



PERSONALRAPPORT 2017

LOVISA STAD



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Sammanfattning	3
2. Personalförvaltningens mål och verksamhet 2017	
2.1. Att uppnå målen för personalförvaltningen	4
2.2. Personalenkäten 2017	5
3. Antalet anställda	
3.1. Personalplaneringen och antalet förverkligade arbetsår	7
3.2. Antalet anställda och typ av anställningsförhållande	8
3.3. Sysselsättningsverksamheten	10
3.4. Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden	10
3.5. Pensionering	11
4. Personalutgifter	
4.1. Lönekostnader	12
4.2. Ändringarna i tjänste- och arbetskollektivavtalen	13
5. Personalnyckeltal	
5.1. Åldersstruktur och könsfördelning	14
5.2. Sjukfrånvaro och annan frånvaro	15
5.3. Företagshälsovård	18
5.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet	19
5.5. Förebyggande verksamhet på arbetsplatsen	19
5.6. Tyky-verksamhet och belöning av personalen	19
6. Organen för samarbete och arbetarskydd	
6.1. Samarbetskommittén	20
6.2. Arbetarskyddskommissionen	21

TABELLFÖRTECKNING

TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan	8
TABELL 2: Förverkligade årsverken	8
TABELL 3: Antalet anställda i huvudsyssla per central 31.12.	9
TABELL 4: Antalet anställda enligt anställningsförhållandets typ	10
TABELL 5: Övriga löne- och arvodestagare	11
TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2018–2025	11
TABELL 7: Pensionsavgången i vissa yrkesgrupper 2018-2027	12
TABELL 8: Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren	12
TABELL 9: Ersatta övertidstimmar	13
TABELL 10: Personalens medelålder	15
TABELL 11: Frånvarodagar	16
TABELL 12: Frånvarodagar och sjukfrånvarodagar/anställd	16
TABELL 13: Sjukfrånvarodagar per central	17
TABELL 14: Sjukfrånvarodagar i förhållande till antalet anställda	17
TABELL 15: Sjukfrånvaroperiodernas fördelning enligt längd	17
TABELL 16: Den månatliga variationen i sjukfrånvaron	18
TABELL 17: Sammandrag av nyckeltalen	22

1. SAMMANFATTNING

Lovisa stad och Lovisa vattenaffärsverk hade sammanlagt 1 138 anställningsförhållanden i huvudsyssla vid utgången av 2017. Av dessa var 883 ordinarie och 255 på visstid. Vidare hade 97 personer ett tillfälligt anställningsförhållande eller en bisyssla. Därmed hade staden i sin anställning totalt 1 235 personer.

Det har inte skett några stora förändringar i personalantalet under de senaste åren. Den ordinarie personalens andel var vid årets slut 2017 ändå något mindre än året innan. Minskningen i antalet ordinarie anställningar har delvis varit tillfällig och till exempel berott på rekryteringar som inte ännu inte slutförts. Antalet visstidsanställningar var något större än tidigare.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av personalresursen inom staden och vattenaffärsverket totalt 1 048 avlönade årsverken. Antalet var i praktiken det samma som året innan.

Vid utgången av 2017 var 12 personer anställda i läroavtalsförhållande och 29 var stödsysselsatta. Antalet deltidspensionerade och delinvalidpensionerade uppgick sammanlagt till 26. Vid utgången av 2017 var antalet närståendevårdare och familjevårdare, vilkas löner betalas av Lovisa stad, tillsammans 163. Antalet anställningsförhållanden för förtroendevalda uppgick till 205.

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 48 397 000 euro. Lönekostnaderna har därmed minskat med 1 472 000 euro sedan 2016. Löneutgifterna minskade främst på grund av att de lagstadgade bikostnaderna minskade och av att konkurrenskraftsavtalet innehöll en nedskärning av semesterpengen.

Andelen kvinnor (82,8 %) av personalen var klart större än andelen män. Andelen män har ändå ökat något under de senaste åren. Personalens medelålder var 46,6 år. Männerna var i snitt (47,1 år) något äldre än kvinnorna (46,0 år). Det har under de senaste åren inte skett några stora förändringar i personalens åldersstruktur.

Den ökning i sjukfrånvaron som fortgått länge har avstannat under år 2017. Antalet sjukdagar minskade ca 2 % sedan 2016. På grund av sjukdom gick totalt 16 463 arbetsdagar förlorade och i förhållande till personalmängden 31.12. uppgick antalet sjukfrånvarodagar till 14,5 arbetsdagar per arbetstagare. Den största förändringen i sjukfrånvaron skedde inom utvecklingstjänsterna där sjukdagarnas antal minskade med en fjärdedel. I de andra centralerna var förändringarna mindre.

Det totala antalet frånvaroperioder ökade ändå jämfört med året innan. De korta frånvarona (1-3 dagar) ökade mest. Däremot var antalet frånvaroperioder som varade över 30 dagar färre än året innan. Antalet arbetsdagar som gick förlorade på grund av arbetsolycksfall har hållits relativt lågt och de utgör ca 3 % av hela sjukfrånvaron. Allvarliga olyckor kunde undvikas också under år 2017.

Sammanlagt avgick 41 personer med pension 2017. Av dessa berodde pensioneringen i fyra fall på förlorad arbetsförmåga. Den genomsnittliga åldern för personer som avgått med ålderspension var 63,6.

Personalens trivsel i arbetet har förbättrats något. Resultaten från den personalenkät som gjordes i februari 2017 har utvecklats gynnsamt. Av resultaten från enkäten som innehåller totalt 24 frågor visar resultaten från 18 frågor en förbättring. Utgående från enkätens resultat har man härlett två utvecklingsmål för år 2018.

Uppgifterna i personalrapporten samlades från personaldatasystemet Populus som Lovisa stad använder. I rapporten användes dessutom uppgifter från bokföringen och företagshälsovården.

2. PERSONALFÖRVALTNINGENS MÅLSÄTTNINGAR OCH VERKSAMHET 2016

2.1. Att uppnå målen för personalförvaltningen

För personalförvaltningen ställdes för år 2017 två huvudsakliga mål, vilka gällde främjande av arbetshälsan och utvecklandet av anställningsfrågor.

I den personalenkät som gjordes 2015 framkom att personalens upplevelse att arbetsgivaren intresserar sig för personalens välbefinnande hade försvagats. Den viktigaste hörnstenen med tanke på arbetshälsan är att de anställda kan påverka utvecklandet av sitt eget arbete och att de blir hörda i frågor som gäller det egna arbetet. Frågan togs upp som ett särskilt utvecklingsmål och resultaten i personalenkäten 2017 visar en klar förbättring på denna punkt.

Den anställdas möjlighet att bli hörd påverkas också av det hur väl fungerande diskussionskulturen är på arbetsplatsen. Målsättningen är att man i hela organisationen för målinriktade utvecklingssamtal och att man kan följa upp antalet utvecklingssamtal. Till denna del har de mål som ställts inte fullt kunnat uppnås.

Det traditionella sättet att granska arbetshälsa grundar sig på uppföljning av sjukfrånvaron och utvecklingen i denna. Man ställde för 2017 målet att särskilt antalet korta frånvaron minskar genom att befästa modellen för tidigt stöd till en del av det dagliga förmansarbetet. Som bakgrund för målsättningen ligger uppfattningen om att man i betydande grad kan påverka korta sjukfrånvaroperioder genom god samverkan och förmansarbete. En annan central synvinkel berör tryggheten av arbetsförmågan så att man kan minimera pensioneringar i förtid som beror på förlorad arbetsförmåga.

Ökningen i sjukfrånvaro verkar ha brutits men andelen korta frånvaron har fortsatt att öka. Antalet pensioneringar som beror på förlorad arbetsförmåga har liksom under de senaste åren varit lågt. Lovisa stads förnyade modell för tidigt stöd med tillhörande anvisning för förmän togs i bruk 2017.

Det mål som gällde utvecklandet av anställningsfrågor anknyter till två större helheter. År 2017 verkställdes det s.k. konkurrenskraftsavtalet vars centrala innehåll utgjordes av en förlängning av arbetstiden och en minskning av semesterpengen. Ändringarna i anställningsvillkoren krävde mycket utbildning och intern information. Förlängningen av arbetstiden har verkställts på alla avtalsområden.

Förberedelserna för vård- och landskapsreformen utgör en mera betydande fråga med tanke på utvecklandet av anställningsfrågor. Inom Lovisa stad har det funnits ett behov att klargöra och förenhetliga vissa arbetstidslösningar och detta behov har ytterligare stärkts på grund av den kommande landskapsreformen. Arbetstidsformen och lönestrukturen har under år 2017 gjorts enhetlig inom kosthållet och städtjänsterna. Man har också inlett utvecklandet av lönesystemet inom det kommunala tekniska tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Personalens fortbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. År 2017 registrerades totalt 2 898 st. olika utbildningsdagar. Antalet utbildningsdagar var på samma nivå som året innan. Siffran innehåller också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar och studieledigheter men inte lärarnas studie- och planeringsdagar vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar.

Tolv förmän slutförde Kommunförbundets coaching för chefer och fick EKJ-certifikatet år 2017. En ny grupp om tretton chefer påbörjade samma coaching i november 2017.

2.2. Personalenkäten 2017

Personalenkäten 2017 gjordes under tiden 14.2.– 24.3.2017. Enkäten skickades till totalt 1 034 anställda och enkäten gjordes helt elektroniskt. Svarsprocenten var 62,8 %.

De högsta svarsprocenterna förekom inom förvaltnings- och sakkunniguppgifter samt inom utbildning. I många enheter blev svarsprocenten mindre än 50 %. Orsaken till detta är sannolikt att man i dessa enheter i mindre utsträckning använder dator och följer e-post dagligen i arbetet.

Enkätsvaren har förbättrats sedan 2015. Av resultaten från enkäten som innehåller totalt 24 frågor visar resultaten från 18 frågor en förbättring. Utgående från enkätens resultat har man härlett två utvecklingsmål för år 2018.

Omdömena gällande hur klara mål som ställts för det egna arbetet är i huvudsak mycket positiva. Möjligheterna att påverka i frågor som gäller det egna arbetet bedöms vara tämligen goda. Arbetstakten upplevs mindre tvångsaktig än år 2015. Känslan av att man kan påverka arbetsmängden eller arbetstakten har något stärkts.

Inom grundtrygghetscentralen upplever man i mindre grad än i andra centraler att man har möjligheter att påverka uttryckligen arbetsmängden och – takten. I tekniska centralen har medvetenheten om målsättningarna för arbetet samt möjligheten att påverka det egna arbetet förstärkts betydligt.

De som besvarat enkäten anser allmänt att den egna arbetsenhetens klimat är avslappnat och uppmuntrande. Arbetsgemenskapen upplevs inte stel eller uppbyggd av regler. Vitsorden som har getts är mycket höga och skillnaderna mellan centralerna är inte stora.

Den tidigare kritiken mot informationsgången har minskat. En förbättring kan ses i alla centraler och förändringen är rätt stor. Däremot har uppfattningarna ändrat om hur jämlikheten förverkligas, ojämlikhet har observerats lite oftare än tidigare.

Känslan av att organisationens ledning bryr sig personalens välbefinnande har blivit starkare. Den kritik som funnits särskilt inom grundtrygghetscentralen har lindrats betydligt.

Förmansarbetet har i allmänhet getts ett gott vitsord och enkätresultatet avviker inte till denna del nämnvärt från resultaten år 2015. Bildningscentralens personal är nöjdare än andra beträffande förmansarbetet.

Det egna arbetet upplevs för det mesta som meningsfullt och det känns trevligt att fördjupa sig i arbetet. Rätt många upplever ändå arbetet stressande. Känslan av stress har minskat något inom koncernförvaltningen och grundtrygghetscentralen. I allmänhet bedömer man inte att man har för mycket arbete. Att arbetet fördelas ojämnt, upplevs ändå fortfarande som ett problem. Resultaten har ändå förbättrats tydligt inom koncernförvaltningen och grundtryggheten,

Det egna kunnandet upplevs vara tillräckligt och i allmänhet är man nöjd med den egna förmågan att lösa problem. Arbetet erbjuder i allmänhet lagom med utmaningar och man kan utnyttja det egna kunnandet i arbetet på ett sätt som känns meningsfullt. Personalen har ändå fört fram att de oftare än tidigare är tvungna att utföra arbetsuppgifter som de upplever att de skulle behöva mera utbildning för. Handledningen i samband med nya arbetsuppgifter och verktyg skulle behöva en förbättring.

Företagshälsovården får ett svagare vitsord än tidigare. De mest kritiska finns i grundtrygghetscentralen, de nöjdaste i tekniska centralen. Man upplever ändå att arbetarskyddet sköts på ett rätt bra sätt.

Av alla som besvarade enkäten hade 55 % fört ett utvecklingssamtal under det senaste året. Denna fråga kräver mera handledning. Inom tekniska centralen har man ändå tagit ett stort steg i att befästa utvecklingssamtalens roll.

I enkäten försökte man också få kunskap att ha som grund för att utveckla praxisen med belöning av personalen. De mest uppskattade formerna av belöning skulle enligt personalen vara avlönade ledigheter och lönetillägg.

Styrkor:

- Uppställandet av mål, personalen vet vad som förväntas av dem
- Möjligheterna att påverka beslut som gäller det egna arbetet
- Känslan att den egna arbetsgemskapen fungerar och har ett gott arbetsklimat
- Förtroendet och stödet bland arbetskamraterna
- Förmågan att klara av problem, kunnandet och kontroll över arbetet
- Ett fungerande förmansarbete och uppmuntran
- Man uppmuntras till utvecklande av det egna arbetet
- Informationsgången har förbättrats

Saker som behöver utvecklas:

- Man borde sträva till att göra arbetet mindre hektiskt och öka möjligheterna att påverka arbetsmängden
- Man borde ännu stärka känslan av att ledningen är intresserad av de anställdas välbefinnande
- Att ge respons i arbetet och att utveckla formerna för belöning
- Handledningen i nya arbetsuppgifter och till nya verktyg

3. ANTALET ANSTÄLLDA

3.1. Personalplaneringen och antalet förverkligade arbetsår

Personalplaneringen har som utgångspunkt att den totala personalmängden i Lovisa stad stabiliseras på en nivå som är i balans med de uppgifter som tilldelats staden och med de anslag som står till förfogande. Inom serviceproduktionen koncentrerar man sig på de tjänster som är viktigast ur kommuninvånarperspektiv.

En kontrollerad minskning av personalmängden förutsätter att funktioner omorganiseras, servicemodeller ändras och funktioner sammandras. I Lovisa stad bereder man därför en organisationsförändring, vars mål är att skapa en möjligast ändamålsenlig organisationsstruktur och ledningssystem.

Man svarar på ökningarna i servicebehovet i huvudsak genom att öka produktiviteten. Produktivitetsökningen söks från utvecklandet av organisationens verksamhets sätt och ledarskap samt från förstärkandet av arbetshälsa och kompetens.

Nödvändiga uppgifter fylls med flyttningar inom organisationen alltid då detta är möjligt. Tillsättningen av tjänster baserar sig på förfarandet om tillsättningstillstånd. Uppföljningen av personalmängden sker i samband med delårsrapportering och personalbokslut.

Besluten om vård- och landskapsreformen och tidtabellen för verkställandet av dessa påverkar i hög grad personalplaneringen i Lovisa stad under de närmaste åren. Man beslöt i juli 2017 att skjuta upp ikraftträdandet av vård- och landskapsreformen till år 2020.

Antalet budget- och personalplaneenliga planerade tjänster och ordinarie uppgifter i arbetsavtalsförhållande uppgick 2017 till ett antal motsvarande totalt 978,3 hela arbetsår för vilka man reserverade anslag i budgeten. I personalplanen beaktas inte användningen av vikarier och tillfällig arbetskraft, varför den faktiska personalanvändningen en aning överskrider det planerade.

TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan

	2015	2016	2017
Förvaltningstjänster	27,6	31,4	31,9
Ekonomitjänster	78,3	74,9	71,7
Utvecklingstjänster	66,7	67,7	67,7
Grundtrygghetscentralen	322,7	327,7	331,4
Bildningscentralen	395,6	387,9	389,5
Tekniska centralen	77,0	76,0	71,1
Vattenaffärsverket	15,0	15,0	15,0
Sammanlagt	982,9	980,6	978,3

Växlingarna i antalet anställda under året och andelen deltidsanställda inverkar på att årsverket bättre beskriver den arbetskraft som under året varit i anställningsförhållande än vad antalet anställda på en viss dag gör. Med ett årsverke avses arbetsinsatsen för hela året för en person som arbetar full arbetstid. Årsverket för en deltidsanställd räknas så att det motsvarar personens deltidsprocent.

Mätt i avlönade årsverken användes sammanlagt 1 048,5 årsverken 2017 jämfört med 1 045,5 årsverken året innan. Den totala användningen av personalresurser var därmed i praktiken den samma som året innan. Antalet innehåller inte stödsysselsatta.

TABELL 2: Förverkligade årsverken (avlönade)*

	2015	2016	2017
Förvaltningstjänster	29,2	32,5	30,4
Ekonomitjänster	77,4	76,3	79,0
Utvecklingstjänster	69,6	67,8	66,5
Grundtrygghetscentralen	363,4	365,0	362,9
Bildningscentralen	423,3	415,2	422,0
Tekniska centralen	76,0	74,7	73,4
Vattenaffärsverket	14,6	14,0	14,3
Sammanlagt	1 053,5	1 045,5	1 048,5

*) innehåller inte stödsysselsatta

3.2. Antalet anställda och typ av anställningsförhållande

Vid utgången av 2017 hade staden i sin anställning inalles 1 235 personer, av vilka 883 var ordinarie och 255 visstidsanställda. Antalet bitjänster och sidouppgifter uppgick till 97. Antalet anställda, bitjänsterna inte medräknade, uppgick till 1 138. Antalet ordinarie anställningarna var vid utgången av 2017 mindre än tidigare. Det här berodde delvis på rekryteringar som inte hade slutförts och antalet ger därmed inte en

helt korrekt bild av hur antalet anställningsförhållanden har utvecklats. Antalet visstidsanställda var större än tidigare. Det här beror i huvudsak på omorganiseringen av kosthålls- och städtjänster, varför arbetskraftsbehovet inte ännu hade stabiliserats och en del av uppgifterna har skötts med hjälp av tillfälliga arrangemang.

Andelen visstidsanställda av hela personalen uppgick till 19,7 % och deras andel av hela personalen har hållits stabil. Visstidsanställningarnas andel är i Lovisa något lägre än genomsnittet för den kommunala sektorn. Största delen av visstidsanställningarna fanns vid årets slut inom bildningscentralen.

Merparten av anställningsförhållandena i Lovisa stad är på heltid. Av de 1 138 gällande anställningsförhållandena i huvudsyssla i Lovisa stad 31.12.2017 var inalles 875 st. (77 %) på heltid.

Siffrorna om anställda på deltid innefattar bland annat deltidspensionerade, delvis arbetsoförmögna, personer på partiell vårdledighet och så vidare. Anställningsförhållanden på deltid förekommer inom stadens alla sektorer och arbetstiden varierar från ca 40 % till en nästan full arbetstid. Merparten av anställningsförhållanden på deltid finns inom grundtryggheten och undervisningen, där skolgångshandledarna utgör den största enskilda gruppen anställda på deltid.

Av Lovisa stads anställda var 77,5 % i arbetsavtalsförhållande och 22,5 % i tjänsteförhållande. Merparten av tjänsteförhållandena utgörs av lärarna (65 % av alla tjänsteförhållanden).

Enligt Statistikcentralen uppgick invånarantalet i Lovisa 31.12.2017 till 15 098. Staden hade därmed 75,4 anställda per 1 000 invånare. Per en anställd fanns det 13,3 invånare.

TABELL 3: Antalet anställda i huvudsyssla per central 31.12.

	Ordinarie			Visstidsanställda			Sammanlagt		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Förvaltningstjänster	28	31	28	1	1	3	29	32	31
Ekonomitjänster	74	74	69	5	3	26	79	77	95
Utvecklingstjänster	68	65	61	13	38	31	81	103	92
Grundtrygghetscentralen	303	313	314	107	77	86	410	390	400
Bildningscentralen	334	338	333	107	97	101	441	435	434
Tekniska centralen	68	69	66	3	3	7	71	72	73
Vattenaffärsverket	12	14	12	2	1	1	14	15	13
Sammanlagt	887	904	883	238	220	255	1 125	1 124	1 138

TABELL 4: Antalet anställda enligt anställningsförhållandets typ

	2015	2016	2017
Ordinarie	887	904	883
- heltidsanställda	731	748	717
- deltidanställda	135	134	140
- deltidspensionerade	21	22	26
Visstidsanställda	238	220	255
- heltidsanställda	161	133	174
- deltidanställda	61	48	40
- sysselsatta	9	32	29
- i läroavtalsförhållande	7	7	12
Sammanlagt/personer	1 125	1 124	1 138
Bitjänster/-uppgifter	97	112	97

3.3. Sysselsättningsverksamheten

Lovisa stad sysselsatte under 2017 med lönesubvention sammanlagt 52 personer. Av dessa var 12 långtidsarbetslösa då sysselsättandet grundade sig på kommunens sysselsättningskyldighet. Sysselsättningsverksamheten var betydligt mera omfattande än året innan och vid årets slut var antalet stödsysselsatta totalt 29. Staden har med sina egna sysselsättningsåtgärder märkbart kunnat minska på kostnaderna för långtidsarbetslösheten.

Sysselsättningsverksamheten kunde utvidgas trots att de anslag som fanns reserverade för verksamheten i verkligheten minskade med en tredjedel. Detta berodde på att en lagändring som trädde i kraft vid årets början, ett lagförslag som hade beretts efter att budgeten hade uppgjorts, stadgade att bara 75 % av arbete som gjorts med sysselsättningsstöd räknas till godo för att fylla arbetskravet.

Lovisa stads sysselsättningstjänster verkar under utvecklingstjänsterna. Sysselsättningsverksamhet för ungdomar ordnades på Lilla Petters gård och arbetsverkstadsverksamhet för vuxna på Akseli. Man har också ordnat verksamhet för unga i Startti-verkstaden som fungerar med hjälp av tillfällig finansiering. Man har också ordnat stöd för långtidsarbetslösa genom verksamhet i s.k. verkstad utan väggar. För de personer som befinner sig i det allra svagaste arbetsmarknadsläget har ordnats en egen verksamhetspunkt för rehabiliterande arbetsverksamhet.

3.4. Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden

Antalet gällande anställningsförhållanden för förtroendevalda uppgick vid utgången av året till 205. Med anställningsförhållanden för förtroendevalda avses sådana ledamöter i kommunala förtroendeorgan som betalas mötesarvode och andra ersättningar för att sköta förtroendeuppdrag. Totalt 161 773 euro betalades i mötesarvoden åt stadens förtroendevalda (2016: 180 695 euro). Mötesarvode

betalas också till anställda vid staden då de deltar i ett organs möte t.ex. som föredragande eller sakkunnig. Åt stadens anställda betalades totalt 38 810 euro i mötesarvoden (2016: 38 790 euro).

Utöver anställningsförhållandena för Lovisa stads egna anställda sköter staden stödet för närståendevårdare, lönen för personliga assistenter, arvoden för stödpersoner och familjevårdare. Antalet närståendevårdare och familjevårdare uppgick vid slutet av 2017 till 139 personer. Vidare fungerade staden som ställföreträdande utbetalare av lönen för 24 personliga assistenter.

TABELL 5: Övriga löntagare och mottagare av arvoden

	2015	2016	2017
Familjevårdare	24	29	34
Närståendevårdare	157	105	105
Mottagare av kom- muntillägg för hem- vård	108	102	- *)
Sammanlagt	289	236	139

*) Folkpensionsanstalten fungerar som utbetalare av stödet fr.o.m. 1.1.2017

3.5. Pensionering

Sammanlagt avgick 41 personer med pension 2017. Den genomsnittliga åldern för de som avgick med ålderspension var 63,6 år. I fyra fall berodde pensioneringen på arbetsoförmögenhet. Andelen förtidspensioneringar har stabiliserats på en rätt låg nivå. Det ringa antalet invalidpensioner bringar betydande besparingar i Lovisa stads pensionsutgifter. Staden betalade år 2017 totalt 242 758 euro i s.k. varhe – pensionsavgift för invalidpensionerna vilket var 35 000 euro mindre än året innan. Den varheavgift som betalas för sjukpensionerna har halverats på några år. År 2013 betalades i varheavgift totalt 503 240 euro.

Enligt prognoserna om pensionsavgång som Kommunernas pensionsförsäkring (Keva) uppgjort bedöms 30-40 personer avgå ålderspension varje år under perioden 2018-2025. På grund av pensionsreformen 2017 höjs de lägsta pensionsåldrarna stegvis med födelseåret.

TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2017–2025 (Källa: Keva)

	Ålderspension	Sjukpension	Delsjukpension
2018	29	7	5
2019	35	6	5
2020	35	6	5
2021	40	6	5
2022	35	6	5
2023	32	6	5
2024	27	5	4
2025	36	5	4

TABELL 7: Pensionsavgången i vissa yrkesgrupper 2018–2027 (Källa: Keva)

Yrkeskategori	2018–2022		2023–2027	
	Personer	%	Personer	%
Närvårdare	30	16,2	33	17,8
Dagvårdare etc. inom småbarnsfostran	15	18,5	14	17,3
Skolgångshandledare	13	17,1	10	13,2
Lärare i högstadiet och gymnasier	10	15,9	12	19,0
Klasslärare	10	16,4	11	18,0
Sjukskötare	8	17,4	7	15,2
Lantbruksavbytare	8	18,6	10	23,3
Hälsovårdare	7	29,2	3	12,5
Sekreterare	7	29,2	4	16,7
Arbetare inom fastighetsskötsel	7	33,3	5	23,8
Städare	6	24,0	3	12,0
Barnträdgårdslärare	5	13,9	4	11,1
Sakkunniga inom förvaltningen	2	15,4	2	15,4

4. PERSONALUTGIFTER

4.1. Lönekostnader

Lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till inalles 48 397 000 euro. År 2016 var lönekostnaderna totalt 49 869 000 euro. Lönekostnaderna har därmed minskat med 1 472 000 euro sedan 2016.

Lönekostnaderna blev mindre på grund av att arbetsgivarens lagstadgade bikostnader minskades och på grund av nedskärningen i semesterpengen enligt konkurrenskraftsavtalet. Kommunsektorns löner höjdes inte alls genom allmän- eller andra avtalsenliga förhöjningar under år 2017.

Arbetsgivarens lagstadgade lönebikostnader minskades kännbart år 2017. En inbesparing gjordes särskilt i de lönegrundade pensionsavgifterna och i arbetsgivarens socialskyddsavgifter samt i de s.k. varhe – avgifterna som staden i mindre grad än förr betalat i och med den gynnsamma utveckling som skett i antalet arbetsoförmögenhetspensioner.

TABELL 8: Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren

	2015	2016	2017
Pensionsavgift (KomPL)	17,20 %	17,10 %	17,05 %
Olycksfallsförsäkring	0,50 %	0,20 %	0,50 %
Arbetslöshetsförsäkring	3,02 %	3,74 %	3,30 %
Socialskyddsavgift	2,08 %	2,12 %	1,08 %
Sammanlagt	22,80 %	23,16 %	21,93 %

Penningersättning betalades år 2017 för totalt 10 375 övertidstimmar. Mängden övertidsarbete minskade med 11 % från fjolåret. Mest ersättning för övertid betalades i grundtrygghetscentralen men i förhållande till personalmängden görs mest övertidsarbete inom tekniska centralen och vattenaffärsverket. I hela staden höll man dessutom tillsammans 1 277 dagar i arbetstidssaldodagar och övertidsledigheter som registrerats i Populus-systemet.

TABELL 9: Ersatta övertidstimmar

	Övertidstimmar *		
	2015	2016	2017
Förvaltningstjänster	0	0	34
Ekonomitjänster	74	157	430
Utvecklingstjänster	781	443	557
Grundtrygghetscentralen	5 819	7 249	5 843
Bildningscentralen	232	170	50
Tekniska centralen	2 444	2 611	2 475
Vattenaffärsverket	1 134	977	986
Sammanlagt	10 484	11 607	10 375

* De övertidstimmar som inmatats i Populus och som betalats som övertidsarbete

4.2. Ändringarna i tjänste- och arbetskolektivavtalen 2017

De nya tjänste- och arbetskolektivavtalen för kommunsektorn (AKTA, UKTA, LS och TS) trädde i kraft 1.2.2017. Avtalsperioden var ettårig och innehöll inga förhöjningar av de kommunala lönerna under avtalsperioden.

Den synligaste förändringen i avtalsuppgörelsen var förlängningen av arbetstiden enligt det s.k. konkurrenskraftsavtalet. Arbetstidsförlängningen gällde alla tjänsteinnehavare och arbetstagare oberoende av avtalsområde eller anställningsform eller av tidigare gjorda arbetsavtal.

Förlängningen innebar att man ökade den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar så att veckoarbetstiden förlängdes med 30 minuter utan att ändra på inkomstnivån. Veckoarbetstiden för de anställda som tillämpar allmän arbetstid är efter förlängningen 38 timmar och 45 minuter i veckan. Byråarbetstiden förlängdes på motsvarande sätt till 36 timmar och 45 minuter per vecka.

För lärare innebar förlängningen en ökning av det övriga lärararbetet och inte av det egentliga undervisningsarbetet så att lärarna deltar i studie-, planerings- och annat lärararbete i 12 timmar per år. Vidare ökades lärarnas årliga samplaneringstid med 12 timmar.

Hälsocentralsläkarna och – tandläkarnas regelbundna arbetstid förlängdes från 37 timmar till 38 timmar och 15 minuter per vecka.

I konkurrenskraftsavtalet kom man också överens om att minska på offentliga sektorns (staten, kommunerna och kyrkan) semesterpengar under åren 2017, 2018 och 2019. Semesterpengen minskades med 30 % och minskningen gäller kommunens alla anställda och tjänsteinnehavare oberoende av anställningsförhållandets art och avtalsområde.

Den pensionsavgift och arbetslöshetsförsäkringsavgift som uppbärs av arbetstagaren höjdes.

I konkurrenskraftsavtalet betonades möjligheten till lokala avtal. Man kan ändå inte genom ett lokalt avtal komma överens om villkor som är sämre än de allmänna kollektivavtalens villkor. Till avtalet fogades också en ny bestämmelse om arbetstidsbanker. I bruktagandet av en arbetstidsbank förutsätter ett lokalt avtal. I Lovisa har man ännu inte ingått något lokalt avtal om en arbetstidsbank.

5. PERSONALNYCKELTAL

5.1. Åldersstruktur och könsfördelning

Hela personalens medelålder var 46,6 år vid utgången av 2017. Den ordinarie personalens medelålder var 48,0 år och den visstidsanställda personalens 42,1 år. Männens medelålder var 47,1 år och kvinnornas 46,0. Den högsta medelåldern har de anställda inom vattenaffärsverket (50,3 år), inom allmän- och koncernförvaltningen (49,2) samt inom tekniska centralen (48,4). Personalen inom bildningscentralen är i genomsnitt lite yngre (46,7 år) än de förra och den lägsta medelåldern finns inom grundtrygghetscentralen (44,6). Medelåldern för personalen i Lovisa stad är något högre än medelåldern hos anställda inom hela kommunsektorn i snitt (ca 45,8 år).

Personalens ålders- och könsstruktur är rätt typisk för organisationer inom kommunsektorn. I Lovisa har dock andelen 50 år fyllda varit aningen större än kommunsektorns genomsnitt. År 2016 hade 43,5 % av de anställda inom kommunsektorn fyllt 50 år. I Lovisa är motsvarande tal 46,7 %.

Åldersfördelningen för personalen i Lovisa stad var 2017 följande:

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

Andelen kvinnor av personalen är klart större än andelen män (82,8 %). Andelen män av hela personalen har ändå ökat något under de senaste åren. Männerna är kraftigt

underrepresenterade inom vårdbranschen oh inom småbarnspedagogiken. Andelen kvinnor var 80 % inom hela kommunsektorn 2016.

Vid utgången av 2017 uppgick andelen kvinnor av den ordinarie personalen till 85,2 % och av personalen på visstid till 79,6 %. Männens anställningsförhållanden till staden är aningen oftare på visstid jämfört med kvinnornas.

TABELL 10: Personalens medelålder

	2015	2016	2017
Hela personalen	46,3	46,5	46,6
- män	48,1	47,8	47,1
- kvinnor	45,7	46,3	46,0
Ordinarie	47,9	48,1	48,0
Visstidsanställda	39,2	40,9	42,1

5.2. Sjukfrånvaro och annan frånvaro

I frånvaron ingår frånvaro som omfattar en hel dag eller en längre tid, såsom semesterar, sjukdagar, utbildningsdagar, semesterpenningaledigheter, övertidsledigheter, moderskaps- och föräldraledigheter, vårdledigheter o.s.v. Antalet frånvarodagar, samtliga semesterar samt avlönade och oavlönade ledigheter medräknade, var sammanlagt 67 604 arbetsdagar. Antalet semesterdagar uppgick till 28 782. Antalet olika vård-, föräldra- och familjeledigheter var totalt 8 775 arbetsdagar.

Antalet sjukfrånvarodagar var sammanlagt 16 463 uttryckt i arbetsdagar och 22 137 i kalenderdagar (veckoslut och lediga dagar inräknade). Frånvarodagarnas antal var därmed i snitt 59,4 arbetsdagar/anställd och antalet sjukfrånvarodagar 14,5 arbetsdagar/arbetstagare. Uttryckt i kalenderdagar var antalet sjukdagar 19,5 per arbetstagare.

Antalet sjukfrånvaroperioder uppgick till sammanlagt 3 673 (år 2016 totalt 3 382), varav 70 % var högst tre arbetsdagar långa. Andelen korta sjukfrånvaron ökade fortfarande. Av frånvaroperioderna var 40 % sådana som förmannen beviljat men av det totala antalet sjukdagar var bara var sjunde dag sådan som förmannen beviljat. Således grundar sig merparten av sjukdagarna på intyg som en läkare eller en hälsovårdare har utfärdat. Också av den frånvaro som grundar sig på sjukintyg utgör ca hälften sådana som räcker 1-3 dagar.

Av sjukfrånvaroperioderna var 1,7 % över en månad långa och 0,5 % längre än två månader. Antalet långa frånvaroperioder har minskat något från år 2016.

Till följd av olycksfall i arbetet eller fritiden gick totalt 532 arbetsdagar förlorade år 2017. Antalet är i praktiken det samma som år 2016. Olycksfallens andel av hela sjukfrånvaron är rätt liten (ca 3 %).

Sjukfrånvaron ökade i Lovisa stad under åren 2014-2016. Ökningen tycks ha avstannat år 2017. Sjukfrånvaron i Lovisa har under de senaste åren varit högre än genomsnittet inom kommunsektorn.

I tabell 12 presenteras antalet sjukdagar per central i förhållande till antalet anställda i huvudsyssla vid årets slut. Mest sjukfrånvarofall förekom det inom utvecklingstjänsterna, minst inom förvaltningstjänsterna. Sjukfrånvaron fördelas mycket ojämnt inom staden. Den högsta sjukfrånvaron finns inom avbyttjänsterna, städtjänsterna, hemvården och inom åldringsvården.

TABELL 11: Frånvarodagar

	2015	2016	2017
Frånvaro sammanlagt*	68 081	67 983	67 604
Sjukdomar	14 670	16 275	15 931
Olycksfall/yrkessjukdomar	227	535	532
Familjepolitiska**	9 744	8 198	8 775
Semester	-	28 476	28 782
Utbildning	-	3 127	2 989
Personlig orsak (oavlönad)	-	-	2 795
Övriga	-	-	7 800

* Sjukfrånvaro under arbetsdagar

** Bl.a. moderskaps-, vård-, föräldraledigheter och tillfälliga vårdledigheter

*** Bl.a. övertidsledigheter, tjänsteresor osv.

TABELL 12: Frånvarodagar och sjukfrånvarodagar/anställd

År	Per anställd 31.12. (personal i huvudsyssla)	
	All frånvaro*	Sjukfrånvaro*
2015	60,5	13,2
2016	60,5	14,9
2017	59,4	14,5

* Arbetsdagar

TABELL 13: Sjukfrånvarodagar per central

	Sjukfrånvarodagar*		
	2015	2016	2017
Förvaltningstjänster	113	262	164
Ekonomitjänster	1 213	1 418	1561
Utvecklingstjänster	1 779	2 329	1768
Grundtrygghetscentralen	5 902	5 787	5701
Bildningscentralen	4 997	5 621	5706
Tekniska centralen	807	1 201	1402
Vattenaffärsverket	86	192	161
Sammanlagt	14 897	16 810	16 463

* Under arbetsdagar

TABELL 14: Sjukfrånvarodagar per central i förhållande till antalet anställda

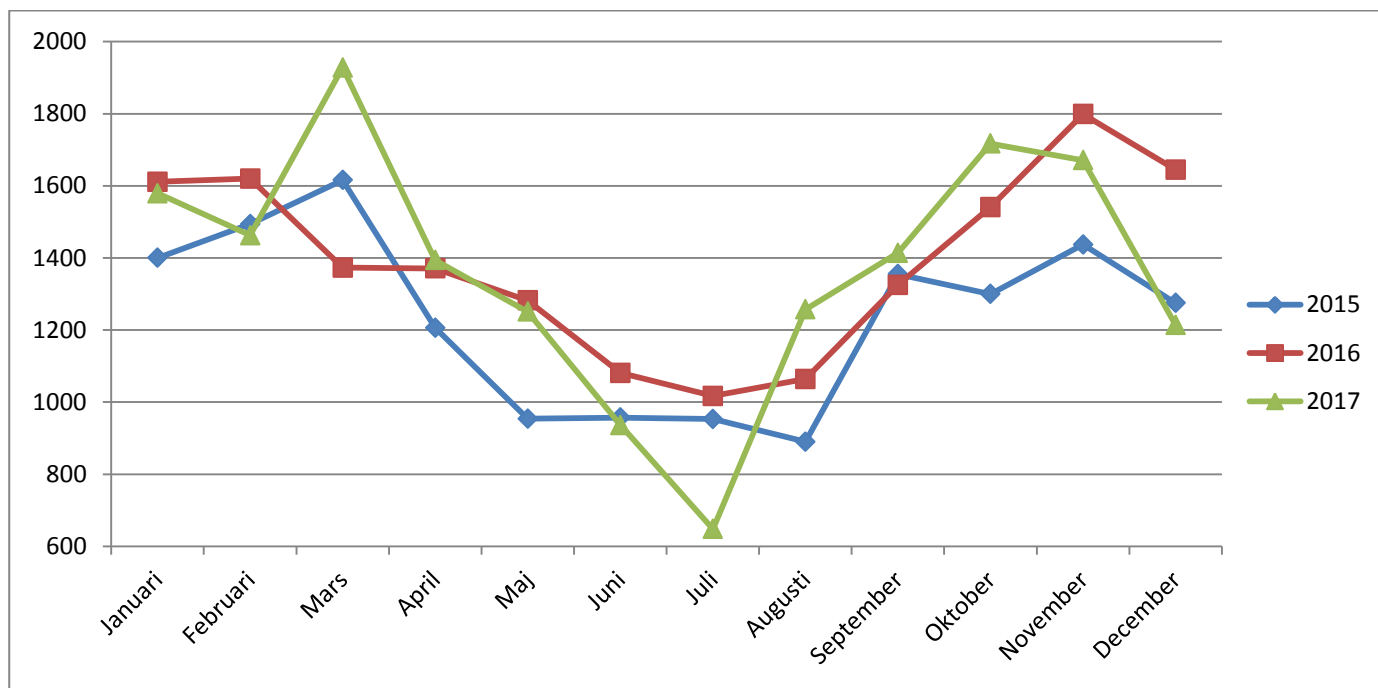
	Sjukfrånvarodagar*/anställd		
	2015	2016	2017
Förvaltningstjänster	3,9	8,2	5,3
Ekonomitjänster	15,3	18,4	16,4
Utvecklingstjänster	21,7	22,6	19,2
Grundtrygghetscentralen	14,4	14,8	14,2
Bildningscentralen	11,3	12,9	13,1
Tekniska centralen	11,4	16,7	19,2
Vattenaffärsverket	6,1	12,8	12,4

* Under arbetsdagar

TABELL 15: Sjukfrånvaroperiodernas fördelning enligt längd

Sjukfrånvarons längd	2015	2016	2017
1-3 dagar	1 986	2 305	2 586
4-5 dagar	470	472	479
6-10 dagar	286	242	322
11–30 dagar	209	213	223
31–60 dagar	41	60	41
61- dagar	18	24	20
Sjukfrånvaroperioder tills.	3 055 st.	3 382 st.	3 673 st.

TABELL 16: Den månatliga variationen i sjukfrånvaron



5.3. Företagshälsovård

Förutom den lagstadgade förebyggande företagshälsovården har man för de anställda i Lovisa stad ordnat möjlighet till sjukvård på allmänläkarnivå. Mehiläinen Oy ansvarar för företagshälsovården för de anställda i Lovisa stad. Det nuvarande serviceavtalet med Mehiläinen Oy är i kraft till 31.3.2019. Utöver detta har avbytarpersonalen på grund av sitt vidsträckt verksamhetsområde möjlighet att använda vissa övriga serviceproducenters företagshälsovårdstjänster.

Bruttokostnaderna för företagshälsovården var år 2017 totalt 430 728 euro. Företagshälsovårdsutgifterna har under de senaste åren hållits på ungefär samma nivå. Den ökande sjukfrånvaron har syns i företagshälsovårdens kostnader närmast så att sjukvårdens andel av kostnaderna har blivit större än kostnadsandelen för den förebyggande verksamheten.

Den ersättning som ansöks om hos FPA minskar betydligt den nettoeffekt som företagshälsovårdens utgifter har på stadens ekonomi. FPA:s ersättning är 50-60% av de godkända kostnaderna beroende på ersättningsklass. Av företagshälsovårdens kostnader fick staden för år 2016 en ersättning på 238 000 euro. Beslutet om ersättning för år 2017 fås på hösten 2018.

Antalet besök hos Mehiläinen Oy:s mottagning i Lovisa var tillsammans 3 442. Dessutom gjordes 713 besök i rådgivnings- och andra syften. Antalet besök har ökat något sedan år 2016. Vidare har man inom företagshälsovården använt 122,5

timmar för arbetsplatsutredningar och 154,4 timmar för grupprådgivning. Antalet bedömningar och förhandlingar om arbetsförmågan ökade betydligt under 2017.

Av alla sjukledigheter som ordinerades åt de anställda berodde 29 % på sjukdomar i muskuloskeletala systemet, 10 % på andningsorganens sjukdomar och 14 % på psykiska sjukdomar.

5.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet

Arbetarskyddet fungerar i tätt samarbete med företagshälsovården och de arbetsplatsbesök som de lagstadgade arbetsplatsutredningarna förutsätter görs tillsammans. Utredandet av problem med ineluften har krävt många besök på arbetsplatserna. Regionalförvaltningsverkets arbetarskyddsinspektörer gjorde två inspektioner till Lovisa stad. Den ena gällde hemvården och den andra gjordes på idrottshallens byggarbetsplats. Under inspektionerna framkom inga allvarliga brister.

Totalt skickades 88 anmälningar om arbetsolycksfall till försäkringsbolaget. Antalet sjukfrånvarodagar på grund av arbetsolycksfall var totalt 532 arbetsdagar. Ingen anställd fick allvarliga skador genom olycksfall i arbetet. Olycksfall i arbetet eller fritiden utgör ca 3 av hela sjukfrånvaron. De flesta arbetsolycksfall leder inte till sjukledighet. I vissa fall konstaterade försäkringsbolaget också att det inte rörde sig om arbetsolycksfall på det sätt som avses i lagen och ansökan om ersättning avslogs.

5.5. Förebyggande verksamhet på arbetsplatsen

Man följer upp och stöder Lovisa stads anställdas arbetsförmåga i enlighet med verksamhetsplanen för företagshälsovården. Planen granskas årligen.

Verksamhetsplanen för företagshälsovården görs inom Lovisa stad för två år åt gången. I slutet av år 2017 utarbetades en ny verksamhetsplan för åren 2018-2019. Det gjordes några preciseringar i den förnyade verksamhetsplanen men i övrigt bygger verksamheten på tidigare verksamhetsmodell. Planen godkändes i arbetarskyddskommissionen 13.12.2017.

Också modellen för tidigt stöd uppdaterades under början av 2017. I modellen har man överenskommit om verksamhetsmodellerna för tidigt stöd, intensifierat stöd och stöd för personer som efter en lång frånvaro återvänder till arbetet. Målet är att aktivt förutse risker relaterade till arbetsförmåga, tidig identifiering av alarmsignaler som hotar arbetsförmågan och att ingripa i dessa signaler. Det är viktigt att i ett så tidigt skede som möjligt observera och föra på tal även möjliga övriga problem som anknyter till arbets- och verksamhetsförmågan samt till kunnande.

5.6. Tyky-verksamhet och belöning av personalen

För personalens tyky-verksamhet reserverades totalt 62 000 euro, varav 35 000 euro fördelades på centralerna utgående från personalantalet i personalplanen för 2017.

Centralerna beslutar själva om fördelningen av tyky-anlagen åt sina enheter. Återstoden av tyky-anlagen används till de kultur- och motionsnedlar som delas ut åt personalen samt till de gemensamma motions- och rekreationsevenemang som ordnas för hela personalen.

De flesta enheter har år 2017 ordnat egna tyky-evenemang. Dessa är oftast motions- eller kulturbetonade utflykter i närömgivningen. Vanligtvis används en eftermiddag i året för utflykterna.

Lovisa stad uppmärksammar varje år de anställda som varit i 20, 30 eller 40 år i kommunal tjänst. År 2017 fick totalt 51 anställda en gåva för sina tjänsteår. Till årets arbetstagare valdes skolsekreterare Jenny Sirén-Paajonen.

Fyra anställda och fem förtroendevalda mottog ett hederstecken som republikens president hade beviljat och åtta förtroendevalda fick Kommunförbundets förtjänstecken.

6. ORGANEN FÖR SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD

6.1 Samarbetskommittén

I samarbetskommittén behandlas personalärenden i enlighet med samarbetslagen. Samarbetskommittén sammanträdde år 2017 undantagsvis bara två gånger. Följande arbetstagare och arbetsgivarrepresentanter hörde år 2017 till kommittén:

- Kaleva Olavi, arbetsgivarens representant, ordförande (till 4/2017)
- Grönholm Thomas, arbetsgivarens representant
- Kettunen Kirsi, arbetsgivarens representant
- Kinnunen Antti, arbetsgivarens representant
- Passi Eveliina, FOSU, vice ordförande
- Kari Juulia, FOSU
- Nyström Tom, Jyty (senare Juha-Pekka Palasmaa)
- Lehti Pirjo, Super (senare Sirpa Kiili)
- Santaharju Anne, Tehy
- Träskelin Hans, JHL

Stadsstyrelsens ordförande och förvaltningsdirektören har närvarorätt vid samarbetskommitténs möten. Kommitténs ordförande var föredragande och personalchefen teknisk sekreterare.

I samarbetskommittén behandlas årligen uppgörandet av budget och personalplan samt bokslutet och personalrapporten. Övriga ärenden som behandlas regelbundet är t.ex. utarbetandet av utbildningsplanen, företagshälsovårdens verksamhet och ändringarna i arbets- och tjänstekollektivavtalen.

6.2 Arbetarskyddskommissionen

Arbetarskyddskommissionen sköter stadens arbetarskydds- och arbetssäkerhetsärenden. Arbetarskyddskommissionen sammanträdde tre gånger. Arbetarskyddskommissionen hade följande medlemmar:

- Hovi Anne, arbetarskyddschef (senare Petri Hirvonen)
- Lindroos Markus, arbetsgivarens representant
- Frondén Sten, arbetsgivarens representant
- Tenhunen Timo, arbetsgivarens representant
- Nyström Pia, representant för tjänstemännen
- Östman Maud, representant för tjänstemännen
- Hovi Raimo, arbetarskyddsfullmäktig
- Iivonen Jaana, arbetarskyddsfullmäktig
- Mäkelä Birgitta, arbetarskyddsfullmäktig
- Noroviita Timo, arbetarskyddsfullmäktig
- Nygård Kaj, arbetarskyddsfullmäktig
- Honkanen Soile, arbetarskyddsfullmäktig
- Palasmaa Juha-Pekka, arbetarskyddsfullmäktig
- Santaharju Anne, arbetarskyddsfullmäktig
- Weppling-Airikka Irene, arbetarskyddsfullmäktig

Arbetsvälfärdscoordinator Anne Hovi var arbetarskyddschef samt ordförande och sekreterare för kommissionen. Efter henne har uppgiften skötts av Petri Hirvonen. I arbetarskyddskommissionen behandlades t.ex. arbetsplatsutredningar, arbetarskyddsinspektioner, valet av årets arbetstagare och olika frågor om arbetshälsa.

I Lovisa stad valdes i december 2017 nya arbetarskyddsfullmäktige för mandatperioden 2018-2021. Arbetarskyddskommissionen fortsätter med smärre förändringar sin verksamhet under perioden som börjar 2018.

TABELL 17: Sammandrag av nyckeltalen

Nyckeltal 31.12	2014	2015	2016
Antal årsverken enligt personalplan	1 004	983	981
Förverkligade årsverken (avlönade)	1 051	1 054	1 046
Personal (utan bitjänster)	1 131	1 125	1 124
- ordinarie	899	887	904
- visstidsanställda	232	238	220
- bitjänster/uppgifter	112	97	112
Medelålder	46,4	46,3	46,5
- kvinnor	45,6	45,7	46,3
- män	47,1	48,1	47,8
- ordinarie	48,0	47,9	48,1
- visstidsanställda	40,3	39,2	40,9
Könsfördelning %			
- kvinnor	82,3	85,4	84,0
- män	17,7	15,6	16,0
Frånvaro i arbetsdagar	69 732	68 081	67 983
- sjukdomar	14 165	14 670	16 275
- olycksfall	470	227	535
- familjepolitiska skäl	8 309	9 744	8 198
- andra skäl (semester, oavlönad ledighet, studieledighet o.s.v.)	46 788	43 440	42 975
Lönekostnader, miljoner euro	48,9	49,0	49,0