6 työpäivää työntekijää kohden ja terveysperusteisia poissaolopäiviä 13,6 työpäivää työntekijää kohden.

Syksyllä toteutetut henkilöstön lomautukset on tilastoitu kohtaan Muut. Näiden osuus poissaoloista oli 2 649 päivää.

TAULUKKO 13: Poissaolopäivät ja terveysperusteiset poissaolopäivät työntekijää kohden

31.12. kaupungin palveluksessa olleiden päätoimisten työntekijöiden keskimääräinen poissaolopäivien määrä		
Vuosi	Kaikki poissaolot*	Terveysperusteiset poissaolopäivät työpäivinä
2018	62,8	15,8
2019	57,7	14,4
2020	56,6	13,6

TAULUKKO 14: Terveysperusteiset poissaolopäivät keskuksittain

	Terveysperusteiset poissaolopäivät työpäivinä		
	2018	2019	2020
Kaupunginkansliakeskus		303	396
Perusturvakeskus		6 628	5 456
Sivistys- ja hyvinvointikeskus		6 824	6 986
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus		2 532	1 964
Vesiliikelaitos		60	19
Yhteensä	18 020	16 347	14 821

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. Henkilöstön määrään suhteutettuna eniten terveysperusteisia poissaoloja oli elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksessa ja perusturvakeskuksessa ja vähiten vesiliikelaitoksessa.

TAULUKKO 15: Terveysperusteiset poissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään

	Terveysperusteinen poissaolo, työpäivät/työntekijä 31.12.	
	2019	2020
Kaupunginkansliakeskus	8,4	10,4
Perusturvakeskus	16,5	14,5
Sivistys- ja hyvinvointikeskus	12,5	12,8
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	18,2	16,8
Vesiliikelaitos	4,3	1,6

Taulukon 16 mukaisesti terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 19 877 kalenteripäivää (vuonna 2019 yhteensä 21 891 päivää) eli 7,26 % kokonaistyöajasta. Suurimman osuuden näistä muodostivat 4–29 päivän poissaolot, joiden osuus oli 2,64 %. 30–60 päivän poissaolojen osuus oli 2,07 % ja lyhyiden, alle 3 päivän poissaolojen 1,18 %. Vastaavista yksityiskohtaisista luvuista ei pidetty seuranta vuonna 2018. Vuoteen 2018 asti ylläpidettiin seuranta terveysperusteisten poissaolojaksojen lukumäärästä.

TAULUKKO 16: Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan suhteutettuna poissaolopäivien kalenteripäiviin

Terveysperusteiset poissaolot	Poissaolo-päivät, kalenteripäivät			% kokonaistyöajasta
	2018	2019	2020	2020
Lyhyet poissaolot alle 3 päivää		4 219	3 252	1,18 %
4–29 päivää		7 340	7 232	2,64 %
30–60 päivää		6 477	5 657	2,07 %
61–90 päivää		878	837	0,30 %
91–180 päivää		1 820	2 167	0,79 %
Yli 180 päivää		1 157	732	0,27 %
Yhteensä	24 408	21 891	19 877	7,26 %

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 2020 yhteensä noin 429 000 euroa ja laskennallisen alv:n (5 %) poiston jälkeen 407 550 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat vaihdelleet viime vuosina 430 000 – 500 000 euron välillä. Vuonna 2020 kustannukset olivat selvästi alhaisemmat kuin edellisenä vuonna. Sairaanhoidon kustannusten osuus on tavoitteen mukaisesti jälleen laskenut. Työterveyshuollossa ja työterveyskumppanuudessa on määrätietoisesti panostettu työkyvyn tukemiseen varhaisessa vaiheessa ja työhön paluuta on vahvasti tuettu. Suunta on uuden sopimuskauden tavoitteiden suuntaisesti kääntynyt vuodesta 2019 niin, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus (KELA I) on kasvanut ja sairaanhoidon kustannukset (KELA II) ovat pienentyneet. Sama suunta jatkui vuonna 2020 siten, että ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osuus kokonaiskustannuksista oli jo yli 60 %. Tältä osin keskeinen työterveysyhteistyöhön liittyvä tavoite on saavutettu, ja se on osaltaan ollut myös vaikuttamassa terveysperusteisten poissaolojen määrän pienentymiseen.

Kelalta haettava korvaus pienentää merkittävästi työterveyshuollon kustannusten nettovaikutusta kaupungin talouteen. Kelan korvaus on korvausluokasta riippuen 50–60 % hyväksytyistä kustannuksista. Vuotta 2020 koskeva korvauspäätös saadaan syksyllä 2021 ja arvio korvausten suuruudesta on seuraava:

- KELA I: 151 392 euroa
- KELA II: 92 260 euroa

Arvio Kelan korvauksen yhteissummasta on 243 652 euroa, jolloin nettokustannukseksi muodostuu noin 163 898 euroa. Vuodelta 2019 lisätään summaan 32 053,16 euron kustannus, joka sisältää korjauksen edellisen vuoden korvausarvioon.

Työterveyshuollon vastaanottokäyntejä oli vuonna 2020 seuraavasti Mehiläinen Oy:n Loviisan vastaanotolla:

TAULUKKO 17: Työterveyshuollon vastaanottokäynnit

Käynnit	2018	2019	2020
Yleislääkärin käyntejä	2 150	1 302	478
Työterveyslääkärin käyntejä	1 298	1 327	883
Työterveyshoitajan yksilökäynnit	2 288	1 245	833
Työpsykologin käynnit	171	250	250
Työfysioterapeutin yksilökäynnit	393	342	411
Laboratoriotutkimukset	3 816	4 276	3079

Taulukossa 17 työterveyshuollon käynneissä näkyy selvästi vuonna 2020 suunniteltu painopisteen siirtyminen sairaanhoidosta työkyvyn tukemiseen. Uuden sopimuskauden myötä yleislääkärien vastaanottokäynnit ovat vähentyneet merkittävästi. Yksilökäynnit työterveyshoitajalla ovat myös vähentyneet. Työterveyshoitajien työn painopiste on siirtynyt vahvemmin työterveysneuvotteluiden järjestelyihin ja työkykyasiakkaiden tukemiseen, mikä on ollut hyvä asia. Siirtyminen ajanvarauksessa palveluohjaukseen 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 ovat pysyneet samana, ja työfysioterapeutin käynnit ovat kasvaneet verrattuna edelliseen vuoteen. Laboratoriotutkimusten määrä on vähentynyt, ja samalla niiden kustannuksetkin ovat vähentyneet.

Monet työkyvyn tukeen liittyvät toimenpiteet, kuten työkykyarviot, työterveysneuvottelut ja työkyvyn seuranta lisääntyivät vuonna 2020. Työhön paluun tukeen on kiinnitetty kuluneena vuonna erityistä huomiota, mikä on yksi mahdollinen selittävä tekijä 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.

Vuonna 2020 työterveyshuollon toiminnan ja kustannusten pienenemiseen on vaikuttanut koronaviruspandemia, sillä hengitystieinfektioihin liittyvät oireet on hoidettu kokonaan perusterveydenhuollon puolella. Etätyö ja pandemia ovat muutenkin vaikuttaneet terveystalouden kysyntään.

Alla olevan taulukon 18 mukaisesti merkittävimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (28,3 %), mielenterveyden häiriöt (24,8 %) ja hengityselinsairaudet (15 %). Sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin että mielenterveyteen liittyvät poissaolot jatkoivat kasvuaan myös vuonna 2020.

TAULUKKO 18: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat

Diagnoosiluokka	2018	2019	2020
%			
M (Tukielin)	26,2	27,3	28,3
F (Mielenterveys)	18,4	22,9	24,8
J (Hengitys)	12,8	15,0	12,3
S-T (Vammat)	8,4	7,4	6,4
I (Verenkierto)	6,5	5,3	7,4
G (Hermosto)	5,0	5,0	5,7
C (Kasvaimet)		0,9	4,1
Muut	16,1	10,9	11,1
Yhteensä	100	100	100

Vuoden 2020 aikana jatkettiin yhteistyötä työterveystiimin ja keskusten johtoryhmien kanssa. Keskusten työkykyyn liittyviä tunnuslukuja on tarkasteltu 1–2 kertaa vuodessa ja suunniteltu työkyvyn tueksi toimenpiteitä, jotka on kohdistettu eri keskusten työkyvyn haasteisiin. Vuonna 2020 tapaamisiin osallistuivat myös henkilöstöpäällikkö ja työhyvinvointikoordinaattori-työsuojelupäällikkö.

6.4. Työsuojelu ja työtaturmat

Vuoden alussa päivitettiin työsuojelun toimintaohjelmaa. Toimintaohjelma on teemoitettu vuosittain ja vuoden 2020 teemaksi valittiin työsuojelutoimikunnan ehdotuksesta työkyky. Vuoden aikana työkyvyn aktiivisen tuen malli tehtiin tutuksi henkilöstölle, ja keskityttiin vahvistamaan sekä fyysistä työkykyä että palautumista ja tukemaan psykososiaalista toimintakykyä. Yhdessä työterveyshuollon kanssa käynnistetään Kelan ammatillisen kuntoutuksen KIILA-kurssit ja KIILA-yksilökuntoutus. Työkykyjohtamisen kehittämistä jatketaan yhdessä Kevan ja esimiesten kanssa. Vuoden aikana uudistettiin myös kaupungin fysioterapian ohjetta.

Teemavuoden aikana kiinnitettiin huomiota seuraaviin asioihin ja kehitettiin niitä:

Esimiehet:

- Kuusi esimestä osallistui vertaiscoaching-valmennukseen, jonka tavoitteena on ollut luoda malli uusien esimiesten tueksi (mentorointi) ja esimiesten vertaisryhmien käynnistämiseen.
- Kevan työkykyjohtamisen laadullisen arvioinnin perusteella järjestettiin yhdessä esimiesten, Kevan ja työterveys Mehiläisen kanssa työkykyjohtamisen strategiapaja.
- Palkitsemisjärjestelmää kehitettiin ja jäsenneltiin yhdessä esimiesten kanssa (aineellinen/aineeton, yksilö/tiimi).

Henkilöstö:

- Liikunta- ja kulttuurisetelien määrää lisättiin niin, että vuoden aikana työntekijät saivat hakea 2 x 10 kpl Smartum-seteleitä (2 x 50 €, omavastuu 2 x 25 €),
- Otettiin käyttöön BreakPro-taukoliikuntaohjelma
- Liikkuva Loviisa / Liikkuva työelämä -hanke
- Päivitettiin etätyön ohje
- Päivitettiin työfysioterapian ohje (OMT-fysioterapia)
- Suunniteltiin Stressin selätys -valmennus yhdessä työterveyshuollon kanssa
- Otettiin käyttöön työtulevaisuuspankki. Sen avulla tuettiin vuoden aikana 5 työntekijän työuria.

Työterveysyhteistyö:

- Työhöntulotarkastuksissa ja ikävuositarkastuksissa kuntotestit fyysisen työn tekijöille ja matalan kynnyksen ohjaus työfysioterapeutille

- Kiila-kuntoutuksen (ammatillista kuntoutusta) käynnistäminen hoitotyötä tekeville yhdessä Kiipulasäätiön tytäryhtiön Avire Oy:n (myöhemmin KK-Verve Oy:n) kanssa
- Aktiivisen tuen mallin perehdytykset henkilöstölle ja uusille esimiehille
- Työkykytutka (työkykyriskien ennakointi tekoälyn avulla).

Työsuojelu on toiminut tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuoden aikana 13, joista koulujen monialaisia tarkastuksia oli 3. Työpaikkaselvityksiin ja monialaisiin 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.

Aluehallintoviraston (AVI:n) työsuojelutarkastuksia ei vuonna 2020 tehty yhtään koronaviruspandemian vuoksi.

Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 29:stä työtapaturmasta. Työtapaturmailmoituksia tehtiin hieman enemmän: perusturvakeskuksessa 63 ilmoitusta, sivistys- ja hyvinvointikeskuksessa 55 ilmoitusta, elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksessa 15 ilmoitusta, lomituspalveluissa 7 ilmoitusta ja vesiliikelaitoksella 1 ilmoitus. Kaikki työtapaturmat eivät aiheuta terveysperusteisia poissaoloja. Vuonna 2020 työtapaturmiin perustuvia terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 437 työpäivää. Määrä on pienentynyt, eikä se muodosta suurta osuutta terveysperusteisista poissaoloista. Yksikään työntekijä ei saanut työtapaturmissa vakavia vammoja. Suurimmat ja vakavimmat työtapaturmat liittyivät liukastumisiin ja kaatumisiin, asiakastilanteisiin ja eläinten kanssa tehtävään työhön.

Työturvallisuuden ennakointia, seuranta ja raportointia kehitettiin vuoden aikana ottamalla käyttöön WPro-työturvallisuusohjelman sähköinen riskienarviointi. Jokaisen toimipaikan tehtävänä oli tehdä riskienarviointi yhdessä henkilöstön kanssa maaliskuun loppuun mennessä. Sähköiseen ohjelmaan kirjataan myös työtapaturmat (suora linkki vakuutusyhtiöön), läheltä piti -tilanteet, turvallisuushavainnot, ja sen avulla tehdään turvallisuuteen ja terveyteen liittyvä riskienarviointi. Työterveyshuolto pääsee näkemään sähköiseen järjestelmään kirjatut riskienarvioinnit ja pystyy kohdistamaan omat havaintonsa ja toimenpiteensä niiden 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. Toimintasuunnitelmassa on yleisiä työkykyä tukevia tavoitteita, ja siinä otetaan aikaisempaa enemmän huomioon ennaltaehkäisevän työn painopiste ja

määritellään tarkemmin perusterveydenhuollon ja työterveyshuollon vastuut ja työnjako. Tärkeänä osa-alueena työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on työkykyjohtamisen tukeminen. Henkilöstöhallinto järjesti vuonna 2020 yhdessä kaupungin johtoryhmän ja esimiesten kanssa työkykyjohtamisen strategiatyöpajan, jonka järjestämiseen osallistuivat myös työterveys Mehiläinen ja eläkelaitos Keva. Työpajan aikana tuotettiin keskuskohtaisia tavoitteita työkykyjohtamiselle. Kevalta saatiin seuraavaa palautetta Loviisan kaupungin työkykyjohtamisesta:

- Systemaattiset kehittämispanostukset työkykyjohtamiseen vuosien 2018–2019 aikana alkavat näkyä arjessa ja näkyvät toivottavasti askeleittain myös työkyvyttömyyden kustannusten laskuna.
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on kehittynyt hyvin.
- Esimiesten osallistaminen ja sitouttaminen on ollut strateginen valinta. Kaupungin työkykyjohtamista kannattaa jatkossa kehittää vielä vahvemmin siihen suuntaan, että työkykyjohtaminen kuuluu esimiesten eikä henkilöstöhallinnon vastuulle.
- Ylimmän johdon työkykyjohtamisen taidot ja valmiudet ovat parantuneet, ja työkykyjohtamisen visiona voisi olla *Kohti systemaattista henkilöstövoimavarojen johtamista*.
- Aktiivisen tuen malli ohjeistuksena ja käytännön toimintana testataan parhaillaan. Mallin kehittäminen ja malliin liittyvä viestintä ovat keskeisessä roolissa, jotta työkykyjohtaminen arjessa toteutuu.
- Esimiestyöpajojen avulla on mahdollista kehittää henkilöstöjohtamisesta (työkyky osana sitä) palvelulähtöistä: henkilöstövoimavaroja kehitetään ja tuetaan kunkin toimialan ja työyhteisön tavoitteita kohti, ja esimiehet ovat ottaneet tämän asian omakseen (eivätkä pelkästään toteuta HR:n ohjeita).

Tavoitteena on aktiivinen työkykyriskien ennakointi, työkykyä uhkaavien hälytysmerkkien varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Tärkeätä on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa myös mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat. Tätä tukemaan järjestettiin vuoden aikana puheeksiottokoulutuksia esimiehille, ja uudet esimiehet perehdytettiin toimintamallin käyttöön. Henkilöstölle laadittiin tiivistetty esitys aktiivisen tuen toimintatavasta.

6.6. Tykytoiminta, henkilöstön etuudet ja palkitseminen

Keskusten talousarvioihin varattiin rahaa tykytoimintaan 40 euroa henkilöä kohden vuoden 2020 henkilöstösuunnitelman mukaisen työntekijämäärän perusteella. Keskukset päättävät itse tykyrahojen jaosta yksiköilleen yhteisten kriteerien perusteella, jotka ovat kirjattu tykyohjeeseen. Osa tykyrahoista käytetään henkilöstölle jaettaviin kulttuuri- ja liikuntaseteleihin sekä koko henkilöstölle yhteisesti järjestettäviin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin. Kaupungin liikuntatoimi tuottaa kevät- ja syyskaudelle kootun liikuntapaketin, johon on koottu kattavasti henkilöstölle tarjottavat liikunta-palvelut.

Koronaviruspandemian vuoksi tyky-päiviä ei voitu pitää, ja vuoden aikana myös tykyliikunta oli osittain tauolla. Kaupunki halusi tästä syystä tukea työntekijöiden työkykyä lahjoittamalla syksyllä koko henkilöstölle 5 kpl liikunta- ja kulttuuriseteleitä.

Henkilöstön etuuksina voidaan pitää

- lounas-, liikunta- ja kulttuurisetelit
- liikuntapaketit ja kulttuurikylvyt
- tyky-iltapäivät
- 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 2020 palvelusvuosilahjan sai ennätyksellisesti yhteensä 59 työntekijää. Vuoden työntekijäksi valittiin elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksesta taloussuunnittelija (controller 1.10 lähtien) Eija Henriksson.



KUVA 4: Henkilöstöhallintotiimi (HR- tiimi) iloisella mielellä kohti uusia ja mielenkiintoisia työhaasteita.

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 vuoden aikana viisi kertaa. Komiteaan kuului vuonna 2020 seuraavat työnantajaedustajat ja työntekijäedustajat:

- Jan D. Oker-Blom, työnantajan edustaja, puheenjohtaja
- Carita Schröder, työnantajan edustaja
- Kirsi Kinnunen, työnantajan edustaja
- Timo Tenhunen, työnantajan edustaja
- Sari Paljakka, työnantajan edustaja
- Eveliina Passi, JUKO
- Regina Lindfors, JUKO
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty
- Sirpa Kiili, SuPer
- Anne Santaharju, Tehy (1/2020 asti)
- Päivi Kanervio, Tehy (3/2020 lähtien)
- Reijo Pulkkinen, JHL (10/2020 lähtien)
- 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 2020 aikana käsiteltiin muun muassa uutta etätyöohjetta, uutta palkkausjärjestelmää, paikallisia luottamusmiessopimuksia, korvaavan työn mallia ja siihen liittyvää prosessia 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
- 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
- Mirka Lindfors, työsuojeluvaltuutettu
- Irene Wepling-Airikka, työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojelupäällikkönä ja toimikunnan puheenjohtajana ja sihteerinä toimi työhyvinvointikoordinaattori. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin muun muassa työsuojelun toimintaohjelmaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja kustannuksia, henkilöstötilinpäätöstä, teemavuoden toimenpiteitä, työpaikka-selvityksiä, suoritettuja työsuojelutarkastuksia, vuoden työntekijän valintaa ja WPro-työturvallisuusohjelman käyttöön liittyviä asioita.

TAULUKKO 19: Yhteenveto tunnusluvuista

Tunnusluvut 31.12.	2018	2019	2020
Henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet (htv)	1 001,6	1 003,0	965,4
Toteutuneet henkilötyövuodet, palkalliset (htv)	1 057,0	1 029,3	983,4
Henkilöstö (ilman sivuvirkoja)	1 139	1 135	1 089
– vakinaisia	881	865	811
– määräaikaista	258	270	278
– sivuvirkoja/-tehtäviä	102	110	108
Keski-ikä	44,2	45,6	45,9
– naiset	44,1	45,5	45,7
– miehet	45,0	46,1	46,8
– vakinaiset	47,4	47,3	47,6
– määräaikaiset	41,1	40,1	41,1
Sukupuolijakauma %			
– naisia	87,1	84,9	85,6
– miehiä	12,9	15,1	14,4
Poissaolot työpäivinä	71 516	65 443	61 613
– sairaudet	17 554	15 580	14 384
– tapaturmat	466	767	437
– perhepoliittiset syyt	7 768	7 381	8 629
– muut syyt (vuosiloma, palkaton vapaa, opintovapaa jne.)	45 728	41 715	38 163
Palkkamenot sivukuluineen, miljoona euroa	48,7	49,4	46,6