

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

LOVIISAN KAUPUNKI



SISÄLLYS

1.	Johdanto	3
2.	Osaaminen ja uudistuminen	4
2.1.	Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen	4
2.2.	Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen	5
2.3.	Avoimet työpaikat	5
3.	Työhyvinvoinnin johtaminen	5
3.1	Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso	6
3.2.	Toimialataso	11
3.3.	Yksikkötaso	15
3.4.	Yksilötaso	18
4.	Johtaminen ja esihenkilötyö	19
4.1.	Esimiesamukahvit	19
5.	Tuottavuus ja tuloksellisuus	19
5.1.	Kehityskeskustelut	19
6.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023, havainnot ja toimenpiteet	19

1. Johdanto

Loviisan kaupunki otti vuoden 2022 alusta käyttöön henkilöstökertomuksessaan Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) uuden suosituksen mukaisen rakenteen. Tämä vuoden 2023 henkilöstökertomus pohjautuu täten myös KT:n suositukseen. KT:n suosituksessa henkilöstökertomuksen laadintaan tuodaan esiin neljä eri aihealuetta, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus.

Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Lähtökohta on tunnistaa tarve ja tarpeeseen sopivat sisäiset ja ulkoiset tietolähteet, jotta työpaikat kehittyvät ja palveluita voidaan parantaa.

Loviisan kaupungin tavoitteena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys. Tällä on vaikutusta sekä toiminnan tuloksellisuuteen että taloudellisuuteen. Henkilöstökertomuksen rakenne on dynaaminen ja perustuu tiedolla johtamisen ja toiminnan kehittämisen painottamiseen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut omalta osaltaan täydentävät neljää aihealuetta antaen tietoa muutos- ja kehityssuunnista.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa Loviisan kaupungin strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle, jonka avulla järjestetään kehittyviä palveluita kuntalaisille. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämistä osana päätöksentekoprosesseja. Tiedolla johtaminen edellyttää prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla tietoa kerätään, jalostetaan ja hyödynnetään organisaation eri tasoilla.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöintensiivisillä aloilla henkilöstötiedon merkitys on ensisijainen laadukkaiden palveluiden rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstökertomus on Loviisan kaupungin strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään Loviisan kaupungissa säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty Loviisan kaupungin käyttämästä Populus-henkilöstötietojärjestelmästä. Lisäksi raportissa on käytetty kirjanpidosta, Kevalta, kaupungin henkilöstökyselystä ja työterveyshuollosta saatuja tietoja. Vuoden 2023 kertomuksen on koornut ja laatinut kaupungin henkilöstöhallintotiimi (HR-tiimi), johon kuuluu henkilöstöpäällikkö ja HR-asiantuntijat.

2. Osaaminen ja uudistuminen

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla. Muutosvalmius tarkoittaa organisaation kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittymistä osana työtä.

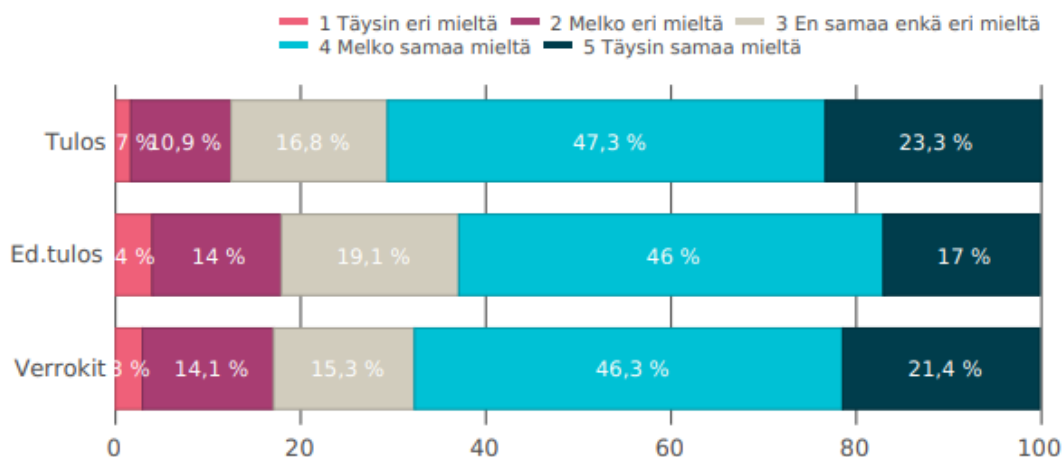
Kuntaorganisaatioissa on tuettava jokaisen oman työn ja osaamisen kehittämistä. Työn ja toiminnan kehittämisen tapoja on lukuisia. Ketterä kehittäminen on osuva tapa kehittää silloin, kun toimintaympäristö muuttuu nopeasti eikä voida olla varmoja, mihin lopputulokseen tulisi päästä. Nopeasyklisen reagoinnin lisäksi on syytä olla samaan aikaan myös suunnitelmallista kehittämistä.

Muutosvalmius on ennakointia ja varautumista tulevaan. Tällöin on tarpeen tavoitella myös hyvää työnantajamainetta sekä organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuudelle.

2.1. Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen

Syksyllä 2023 toteutetussa henkilöstökyselyssä kaupungin työntekijät arvioivat voimavarojaan kohdata muutoksia ja uusi haasteita työssään seuraavasti:

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Tulosten perusteella ja verrattuna vuoteen 2022 voidaan todeta, että prosentuaalinen osuus niistä, jotka olivat joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään, on noussut vuonna 2023. Verrokkiryhmä koostuu 66 organisaatiosta, jotka ovat ns. keskiuuria kuntia, ja verrattaessa verrokkiryhmän vuoden 2023 tuloksia Loviisan kaupungin tuloksiin voidaan todeta, että vastaajat Loviisan kaupungista kokevat, että voivat paremmin kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään kuin verrokit.

2.2. Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2023 yhteensä 940 kappaletta (vuonna 2022: 1 586 kappaletta). Koulutuspäivien kokonaismäärä vähentyi verrattuna edellisvuoteen johtuen perusturvakeskuksen siirtymisestä hyvinvointialueelle. Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutyöpäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle.

HR-tiimi on vuoden 2023 aikana pitänyt erilaisia info- ja koulutustilaisuuksia esihenkilöille, ajankohtaisista VES/TES-muutoksista ja omista ohjeistuksista (esim. esihenkilökahvitilaisuuksissa). HR-tiimi on tehnyt esihenkilöille tallenteita sisäisistä koulutuksistaan mm Populus- ja VES/TES-koulutuksista. Sisäinen osaamisen vahvistaminen on liittynyt muun muassa palvelussuhteen ehtoihin ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Henkilöstöllä on ollut koulutussuunnitelman ja HR-koulutuksien lisäksi rajaton käyttöoikeus Eduhousen koulutuksiin.

Työnantaja on edellyttänyt kaikkien esihenkilöiden osallistumista KT:n järjestämään esihenkilön työsuojeluvastuut -koulutukseen 29.11.2023, sekä Työterveyslaitoksen Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi -verkkovalmennukseen (6 moduulia). Tämä valmennus jatkuu vuoden 2024 kevääseen asti. Mehiläinen Oy:n kanssa on syksyllä 2023 suunniteltu neljä esihenkilövalmennuskertaa, jotka on tarkoitus toteuttaa keväällä 2024.

2.3. Avoimet työpaikat

Loviisan kaupungilla oli vuonna 2023 haettavana 202 (vuonna 2022: 284) avointa tehtävää tai virkaa. Näihin avoimiin tehtäviin ja virkoihin haki yhteensä 1 173 (vuonna 2022: 850 hakijaa). Suurin osa rekrytoinnista kohdistui sivistys- ja hyvinvointikeskukseen. Hakijamäärä per haettava tehtävä/virka oli noin kuusi, kun se vuonna 2022 oli noin kolme. Hakijamäärää on siis onnistuttu kasvattamaan muun muassa johtuen siitä, että otettiin käyttöön Kuntarekryn Urasivu sekä kiinnitettiin huomioita rekryilmoitusten sisältöön ja houkuttelevuuteen. Tiettyihin johtaja- ja päällikötason virkoihin on käytetty rekrytointiyritysten palveluita.

3. Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Julkisissa asiakaspalvelutehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan täten vaikuttaa asiakaskokemukseen.

Työhyvinvointijohtamisen pitää olla saumaton osa johtamisen kokonaisuutta, joka tukee strategista toiminnan johtamista. Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla.

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita: johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Organisaation ylin johto määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit ja niiden seurannan. Johto edistää työhyvinvointijohtamisen periaatteita, tulkintaa sekä organisaation sisällä että ulkopuolella.

Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

3.1 Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso

Henkilöstövoimavarat ovat yksi kaupunkistrategiamme tavoitteista.

Arvostettu henkilöstö

- Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.
- Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.
- Jokainen työntekijä tuntee tulevansa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.
- Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuviin, työtehtäviin ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.
- Tuetaan henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.

Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä. Työhyvinvointia voi määritellä eri tavoin, esimerkiksi seuraavalla tavalla: Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ tukee elämän kokonaisuutta.

Työhyvinvointi on sekä yksilön että työyhteisön kokemus ja näkyy myös ulospäin, esimerkiksi asiakkaille. Työ sujuu ja osaaminen sekä työn haastavuus ovat tasapainossa.

Työhyvinvointi näkyy ja tuntuu myös:

- arjen sujumisena ja tavoitteiden toteutumisena
- tuen antamisena ja saamisena työn arjessa
- hyvänä työntekijäkokemuksena
- vetovoimaisena työyhteisönä
- joustavuutena ja uudistumiskykenä.

Yksilö on vastuussa omasta työkyvystään: terveellinen elämä ja palautuminen, omien rajojen tunnistaminen ja työkuorman kohtuullisena pitäminen, muutosvalmius ja oman uran kehittäminen tai muuttaminen. Yksilö on omalta osaltaan myös vastuussa yhteisön hyvinvoinnista.

Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja yhteistyön sujuvuus ovat keskeisessä osassa työkyvyn ylläpitämisessä ja uupumisen ehkäisemisessä. Työyhteisö voi nostaa esiin monella tasolla olevia työkyvyn pulmia tai epäkohtia. Työyhteisön lähijohtaminen on avainasemassa: oikeudenmukaisuus, vaikuttamisen mahdollisuus ja palaute.

Työhyvinvointiin vaikuttavat työn, työpaikan, johtamisen ja työyhteisön rakenteet ja käytännöt. Vaikka jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, siihen liittyvien asioiden yhteinen käsittely työpaikalla on tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä on innostavaa ja lisää osallisuuden kokemusta. Myös lainsäädäntö ohjaa työnantajia kehittämään työpaikkaa henkilöstön kanssa.

Työyhteisön toimivuus näkyy työpaikan ilmapiirissä innostuksena, luottamuksena, rohkeutena, luovuutena, me-henkenä, avoimuutena, arvostuksena, sitoutumisena, vastuullisuutena ja positiivisuutena.

Työyhteisössä uskalletaan nostaa esiin myös kehitettäviä asioita. Jokaiselle työntekijälle organisaation eri tehtävissä kertyy tietoa työyhteisön toimivuuteen liittyvistä asioista. Esimiehen tehtävänä on luoda foorumi, jossa asioita voidaan nostaa esille ja käsitellä yhdessä, esimerkiksi työpaikkakokouksessa.

Henkilöstövoimavaroja mitataan henkilöstö-/työhyvinvointikyselyllä, ja vuonna 2023 hyödynsimme toista kertaa Kevan laatimaa kyselypohjaa. Kysely lähetettiin 652 työntekijälle ja siihen vastasi 420 työntekijää. Vastausprosentti oli 64,4 %, joka oli aiempaa vuotta hiukan parempi (64,3%). Vertailuna käytettiin vuoden 2022 tuloksia ja lisäksi vertailuaineistossa oli 66 muuta organisaatiota (keskisuurta kuntaa).

Koko kaupungin tasolla parhaiten oli onnistuttu alla oleviin väittämiin:

- Tarpeeksi aikaa saada työ tehtyä
- Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- Voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä
- Esihenkilön vastuun jakaminen työntekijöille
- Työpaikan suosittelu tuttaville

Koko kaupungin tulosten osalta eniten kehitettävää oli alla oleviin väittämiin

- Työyksikköni tavoitteet
- Organisaation strategiset linjaukset ja niiden toiminnan ohjaaminen

Tulokset on käsitelty loppuvuonna työyhteisöjen ja henkilöstön kanssa siten, että jokaisessa yksikössä on nostettu kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehittämisen kohde. Esihenkilöiltä kerättiin Webropol kyselyllä tiedot kehitettävistä kohteista ja nämä on tarkemmin avattu kohdassa 3.3.

Kaupungin henkilöstön polkupyöräetu

Loviisan kaupunginhallitus päätti 18.12.2023, syksyllä 2023 tehdyn kilpailutuksen perusteella, valita Oomi Oy:n kaupungin henkilöstön työsuhtepolkupyörien leasingpalvelun toimittajaksi. Työsuhtepolkupyörien käyttöönotto tapahtuu keväällä 2024, ja tämän vapaaehtoisen mahdollisuuden avulla edistämme henkilöstön hyvinvointia.

Kaupungin henkilöstön maksuton käyttöoikeus kaupungin kuntosaleihin

Kaupunginvaltuustolle jätettiin 19.4.2023 valtuustoaloite, jossa esitettiin, että Loviisan kaupungin työntekijöillä olisi ilmainen käyttöoikeus kaupungin kuntosaleille. Perusteluna tälle aloitteessa on muun muassa mainittu, että työnantajan on tärkeää edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Työnantajan myös tulisi kannustaa työntekijöitään tekemään terveyttä edistäviä tekoja joka päivä. Lisäksi aloitteessa tuotiin esille, että ko. maksuton käyttöoikeus ehkäisisi työntekijöiden poissaoloja ja tukisi henkilöstön psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia.

Vastaus valtuustoaloitteeseen annettiin 13.9.2023 kaupunginvaltuustolle, jossa todettiin, että asia valmistellaan siten, että kaupunki tarjoaa työntekijöilleen maksuttoman käyttöoikeuden kaupungin kuntosaleille 1.1.2024 alkaen ja että ennen sitä asian osalta määritellään periaatteet. Työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä vahvisti 13.12.2023 periaatteet, joten maksuton käyttöoikeus astui voimaan 1.1.2024 alkaen.

Auntie

Auntie on helposti lähestyttävä tuki mielen hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. Luottamukselliset kahdenkeskiset keskustelut mielen ammattilaisen kanssa sekä harjoitukset ja materiaalit auttavat työntekijöitä ennaltaehkäisemään ongelmia ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi.

Koska edelleen 30,7% kaikista sairauspoissaoloistamme johtuu mielenterveyssyistä, olemme jatkaneet sopimustamme AUNTIE-palvelun kanssa tämän tilanteen parantamiseksi. Auntie on matalan kynnyksen ennaltaehkäisevää apua, jossa Auntien palvelun ytimessä ovat mielen hyvinvointia edistävät paketit, jotka sisältävät viisi 45 minuutin verkkotapaamista mielen ammattilaisen kanssa sekä hyödyllisiä harjoituksia. Auntie-verkkotapaamiset ovat työaika.

Työterveysyhteistyö

Uusi työterveyshuollon sopimus Loviisan kaupungin henkilöstölle hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 27.11.2023. Sopimus, joka solmittiin Mehiläinen Oy:n kanssa, on ajalle 1.4.2024–31.3.2028 siten, että sopimusta voidaan tarvittaessa jatkaa kahdella optiovuodella. Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi mahdollisuus työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Työterveysyhteistyössä painopisteenä on ollut kumppanuus ja vaikuttavuus. Työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan esihenkilöiden, HR:n ja työterveystiimin yhteistyönä palvelukuvauksen mukaisesti eri foorumeilla. Kuluneena vuonna on erityisesti panostettu mielen hyvinvoinnin edistämiseen.

Työterveystiimin työ työkyvyn tukemisen osalta on koostunut seuraavista toimenpiteistä. Vuoden 2022 luvut eivät sisällä perusturvakeskusta:

<u>Työterveyslääkäri:</u> • Työkyvyn seuranta ja tuki: 312 kpl (vuonna 2022: 395 kpl) • Työhön paluun arviointi: 18 kpl (vuonna 2022: 2 kpl) • Kuntoutustarvearvio: 141 kpl (vuonna 2022: 175 kpl) • Työterveysneuvotteluja: 25 kpl (vuonna 2022: 39 kpl) • Työkyvyn arvioita: 24 kpl (vuonna 2022: 6 kpl)	<u>Työterveyshoitaja:</u> • Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 32 kpl (vuonna 2022: 38 kpl) • Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 2 kpl (vuonna 2022: 3 kpl) • Työkyvyn seuranta: 3 kpl (vuonna 2022: 1 kpl) • Työkykyarvio: 2 kpl (vuonna 2022: 3 kpl) • Työkykytilanteen analysointi: 10 kpl (vuonna 2022: 3 kpl) • Työterveysneuvottelu: 21 kpl (vuonna 2022: 41 kpl)
<u>Työfysioterapeutti:</u> • Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 2kpl (vuonna 2022: 30 kpl) • Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 0 kpl (vuonna 2022: 1 kpl) • Työkyvyn seuranta: 5 kpl (vuonna 2022 5 kpl) • Kuntoutustarvearvio: 0 kpl (vuonna 2022: 14 kpl) • Työhön paluun arvio: 2 kpl (vuonna 2022: 2 kpl) • Työn muokkauksen mahdollisuuksien arviointi työpaikalla: 4 kpl (vuonna 2022: 2 kpl)	<u>Työterveyspsykologi:</u> • Työterveysneuvottelu: 1 kpl (vuonna 2022: 5 kpl)

Monet työkyvyn tukeen liittyvät toimenpiteet, kuten työkykyarviot, työterveysneuvottelut ja työkyvyn seuranta ovat vakiintuneet osaksi työkyvyn tuen toimenpiteitä. Työhön paluun tukeen on kiinnitetty erityistä huomiota monilla erilaisilla tukitoimilla. Lisäksi esimiesten käymät työkykykeskustelut tukevat tätä päämäärää. Työterveysneuvotteluissa on aina ollut HR-tiimin edustaja paikalla, jotta on voitu tukea työpaikalla ja organisaation sisällä tapahtuvia prosesseja. Suunta on oikea ja sopimuskauden palvelukuvauksen mukainen.

Alla olevan taulukon mukaisesti merkittävimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat mielenterveyden häiriöt (30,7 %), hengityselinsairaudet (18,1 %) ja vammat (15,2 %).

Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat vuosina 2022 ja 2023

Diagnoosiluokka		
%	2022	2023
M (Tukielin)	18,1	13,8
F (Mielenterveys)	27,4	30,7
J (Hengitys)	12,7	18,1
S-T (Vammat)	10,6	15,2
R (Sairauden oireet)	12,8	10,9
A-B (Tartunta)	0,6	2,1
L (Iho)	0,2	2,1
Muut	17,3	7,1
Yhteensä	100	100

Laskettuina päivinä mielenterveyspoissaolot on laskeneet hieman edellisvuodesta: vuonna 2023 näitä oli 2 166 päivää ja vastaava luku vuonna 2022 oli 2 389 päivää. Poissaolojen keskipituus mielenterveyssyistä on ollut 29,1 päivää.

Hengitystieinfektioita on sairastettu noin 6 % enemmän vuonna 2022 kuin vuonna 2023. Muu-luokan poissaolot ovat laskeneet noin 10 %, koska koronan testauksesta on luovuttu ja koronaoireiset diagnosoituvat nyt hengitystieinfektioiden alle. Tapaturmista johtuneet poissaolot ovat nousseet noin 4 %. Tuki- ja liikuntaelinpoissaolot ovat nousseet noin 4 %.

Vuoden 2023 aikana jatkettiin yhteistyötä työterveystiimin, keskusten johtoryhmien ja HR:n kanssa. Keskusten työkykyyn liittyviä tunnuslukuja on tarkasteltu 1–2 kertaa vuodessa ja suunniteltu työkyvyn tueksi toimenpiteitä, jotka on kohdistettu eri keskusten työkyvyn haasteisiin.

Työkyvyttömyyden kustannukset

Loviisan kaupungilla työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat olleet laskussa vuodesta 2019 alkaen, poikkeuksena vuosi 2022, jolloin ne nousivat. Vuonna 2023 kustannukset olivat jälleen kääntyneet laskuun. Työkyvyttömyyden kustannukset palkkatuloista olivat vuonna 2023 Loviisassa 5,1 % ollen yhteensä 1,3 miljoonaa euroa.

- Sairauspoissaolokustannukset: 0,8 miljoonaa euroa (vuonna 2022: 1,4 milj. euroa)
- Työterveyshuoltokustannukset: 165 954 euroa (vuonna 2022: 226 100 euroa)
- Työkyvyttömyyseläkemaksu: 273 351 euroa (vuonna 2022: 323 846 euroa)
- Tapaturmavakuutusmaksut: 80 983 euroa (vuonna 2021: 81 496 euroa)

Työkyvyttömyyseläkemaksu on nousussa

- 2023 työkyvyttömyyden maksuprosentti on 1,06 % (vuonna 2022: 0,84%) palkkasummasta eli 273 351 euroa. Koko kunta-alalla 0,9 %.
- Vuoden 2024 arvio Loviisan työkyvyttömyyden maksuprosentista on 1,07 %. Keskimäärin kunta-alalla 0,8%.

Maksuun vaikuttaa takautuvasti kahden vuoden ajan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä.

Työtulevaisuusryhmä/-pankki

Työtulevaisuuspankin työkokeilua käytetään silloin kun vaihtoehtona olisi ollut sairauspoissaolo. Ensisijaisina tukikeinoina käytetään kuitenkin aina Kevan tai Kelan palveluja. Vuonna 2023 työtulevaisuuspankin työkokeilulla on tuettu yhden henkilön työuraa 4 kuukauden ajan.

Työhyvinvointia tukevat toimintamallit

Vuonna 2023 olemme päivittäneet kaupungin intrassa omia ohjeitamme, joiden tarkoitus on lisätä tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua kaupungin työntekijöiden kesken ja antaa samalla esihenkilöille ja työntekijöille toimintamalleja erilaisissa haasteellisissa tilanteissa toimimiselle. Terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan on esimerkiksi, 1.6.2023 lähtien, uusi WPro-lomake: Ilmoitus epäasiallisesta käytöksestä tai häirinnästä.

3.2. Toimialataso

Talousarviotavoitteet

Kaupungin uuden strategian henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tavoitteet elävät vuosittain talousarviotavoitteina. Vuodelle 2023 asetetut henkilöstön työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ovat seuraavia keskuksittain:

Tavoitteet/keskukset	Sivistys- ja hyvinvointikeskus	Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	Kaupunginkansliakeskus
Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.	Käytämme benchmarking-menettelmää henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Hyödynnämme myös seuraavia keinoja: Hyvän mielen työpaikka, Tyhy-aktivaattorit ja Auntie	Joustavat työjärjestelyt Resurssien ja työmäärän kohtaaminen Ohjohtamiseen puuttuminen	Panostamme ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin.
Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.	Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että heillä on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen. Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että he voivat käyttää tietojään ja taitojaan työssään.	Resurssien ja työmäärän kohtaaminen Osaamisen arvostaminen ja sen esiin tuominen	Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että heillä on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 80 prosenttia kokee, että he voivat käyttää tietojään ja taitojaan työssään.

Jokainen työntekijä tuntee tulevaisuutensa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa	Vähintään 80 prosenttia henkilöstökyselyjen vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	Osaamisen arvostaminen ja vastuun antaminen	Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 80 prosenttia vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä
Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuvien, työtehtävien ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.	Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla. Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.	Päivitämme tehtäväkuvat tarvittaessa. Pidämme kehityskeskustelut.	Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla. Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.
Tuetaan henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.	Koulutussuunnitelma vastaa alan tarpeita.	Osallistumme koulutuksiin.	Kartoitamme suunnitelmallisesti henkilökunnan koulutustarpeet.

Terveysperusteisten poissaolojen jaksopituudet, kalenteripäivinä, vuonna 2023

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1–7 päivää	3 095	11
8–29 päivää	2 212	67
30–59 päivää	626	32
60–89 päivää	257	61
90–179 päivää	91	214
Yli 180 päivää	0	185

Terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivinä oli yhteensä 9 520 päivää (vuonna 2022: 9 963 päivää). Poissaolot laskivat noin 400 päivällä. Huomioitavaa on, että vuoden 2023 alusta terveysperusteisten poissaolojen määrä laskettiin kalenteripäivinä KT:n uuden suosituksen perusteella, kun taas vuonna 2022 terveysperusteisten poissaolojen määrä laskettiin työpäivinä. Näin ollen edellä mainitut luvut eivät ole suoraan verrannollisia toisiinsa.

Työkykyjohtaminen

Loviisan kaupungilla on käytössä Mehiläisen digitaalinen alusta, esihenkilökompassi+ työkykykompassi työkykyjohtamisen tueksi ja työterveysyhteistyöhön. Esihenkilökompassissa kolme erilaista tehtävää:

1. Työkykykeskustelun järjestäminen (hälyterajat 14 päivän poissaolon jälkeen tai 3 sairauspoissaolokertaa 4 kuukauden aikana)

2. Työhönpaluukeskustelut pitemmän sairauspoissaolon jälkeen
3. Yhteydenpito työntekijään sairauspoissaolon aikana

Kuluneena vuonna painopiste on ollut työkykykeskusteluissa ja siinä sovittujen toimenpiteiden seurannassa. Työhönpaluukeskustelut järjestetään pääsääntöisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa työterveysneuvotteluissa. Hyvä on havaita myös, että esihenkilöt ovat olleet yhteydessä työntekijään sairauspoissaolon aikana.

Vuonna 2023 olemme tehneet aktiivisesti töitä sen eteen, että saisimme sekä esihenkilökompassin että työkykykompassin toimimaan mahdollisimman optimaalisesti niin, että saisimme kaiken arvokkaan tiedon mahdollisimman hyvin ja kattavasti Populuksesta suoraan Kompasseihin, tässä olemme tehneet paljon yhteistyötä niin Mehiläisen kuin CGI:n kanssa.

EsihenkilöKompassi (vuonna 2023: 149 tapahtumaa)

Tukee esihenkilöitä heidän esihenkilötyössään yrityksen varhaisen välittämisen mallin mukaisesti. Työntekijän ollessa poissa töistään yhtäjaksoisesti esim. kaksi viikkoa tai neljä yksittäistä poissaolojaksoa, Esihenkilö Kompassi lähettää lähiesihenkilölle herätteen tehtävästä käydä työntekijän kanssa työhyvinvointi- ja/tai työhönpaluukeskustelu.

- EsihenkilöKompassin hyödyt
 - Tuki esihenkilölle
 - Hälyttää ja muistuttaa esihenkilöä, kun häneltä vaaditaan tehtävää, neuvoa mitä tehdä
 - Kokoa tarvittavat tiedot keskusteluiden tueksi
 - Tuki HR:lle
 - Raportoivat avoimet ja suoritettut tehtävät, hälyttää esihenkilön tekemättömistä tehtävistä
 - Vapauttaa aikaa toiminnan kehittämiseen

TyökykyKompassi (vuonna 2023: 42 tapahtumaa)

Mahdollistaa jo varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyysriskissä olevien työntekijöiden havaitsemisen ja varmistaa mahdollisimman hyvän tuen heidän työkykynsä ylläpitämiseksi ja työhön paluun edistämiseksi.

TyökykyKompassi

1. antaa reaaliaikaisen tilannekuvan yrityksen työkykytilanteesta
2. auttaa tunnistamaan riskiryhmään kuuluvat henkilöt jo varhaisessa vaiheessa
3. lisää varhaista reagointia työkykyriskeihin: esihenkilöt kontaktoivat työterveyttä aiemmin
4. luo yritykseen varhaisen tuen kulttuuria läpinäkyvän työkyvyn johtamisen ansiosta
5. siirtää HR:n työn painopistettä työkykyjohtamisen toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen
6. lisää työkyvyn tuen hyväksyttävyyttä tasalaatuisella ja työntekijöille tasa-arvoisella prosessilla.

TyökykyKompassin hyödyt

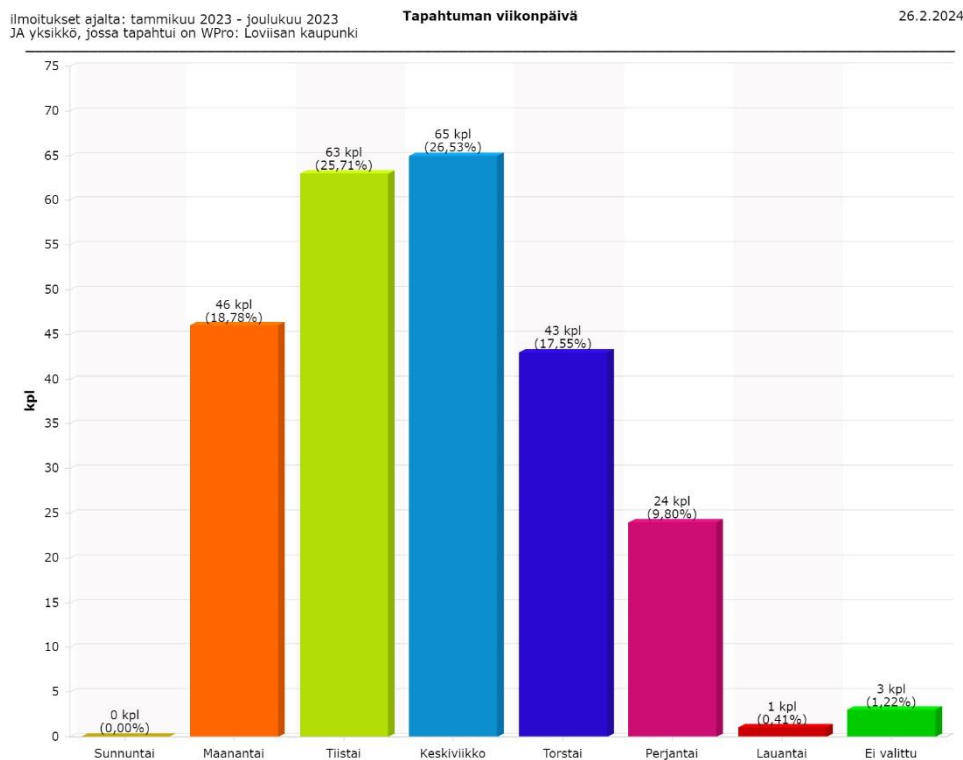
- Tuki HR:lle
Tekee työkyvyttömyysriskit näkyviksi, auttaa tiedolla johtamisessa, vapauttaa aikaa toiminnan kehittämiseen
- Tuki työterveyshuollolle
Hälyttää sovittujen kriteerien mukaisesti, tukee tehokkaasti yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyötä, varmistaa, että kukaan ei unohdu

Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ja suunnitellut toimenpiteet niiden ennalta ehkäisemiseksi

Vuoden aikana tehtiin WPro-työturvallisuusohjelmaan kaiken kaikkiaan 411 työturvallisuusilmoitusta. Muun muassa niistä 245 on työturvallisuusilmoituksia ja 150 asiakasturvallisuusilmoituksia.

Työturvallisuusilmoituksista (245 kpl) 1 % odottaa käsittelyä, käsittelyssä on 7 % ja valmiiksi kuitattuja on 92 % ilmoituksista.

Työturvallisuusilmoituksista käy ilmi, että suurin osa työtapaturmista sattuu tiistaisin ja keskiviikkoisin.



Ilmoitusten tekijöistä 54,69 % on ammatiltaan opettajia, 11,43 % on koulunkäynninohjaajia ja noin 9,3 % työskentelee varhaiskasvatuksessa. Koska noin 75 % ilmoituksista on tullut sivistys- ja hyvinvointikeskuksesta, näihin tulisi jatkossa keskittyä, jotta työolosuhteet paranisivat.

Työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisyyden ennakointi on tärkeä osa henkilöstövoimavarojen johtamista, sillä sekä tapaturmista että psyykkisestä kuormittumisesta saattaa seurata pitkiäkin poissaoloja työstä.

3.3. Yksikkötaso

Tavoitteena on, että jokaisessa kaupungin yksikössä käydään työhyvinvointikyselyn tulokset läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja nostetaan kyselyn tuloksista kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehitettävä kohde. HR keräsi yksikkötason tietoa työhyvinvoinnin toteutumisesta sekä kehitettävistä osa-alueista sekä niihin liittyvistä toimenpiteistä joulukuussa. Kyselyyn vastasi 17 esihenkilöä.

Hyvin toteutuvia osa-alueita:

Luottamuksellinen ilmapiiri, yhdenvertaisuuden toteutuminen, organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme
* Olen selvillä työyksikköni tavoitteista * Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat * Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
1. Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 2. Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. 3. Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri.
-Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä -Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat -Työpaikallani kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti (esim. ikä, uskonto, terveydentila)
I min arbetsmiljö så sköter man om introducering Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt Jag har bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i mitt arbete
Osaaminen monipuolista, yhteinen johdonmukainen linja työssä/ kasvatustyössä ja oppilaslähtöisyys
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme. Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi.
1. Voin käyttää tietoja ja taitoja työssäni monipuolisesti 2. Kaikki tulevat kuulluksi ja kohtelu on tasa-arvoista 3. Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita työssäni
Rekommenderar arbetsplats Samarbete Entusiastiska
- Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt - Jag vet vilka min arbetsenhets mål är - I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit
Luottamuksellinen ilmapiiri Voin käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti Ristiriitoja ratkotaan
Työn sisältöön liittyvät asiat koettiin hyviksi ja se, että omaa osaamista pystyy käyttämään monipuolisesti. Työyhteisön ja työkavereiden tuki myös plussaa.
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti. Olen selvillä työyksikköni tavoitteista. Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat.
1. I vår arbetsgemenskap råder en atmosfär av tillit. 2. I vår arbetsgemenskap arbetar vi enligt de verksamhetssätt som vi tillsammans har kommit överens om. 3. Vår chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och om saker som berör vår enhet.
1. Työn imu ja innostus työhön. Koetaan päivittäin tyydytystä työssä.

2. Työssään voi käyttää tietojaan ja taitojaan hyvin.
3. Työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri, sekä työntekijöiden välillä, että esihenkilön ja työntekijöiden välillä.
Vi kan lösa konflikter. Vi har en bra stämning i arbetsgemenskapen. Vi följer överenskomna tillvägagångssätt.
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti - Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä - Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti

Kehitettäviä osa-alueita:

<u>Keskustelun lisääminen eri tasoilla</u>
* Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen.
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen.
- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan (keskiarvo 3,0)
Information (Min chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och saker som rör vår arbetsenhet)
yhteisöllisyyden lisääminen ja työssäjaksamisesta huolehtiminen
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin.
Uusien työntekijöiden perehdytys
Arbetsgemenskapen - tillit - samarbete - öppet klimat
- Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb - Jag vet att jag får stöd av min arbetsgivare om min arbetsförmåga försvagas
perehdytys ja tiedonkulku
Työn kuormittavuuden kokemukset. Tavoitteena keskustella näistä asioista enemmän ja jakaa kokemuksia siitä, miten kuormitusta pystyy hallitsemaan ja vähentämään.
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi.
Vi anser att vi inte alltid har tillräckligt med resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i vårt arbete.
Oppilailta ja asiakkailta pyydettävä palaute -> kehitetään oppilaiden osallisuutta eri prosesseissa Lisäksi päivitetään oman työyhteisön käytännön pelisääntöjä huoneentaulumuotoon.
Vi behöver satsa på inskolning.
- Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista - Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen - Koko organisaation johtamistapa

Sovitut toimenpiteet kehitettävien osa-alueiden osalta:

Kokousrakenteiden arviointi ja uudelleen suunnitteleminen.
--

Mahdollistetaan työnkiertoa ja kannustetaan uuden oppimista.
Mahdollistetaan työnkiertoa, kannustetaan oppimaan uutta ja kehittymään.
Ristiriitojen käsittelyyn (ka 3,6), luottamuksellisen ilmapiirin edistämiseen (ka 3,4), työyksikön tavoitteiden (ka 4,1) selkeyttämiseen, yhteisesti sovittujen toimintatapojen ja niiden mukaiseen toimintaan (ka 3,7), esihenkilön ja työntekijän luottamuksellisen ilmapiirin edistämiseen (ka 4,0) panostetaan johtotiimin työpaikkaselvityksen ja sen suositustoimenpiteiden avulla.
Esihenkilön tulee keskustella työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista (ka 3,4), joten esimerkiksi esihenkilön ajan riittävyyden suhteen tulee tehdä yhteisesti sovittuja toimenpiteitä.
Lärarna informerar handledaren som jobbar i klassen.
Pidämme huolta toistemme jaksamisesta huomioimalla toiset, yrittämällä järjestää aikaa kohtaamisille.
Aiheesta keskusteltiin ja todettiin että kyseessä on pidemmän ajan ongelma. Esiin tuli mm., että kansalaisopiston toiminnan erityispiirteitä ei ehkä tunneta muissa yksiköissä. Toiminnan erityispiirteitä on mm. iso tuntiopettajien ja vuokratilojen määrä ja ehkä myös iltapainotteinen opetus. Lasten ja nuorten kohdalla Skapa-hanke on tuonut yhteistyötä ja tietämystä muista yksiköistä, samoin Taiteen perusopetuksen kentän säännöllinen yhteydenpito. Kulttuuritoimijoiden parissa on myös omat säännölliset kokoontumiset, joissa olen mukana.
Suunnittelemme perehdytyskansiota uusiksi ja mietimme miten se olisi mahdollisimman hyödyllistä ja tehokasta.
- gemensamma stunder - alla har skyldighet att ingripa - lösa konflikter
Bättre information om Mehiläinens tjänster Bättre koll på stadens Intranet-sidor
Kuka tekee mitä. Nimetään henkilö/henkilöt/koko tiimi Mistä ollaan sovittu kirjataan ja on tiedoksi teamsissä, sekä tulostettuna ryhmissä. Yhdessä tekeminen. On jokaisen asia olla tietoinen.
Edellisessä vähän jo vastasinkin tähän: Asioiden esille ottaminen, keskustelu ja kollegiaalinen tuki. Perustehtävän kirkastaminen: mikä on riittävä taso hyvälle työsuoritukselle. Usein tunnollinen ihminen saattaa itse nostaa riman turhan korkealle.
Bl.a. delegera och prioritera uppgifter, planeringstiden finns på arbetsturlistan...
Eftersom utmaningar och förändringar i vårt jobb oftast är delar av större helheter i samhället kan vi inte själva påverka dem så mycket. Det som vi kommer att göra är att vi allt mer stöder varandra i arbetet, följer överenskomna tillvägagångssätt och sätter upp realistiska mål.
Työ on jo alkanut. Koulun johtoryhmä on jo laatinut aikataulun pelisääntöjen osalta ja koko henkilökuntaa on osallistettu työhön ennen joulua. Oppilaiden osallisuuden prosesseja kehitetään yhteistyössä oppilaskunnan hallituksen, yhteisöllisen opiskeluhuollon ja lapsiparlamentin kanssa. Tämäkin työ on jo alkanut.
Cheferna behöver vara tydligare beträffande inskolning.
- Henkilöstöpalavereja ja keskustelumahdollisuuksia lisätään - Viestintää ja vuorovaikutusta parannetaan - Esihenkilö on työpaikalla läsnä ja helposti tavoitettavissa

3.4. Yksilötaso

Yksilön hyvinvointiin liittyvät tukikeinot:

Varhainen tuki / ennaltaehkäisevä:

*kehityskeskustelut *työhyvinvointikysely *riskien arviointi *terveystarkastukset ja työterveyshoitajan ohjeistus/ neuvonta *työpaikkaselvitykset *fiilismittarit *Auntie *TYHY-aktivaattorit *esihenkilöiden TYHY/TYKY-johtamisen työpajat sekä muut koulutukset (HR, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus) *työnohjaus *tiimi-/henkilöstökokoukset *kehittämispäivät/yhteissuunnittelu *työyhteisön tuki ja osallistava henkilöjohtaminen

Varhainen tuki/reagointi:

*työkykykeskustelut *kuormitusvaaka (ttk.fi) *palautumislaskuri (ttl.fi) *WPro-ilmoitukset *työkykyarvio *työn muokkaaminen *osa-aikaiset työkokeilut (Keva, Kela, IF, työtulevaisuuspankki) *korvaava työ *työterveyslääkärin tuki *työnohjaus *työsuojeluvaltuutetut

Työhön paluun tuki:

*työkykyarvio *osa-aikaiset työkokeilut (Keva, Kela, IF, työtulevaisuuspankki)
* korvaava työ (käytetään jos arvioidaan että työkykyä on, eli työntekijä on töissä, mutta ei pysty 100-prosenttiseen työsuoritukseen) (tilapäinen enintään 10 arkipäivää)
*työterveysneuvottelu *Auntie Back to Business -paketti (5 x 45 min)

Työtulevaisuuden tuki:

*työurakeskustelut *työpsykologi *työyhteisösovittelut *kuntoutukset * TYHY/TYKY-koulutukset

Työsuojelun teema vuonna 2023 ja 2024

2024 Viisi tähteä työhyvinvointiin (TTK) Työterveyslaitoksen materiaaleihin perustuvan kokonaisuuden tarkoituksena on auttaa henkilöstöä ja esihenkilöitä oman työn hallinnassa erilaisten työkalujen ja tiedostojen avulla. Oman työn kokonaisuuden hallinnalla on oleellinen vaikutus työn mielekkääksi kokemiseen, työhyvinvointiin ja sitä kautta myös tehokkuuteen. Viisi tähteä työhyvinvointiin voidaan nähdä jatkumona vuoden 2023 teemaan, jossa haluttiin korostaa kaiken työn tärkeyttä – että yksilö ja työyhteisö myös kokee tekemänsä työn tärkeäksi. Vuoden 2024 teemassa pureudutaan keinoihin, kuinka omaa ja työyhteisön toimintatapoja ja tuloksellisuutta voidaan yksin ja yhdessä edistää ajanhallinnalla, itsearviointilla ja johtamisella, oman terveyden ja hyvinvoinnin huomioimisella, tiedon jakamisella, ryhmäytymisellä ja hyvällä keskinäisellä kommunikoinnilla myös työnantajan ja henkilöstön edustajien suuntaan yhteistoiminnan kautta.

4. Johtaminen ja esihenkilötyö

4.1. Esimiesamukahvit

Vuonna 2023 järjestettiin, kuten aiempinakin vuosina, henkilöstöpäällikön toimesta kymmenen vuorovaikutuksellista esimiesamukahvitilaisuutta. Tilaisuuksissa käytiin läpi muun muassa työolainsäädäntöön sekä virka- ja työehtosopimukseen liittyviä muutoksia, kaupungin sisäisiä ohjeita ja toimintatapoja ja työhyvinvointiin ja työkyvyn johtamiseen liittyviä toimintatapoja. Lisäksi esimiesamukahvitilaisuuksissa tiedotettiin muista kaupunkia koskevista ajankohtaisista asioista.

Syksyllä 2023 esimiesamukahvit sisälsivät myös eri teemoja, muun muassa Aktiivisen tuen mallia, henkilöstön päihdeohjelmaa ja henkilöstön uutta, 1.7.2023 voimaan astunutta huomautus- ja varoituskäytäntöä.

5. Tuottavuus ja tuloksellisuus

5.1. Kehityskeskustelut

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.

Kaupungin henkilöstötietojärjestelmästä on kerätty tiedot siitä, missä laajuudessa kaupungin hallinnolliset esihenkilöt olivat käyneet kehityskeskusteluja vuoden aikana. Kerättyjen tietojen perusteella vuoden 2023 aikana 91 prosenttia kehityskeskusteluista on käyty. Syy siihen, miksi 9 prosenttia oli käymättä, oli se, että työntekijä oli aloittanut syksyllä 2023, esihenkilö oli vaihtunut tai että keskustelu oli käyty tammikuussa 2024. Tämän perusteella voidaan todeta, että tähän asiaan on kiinnitetty huomiota ja käytyjen keskustelujen prosenttiosuus on huomattavasti parempi kuin edeltävänä vuonna.

6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2023, havainnot ja toimenpiteet

Alla olevaan matriisiin on koottu havainnot vuoden 2022–2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyen ja määritelty ne toimenpiteet, jotka on tehty vuonna 2023 tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja kehittämiseksi Loviisan kaupungin henkilöstön osalta.

Jatkossa on tarkoitus, että vuosittain ja osana henkilöstökertomusta edellisen vuoden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden perusteella tehdyt havainnot ja toimenpiteet esitellään.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi vuosina 2022 ja 2023		Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	
Menetelmät	Havainnot	Toimenpiteet (kuvaus, aikataulut ja vastuut)	Seuranta
Miehet ja naiset numeroina (Populus) parillisina vuosina	Vuonna 2022 henkilöstöstä 85,1 % oli naisia ja 14,9 % miehiä. Vuonna 2023 henkilöstöstä 80,8 % oli naisia ja 19,2 % miehiä. Sukupuolijakauma on hyvin naispainotteinen johtuen siitä, että suurilla vastuualueilla kuten varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa työskentelee paljon naisia.	Ei vaadittavia toimenpiteitä.	Vuosien 2022 ja 2023 ero selittyy sillä, että perusturvakeskuksen henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle.
Palkkausjärjestelmä (palkkausjärjestelmä-työryhmä)	Vuonna 2023 todettiin, että palkkausjärjestelmän toimeenpano on viivästynyt. Tämän johdosta esihenkilöitä ohjeistettiin laatimaan ja kokoamaan henkilökunnan tehtäväkuvaukset ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnit 31.12.2023 mennessä. OVTESin henkilökohtaisten lisien määrä on ratkaisematta. Henkilökohtaisen lisän tarkemmat jakamisperiaatteet ovat hyväksymättä.	Esihenkilöt ovat laatineet ja koonneet henkilökunnan tehtäväkuvaukset ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnit 31.12.2023 mennessä. Saatu palaute palkkausjärjestelmän toimivuudesta, ohjeista ja lomakkeista käsitellään kevään 2024 aikana.	Palkkausjärjestelmään liittyviä asioita on työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmän asialistalla säännöllisesti. Tehtävien vaativuuspisteiden mukaan paikallisesti määräytyvä palkka poistaa mahdolliset naisten ja miesten väliset palkkaerot.
Palkkaselvitys parillisina vuosina	Palkkaselvitystä ei ole tehty vuonna 2022.	Palkkaselvitys laaditaan ennen kesää 2024 palkkausjärjestelmän kokonaistarkastelun yhteydessä.	Työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä käsittelee palkkaselvitystä vuoden 2024 aikana vaativuus- tai tehtäväryhmittäin.
Henkilöstökysely (laajennettu kysely joka toinen vuosi) Kehityskeskustelut vuosittain	Vuonna 2022 henkilöstökysely ei sisältänyt tasa-arvoisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Vuonna 2023 tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä oli kaksi. Vuonna 2022 käytiin noin 75 % kehityskeskusteluista, ja vuonna 2023 vastaava luku oli 91 %.	Vuoden 2023 henkilöstökyselyyn lisättiin kaksi tasa-arvoon liittyvää kysymystä ja yksi yhdenvertaisuuteen liittyvä kysymys.	Vuoden 2024 henkilöstökyselyyn lisätään viisi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää kysymystä.

Rekrytointi ja perehdytyksen arviointi (perehdytysopas)	Monimuotoisuuslupaus rekrytointi-ilmoituksissa: Työyhteisössämme on tilaa erilaisuudelle, eri kulttuuritaustoille ja erilaiselle osaamiselle. Saadun palautteen perusteella perehdytykseen ei vuonna 2022 kiinnitetty tarpeeksi huomioita (63,7 %). Henkilöstökyselyn perusteella perehdyttäminen on työyhteisöissä kehittynyt vuonna 2023 (70,3 %).	Perehdytysoppaan käyttöön on kiinnitetty huomiota muun muassa esihenkilökahvilla, ja uuden henkilöstön perehdytykseen on panostettava.	Seurataan vuoden 2024 henkilöstökyselyn tulosten avulla.
Työsuojelun aineistot (WPro-raportit, työpaikkaselvitykset)	WPro-ilmoitusten käsittelyssä on tapahtunut parannusta verrattuna vuoteen 2022. Vuonna 2023 ainoastaan yksittäisiä ilmoituksia oli käsittelemättä. Työpaikkaselvitysten osalta on ohjeistettu, että niiden tulee olla tehtynä vuosittain maaliskuun loppuun mennessä.	WPro-ilmoitusten osalta tulee kiinnittää huomioita ilmoitusten seurantaan koko kaupungin tasolla. Myös läheltä piti -tilanteet täytyy muistaa ilmoittaa.	Seurataan työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen voimin.
Henkilöstön kuuleminen (esimiehet)	Henkilöstökysely on toteutettu vuosittain, sekä syksyllä 2022 että 2023. Vuonna 2022 todettiin, että jokaisessa työyhteisössä ei pidetä säännöllisiä henkilöstökokouksia. Vuonna 2023 vastaajista 71,3 % oli sitä mieltä, että esihenkilö keskustelee riittävästi työyhteisön asioista (vuonna 2022: 61,6 %).	Esihenkilöitä kannustetaan pitämään säännöllisiä henkilöstökokouksia.	Seurataan vuoden 2024 henkilöstökyselyn tulosten avulla.
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	Henkilöstön koulutussuunnitelmat on käsitelty vuosittain työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmässä.	Noudatetaan henkilöstön vahvistettua koulutussuunnitelmaa.	Seurataan vuoden 2024 henkilöstökyselyn tulosten ja Populus-raporttien avulla.