



PERSONALRAPPORT 2018

LOVISA STAD

INNEHÅLL

1. Sammanfattning	3
2. Personalförvaltningens mål och verksamhet 2018	
2.1. Att uppnå målen för personalförvaltningen och åtgärder	4
3. Antalet anställda	
3.1. Personalplaneringen och antalet förverkligade arbetsår	6
3.2. Antalet anställda och typ av anställningsförhållande	7
3.3. Sysselsättningsverksamheten	8
3.4. Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden	9
3.5. Pensionering	9
4. Personalutgifter	
4.1. Lönekostnader	11
4.2. Ändringarna i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2018	12
5. Personalnyckeltal	
5.1. Åldersstruktur och könsfördelning	13
5.2. Sjukfrånvaro och annan frånvaro	13
5.3. Företagshälsovård	16
5.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet	17
5.5. Förebyggande verksamhet på arbetsplatsen	18
5.6. Tyky-verksamhet och belöning av personalen	19
6. Organen för samarbete och arbetarskydd	
6.1. Samarbetskommittén	20
6.2. Arbetarskyddskommissionen	20

TABELLER

TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan	6
TABELL 2: Förverkligade årsverken	7
TABELL 3: Antalet anställda i huvudsyssla per central 31.12.	8
TABELL 4: Antalet anställda enligt anställningsförhållandets typ	8
TABELL 5: Övriga löne- och arvodestagare	9
TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2019–2025	10
TABELL 7: Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren	11
TABELL 8: Ersatta övertidstimmar	11
TABELL 9: Personalens medelålder	13
TABELL 10: Frånvarodagar	14
TABELL 11: Frånvarodagar och sjukfrånvarodagar/anställd	14
TABELL 12: Sjukfrånvarodagar per central	15
TABELL 13: Sjukfrånvarodagar i förhållande till antalet anställda	15
TABELL 14: Sjukfrånvaroperiodernas fördelning enligt längd	16
TABELL 15: Sammandrag av nyckeltalen	21

1. SAMMANFATTNING

Lovisa stad och Lovisa vattenaffärsverk hade sammanlagt 1 139 anställningsförhållanden i huvudsyssla vid utgången av 2018. Av dessa var 881 ordinarie och 258 på visstid. Vidare hade 102 personer ett tillfälligt anställningsförhållande eller en bisyssla. Därmed hade staden i sin anställning totalt 1 241 personer.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av personalresursen inom staden och vattenaffärsverket totalt 1 057 avlönade årsverken. Siffran var en aning större än året förut.

Vid utgången av 2018 var 8 personer anställda i läroavtalsförhållande och 26 var stödsysselsatta. Antalet deltidspensionerade och delinvalidpensionerade uppgick sammanlagt till 25. Vid utgången av 2018 var antalet närståendevårdare och familjevårdare, vilkas löner betalas av Lovisa stad, tillsammans 138. Antalet anställningsförhållanden för förtroendevalda uppgick till 215.

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 48 741 000 euro. Lönekostnaderna har därmed stigit med 344 000 euro från 2017. Lönekostnaderna steg bland annat på grund av de allmänna lönehöjningarna i enlighet med det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet samt med anledning av den engångsersättning som bokfördes för 2018. Den resultatbaserade engångspotten betalades som engångsersättning i januari 2019. Engångsbeloppet uppgick till cirka 350 000 euro.

Andelen kvinnor (87,1 %) av personalen var klart större än andelen män. Personalens medelålder var 44,2 år. Männerna var i snitt (45,0 år) något äldre än kvinnorna (44,1 år). Jämfört med tidigare år har personalens medelålder sjunkit en aning.

Antalet sjukfrånvaron ökade 2018. Antalet sjukdagar ökade med nästan 1 500 arbetsdagar det vill säga cirka 9 % från 2017. På grund av sjukdom gick totalt 18 020 arbetsdagar förlorade och i förhållande till personalmängden 31.12. uppgick antalet sjukfrånvarodagar till 15,8 arbetsdagar per arbetstagare. Störst var ökningen i sjukfrånvaron inom utvecklingstjänsterna och grundtrygghetscentralen. I de andra centralerna var förändringarna mindre.

Totalantalet frånvaroperioder minskade från föregående år. De korta frånvarona (6–10 dagar) ökade mest. Även antalet frånvaroperioder på över 30 dagar ökade från föregående år. Antalet arbetsdagar som gick förlorade på grund av arbetsolycksfall har hållits relativt litet och de utgör ca 3 % av hela sjukfrånvaron.

År 2018 pensionerades 48 personer. Medelåldern för dem som avgick med ålderspension var 63,7 år.

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

Personalrapporten motsvarar i huvudsak strukturen för personalrapporten 2017 och den har uppgjorts av personalchefen, arbetshälsokoordinatorn och personalsekreterarna.

2. PERSONALFÖRVALTNINGENS MÅL OCH VERKSAMHET 2018

2.1. Att uppnå målen för personalförvaltningen och åtgärder

Ett mål som anknyter till välbefinnande i arbetet och arbetsmotivation ställdes för personalförvaltningen 2018. Nedan finns en lista och en beskrivning över de åtgärder som vidtagits för att främja personalens arbetshälsa och arbetsförmåga.

- intensivare och kompanjonskapsbaserat samarbete med företagshälsovården
- chefskompassen
- utvecklingssamtal och grupputvecklingssamtal
- handledning i ledning av arbetsförmåga
- att stöda yrkeskarriärerna för deltidsarbetsföra.

Företagshälsovårdstjänsterna konkurrensutsattes i slutet av hösten 2018. I konkurrensutsättningen fäste man speciellt vikt vid att kvaliteten för företagshälsovården ska bli bättre. Ett viktigt mål är att det förebyggande arbetet betonas inom företagshälsovården.

Ergonomi var temat för arbetarskyddet 2018. I anknytning till det här planerade och startade man stadens och företagshälsovårdens rygggrupp. Resultaten av detta visar att det var möjligt att förebygga sjukfrånvaro och öka deltagarnas förmåga att ta hand om sin arbetsförmåga. Under ryggveckan ordnades föreläsningar om ergonomi och på intranätet delades material till enheterna.

Chefskompassen är ett arbetsredskap för cheferna och företagshälsovården. Med hjälp av arbetsredskapet får cheferna utgående från de i modellen för tidigt stöd överenskomna larmgränserna en anmälan i sin e-post. Till exempel om den anställda har en oavbruten frånvaro på 14 dagar eller om hen varit borta tre gånger under fyra månader så har chefen och den anställda en diskussion om arbetsförmågan och den skrivs i Chefskompassen.

Under slutet av året gjordes en självvärdering av modellen för tidigt stöd och utgående från den bestämdes målen. På det här sättet strävade man efter att öka chefernas kännedom och vetskap om ärenden i anknytning till arbetsförmåga. I samarbete med företagshälsovården och Keva hölls i oktober två workshoppar för cheferna. Målet är att under våren 2019 uppdatera stadens modell för tidigt stöd till modellen för aktivt stöd.

På de workshoppar som hölls hösten 2018 konstaterades att det i frågor i anknytning till arbetsförmåga finns behov för gemensam utveckling och av kamratstöd. För att stöda förverkligandet av den aktiva modellen och stärkandet av arbetsgemenskapens samarbetsstrukturer har man kommit överens om fyra workshoppar för chefer 2019.

Under 2018 har man konstaterat att det är utmanande att placera deltidsarbetsföra personer inom staden. Därför har stadens ledningsgrupp på hösten grundat en arbetsgrupp för att stöda de deltidsarbetsföras yrkeskarriärer. I gruppen finns representanter från alla centraler och företagshälsovården. Gruppen inleder sitt arbete våren 2019.

Personalens fortbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. År 2018 registrerades totalt 2 861 stycken olika utbildningsdagar. Totalantalet 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.

Tretton chefer slutförde Kommunförbundets coachning för chefer och fick EKJ-certifikatet år 2018. Stadens ledning (direktörer, chefer och delvis närchefer) har 2016–2018 slutfört EKJ-certifikatet, och därför är det inte meningen att fortsätta coachningen.

3. ANTALET ANSTÄLLDA

3.1. Personalplaneringen och antalet förverkligade arbetsår

Personalplaneringen har som utgångspunkt att den totala personalmängden i Lovisa stad anpassas 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 har man berett en organisationsförändring som stadsfullmäktige godkände 13.6.2018. Den nya organisationen tas i bruk från början av 2019.

Man svarar på ökningsbehovet i huvudsak genom att öka produktiviteten. Produktivitetsökningen söks från utvecklandet av organisationens verksamhetsätt 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.

Antalet budget- och personalplaneenliga planerade tjänster och ordinarie uppgifter i arbetsavtalsförhållande uppgick 2018 till ett antal motsvarande totalt 993,5 hela arbetsår för vilka man reserverade anslag i budgeten. På grund av att användningen av vikarier och tillfällig arbetskraft inte beaktas i personalplanen överskrider den faktiska personalanvändningen en aning det planerade.

TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan

	2016	2017	2018
Förvaltningstjänster	31,4	31,9	31,5
Ekonomitjänster	74,9	71,7	83,6
Utvecklingstjänster	67,7	67,7	67,7
Grundtrygghetscentralen	327,7	331,4	321,9
Bildningscentralen	387,9	389,5	402,3
Tekniska centralen	76,0	71,1	73,5
Vattenaffärsverket	15,0	15,0	13
Sammanlagt	980,6	978,3	993,5

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 1 057,0 årsverken 2018 jämfört med 1 048,5 årsverken året innan. Den totala användningen av personalresurser var därmed lite högre än året innan. Antalet innehåller inte stödsysselsatta.

TABELL 2: Förverkligade årsverken (avlönade)*

	2016	2017	2018
Förvaltningstjänster	32,5	30,4	31,6
Ekonomitjänster	76,3	79,0	84
Utvecklingstjänster	67,8	66,5	67,8
Grundtrygghetscentralen	365,0	362,9	357,5
Bildningscentralen	415,2	422,0	429,6
Tekniska centralen	74,7	73,4	75,5
Vattenaffärsverket	14,0	14,3	11
Sammanlagt	1 045,5	1 048,5	1 057,0

*) innehåller inte stödsysselsatta

3.2. Antalet anställda och typ av anställningsförhållande

Vid utgången av 2018 hade staden i sin anställning inalles 1 241 personer, av vilka 881 var ordinarie och 258 visstidsanställda. Antalet bitjänster och sidouppgifter uppgick till 102. Antalet anställda, bitjänsterna inte medräknade, uppgick till 1 139. Antalet ordinarie anställningarna var vid utgången av 2018 nästan samma som i slutet av 2017.

Andelen visstidsanställda av hela personalen uppgick till 20,8 % 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 1 139 gällande anställningsförhållandena i huvudsyssla i Lovisa stad 31.12.2018 var inalles 908 st (80 %) 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 76 % i arbetsavtalsförhållande och 24 % i tjänsteförhållande. Av de som har tjänsteförhållande är de flesta lärare.

Enligt Statistikcentralens preliminära uppgifter uppgick invånarantalet i Lovisa 31.12.2018 till 14 894. Staden hade därmed 83,3 anställda per 1 000 invånare. Per en anställd fanns det 12 invånare.

TABELL 3: Antalet anställda i huvudsyssla per central 31.12.2018

	Ordinarie			Visstidsanställda			Sammanlagt		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Förvaltningstjänster	31	28	28	1	3	3	32	31	31
Ekonomitjänster	74	69	79	3	26	9	77	95	88
Utvecklingstjänster	65	61	50	38	31	29	103	92	79
Grundtrygghetscentralen	313	314	304	77	86	83	390	400	387
Bildningscentralen	338	333	340	97	101	127	435	434	467
Tekniska centralen	69	66	69	3	7	7	72	73	76
Vattenaffärsverket	14	12	11	1	1	0	15	13	11
Sammanlagt	904	883	881	220	255	258	1 124	1 138	1 139

TABELL 4: Antalet anställda enligt anställningsförhållandets typ

	2016	2017	2018
Ordinarie	904	883	881
– heltidsanställda	748	717	716
– deltidsanställda	134	140	140
– deltidspensionerade	22	26	25
Visstidsanställda	220	255	258
– heltidsanställda	133	174	160
– deltidsanställda	48	40	64
– sysselsatta	32	29	26
– i läroavtalsförhållande	7	12	8
Sammanlagt/personer	1 124	1138	1 139
Bitjänster/-uppgifter	112	97	102

3.3. Sysselsättningsverksamheten

Lovisa stad sysselsatte under 2018 med lönesubvention sammanlagt 70 personer. Av dessa var 17 långtidsarbetslösa och sysselsättandet grundade sig på kommunens sysselsättningskyldighet. Vi lyckades få sysselsättningsverksamheten att växa jämfört med året förut. Vid årets slut var antalet stödsysselsatta totalt 26. Staden har med sina egna sysselsättningsåtgärder märkbart kunnat minska på kostnaderna för långtidsarbetslösheten.

På hösten beviljades ett tilläggsanslag på 50 000 euro för sysselsättningslönerna. Anslaget överfördes från de inbesparade kommunandelsbetalningarna för arbetsmarknadsstödet.

Lovisa stads sysselsättningstjänster verkar under utvecklingstjänsterna. Sysselsättningsverksamhet för ungdomar ordnades på Lilla Petters gård och arbetsverkstadsverksamhet för vuxna på Akseli. Man har också ordnat stöd för långtidsarbetslösa genom verksamhet i en så kallad 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 215. Med anställningsförhållanden för förtroendevalda avses sådana ledamöter i kommunala förtroendeorgan som betalas mötesarvode och andra ersättningar för att sköta förtroendeuppdrag. Totalt 181 460 euro betalades i mötesarvoden åt stadens förtroendevalda (2017: 161 773 euro). Mötesarvode betalades också till anställda vid staden då de deltar i ett organs möte till exempel som föredragande eller sakkunnig. Totalt 35 880 euro betalades i mötesarvoden till stadens förtroendevalda (2017: 38 810 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 2018 till 138 personer.

TABELL 5: Övriga löntagare och mottagare av arvoden

	2016	2017	2018
Familjevårdare	29	34	33
Närståendevårdare	105	105	105
Mottagare av kommuntillägg för hemvård	102	- *)	- *)
Sammanlagt	236	139	138

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

3.5. Pensionering

Sammanlagt avgick 48 personer med pension 2018. Den genomsnittliga åldern för de som avgick med ålderspension var 63,7 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.

Enligt prognoserna om pensionsavgång som Kommunernas pensionsförsäkring (Keva) uppgjort bedöms 30-40 personer avgå med ålderspension varje år under perioden 2019–2025.

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

	Ålderspension	Sjukpension	Delsjukpension
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

4. PERSONALUTGIFTER

4.1. Lönekostnader

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 48 741 000 euro. År 2017 var lönekostnaderna totalt 48 397 000 euro. Lönekostnaderna har därmed stigit med 344 000 euro från 2017.

Lönekostnaderna blev mindre på grund av att arbetsgivarens lagstadgade bikostnader minskade och på grund av den konkurrenskraftsavtalsenliga nedskärningen i semesterpengen. Arbetsgivarens lagstadgade lönebikostnader minskades kännbart år 2018, vilket framgår ur tabell 7. En besparing gjordes särskilt i de lönegrundade pensionsavgifterna och i arbetsgivarens socialskyddsavgifter samt i de så kallade varhe-avgifterna som staden i mindre grad än förr betalat i och med den gynnsamma utveckling som skett i antalet arbetsoförmögenhetspensioner.

TABELL 7: Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren

	2016	2017	2018
Pensionsavgift (KomPL)	17.10 %	17.05 %	16.75 %
Olycksfallsförsäkring	0.20 %	0.50 %	0.40 %
Arbetslöshetsförsäkring	3.74 %	3.30 %	2.60 %
Socialskyddsavgift	2.12 %	1.08 %	0.86 %
Sammanlagt	23.16 %	21.93 %	20.61 %

I enlighet med tabell 8 betalades år 2018 penningersättning för totalt 9 064 övertidstimmar. Mängden övertidsarbete minskade med 13 % från fjolåret. Mest ersättning för övertid betalades i grundtrygghetscentralen men i förhållande till personalmängden görs mest övertidsarbete inom tekniska centralen och vattenaffärsverket.

TABELL 8: Ersatta övertidstimmar

	Övertidstimmar *		
	2016	2017	2018
Förvaltningstjänster	0	34	0
Ekonomitjänster	157	430	431
Utvecklingstjänster	443	557	608
Grundtrygghetscentralen	7 249	5 843	4 897
Bildningscentralen	170	50	66
Tekniska centralen	2 611	2 475	2 242
Vattenaffärsverket	977	986	820
Sammanlagt	1 1607	1 0375	9 064

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

4.2. Ändringarna i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2018

Med tanke på anställningsärenden och kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal har ett nytt avtal för tiden 1.2.2018–31.3.2020 trätt i kraft. Lönerna för de olika avtalsområdena höjdes med en generell lönehöjning 2018 (1.5.2018). Den generella höjningen var varierande för avtalsområdena och höjningen riktades både till den uppgiftsbaserade lönen och till den individuella lönen.

Den resultatbaserade engångspotten betalades som engångsersättning i januari 2019, men den bokfördes på 2018. Engångsbeloppet uppgick till cirka 350 000 euro.

I enlighet med tjänste- och kollektivavtalen inleddes förberedelsearbetet för allokeringen av justeringspotten på mot slutet av hösten.

5. PERSONALNYCKELTAL

5.1. Åldersstruktur och könsfördelning

Hela personalens medelålder var 44,2 år vid utgången av 2018. Den ordinarie personalens medelålder var 47,4 år och den visstidsanställda personalens 41,1 år. Männens medelålder var 45,0 år och kvinnornas 44,1. Medelåldern för personalen i Lovisa stad är något lägre 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 är dock andelen 50 år fyllda aningen större i jämförelse med genomsnittet för kommunsektorns anställda. I Lovisa är talet 45,0% och motsvarande tal för kommunsektorn är cirka 43,7 %.

Åldersfördelningen för personalen i Lovisa stad var 2018 följande:

Ålder	Andel
– 24	3,7 %
25–29	6,9 %
30–34	9,6 %
35–39	9,7 %
40–44	13,0 %
45–49	12,1 %
50–54	16,1 %
55–59	17,1 %
– 24	11,8 %

Andelen kvinnor av personalen är klart större än andelen män (87,1 %). Andelen män av hela personalen har minskat jämfört med föregående år. Männen är fortfarande kraftigt underrepresenterade inom vårdbranschen och inom småbarnspedagogiken.

TABELL 9: Personalens medelålder

	2016	2017	2018
Hela personalen	46,5	46,6	44,2
– män	47,8	47,1	45,0
– kvinnor	46,3	46,0	44,1
Ordinarie	48,1	48,0	47,4
Visstidsanställda	40,9	42,1	41,1

5.2. Sjukfrånvaro och annan frånvaro

I frånvaron ingår frånvaro som omfattar en hel dag eller en längre tid, såsom semestrar, sjukdagar, utbildningsdagar, övertidsledigheter, semesterpenningsledigheter, moderskaps- och föräldraledigheter, vårdledigheter o.s.v. Antalet frånvarodagar, samtliga semestrar samt avlönade och oavlönade ledigheter medräknade, var sammanlagt 71 516 arbetsdagar. Antalet semesterdagar uppgick till 28 770. Antalet

olika vård-, föräldra- och familjeledigheter var totalt 7 768 arbetsdagar. Antalet frånvaron på grund av arbets- eller fritidsolyckor 2018 uppgick sammanlagt till 466 arbetsdagar. Antalet minskade jämfört med året innan (552 arbetsdagar). Olycksfallens andel av hela sjukfrånvaron är rätt liten (ca 3 %).

TABELL 10: Frånvarodagar

	2016	2017	2018
Frånvaro sammanlagt*	67 983	67 604	71 516
Sjukdomar	16 275	15 931	17 554
Olycksfall/yrkessjukdomar	535	532	466
Familjepolitiska**	8 198	8 775	7 768
Semester	28 476	28 782	28 770
Utbildning	3 127	2 989	2 861
Personlig orsak (oavlönad)	-	2 795	3 127
Övriga***	-	7 800	10 970

* Sjukfrånvaro under arbetsdagar

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

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

Antalet sjukfrånvarodagar var sammanlagt 18 020 uttryckt i arbetsdagar och 24 334 i kalenderdagar (veckoslut och lediga dagar inräknade). Frånvarodagarnas antal var därmed i snitt 62,8 arbetsdagar/anställd och antalet sjukfrånvarodagar 15,8 arbetsdagar/arbetstagare.

TABELL 11: Frånvarodagar och sjukfrånvarodagar/anställd

År	Per anställd 31.12. (personal i huvudsyssla)	
	All frånvaro*	Sjukfrånvaro*
2016	60,5	14,9
2017	59,4	14,4
2018	62,8	15,8

* Arbetsdagar

Antalet sjukfrånvaron har ökat jämfört med 2016 och 2017. Sjukfrånvaron i Lovisa har under de senaste åren varit högre än genomsnittet inom kommunsektorn.

TABELL 12: Sjukfrånvarodagar per central

	Sjukfrånvarodagar*		
	2016	2017	2018
Förvaltningstjänster	262	164	172
Ekonomitjänster	1 418	1 561	1 427
Utvecklingstjänster	2 329	1 768	2 332
Grundtrygghetscentralen	5 787	5 701	6 639
Bildningscentralen	5 621	5 706	5 850
Tekniska centralen	1 201	1 402	1 579
Vattenaffärsverket	192	161	21
Sammanlagt	16 810	16 463	18 020

* Arbetsdagar

I tabell 13 presenteras antalet sjukdagar per central i förhållande till antalet anställda i huvudsyssla vid årets slut. Mest sjukfrånvaron sågs inom utvecklingstjänsterna och tekniska centralen, minst vattenaffärsverket och förvaltningstjänsterna. Sjukfrånvarofallen fördelas mycket ojämnt inom staden.

TABELL 13: Sjukfrånvarodagar per central i förhållande till antalet anställda

	Sjukfrånvarodagar*/anställd 31.12		
	2016	2017	2018
Förvaltningstjänster	8,2	5,3	5,5
Ekonomitjänster	18,4	16,4	16,2
Utvecklingstjänster	22,6	19,2	29,5
Grundtrygghetscentralen	14,8	14,2	17,2
Bildningscentralen	12,9	13,1	12,6
Tekniska centralen	16,7	19,2	20,7
Vattenaffärsverket	12,8	12,4	1,9

* Arbetsdagar

I enlighet med tabell 14 uppgick antalet sjukfrånvaroperioder till sammanlagt 3 606 (år 2017 totalt 3 673), varav 68 % var högst tre arbetsdagar långa. Andelen korta frånvaron minskade något. Av frånvaroperioderna var 40 % sådana som chefen gett tillstånd till men av det totala antalet sjukdagar var bara var sjunde dag sådan som chefen 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 1,8 % över en månad långa och 0,5 % längre än två månader. Antalet långa frånvaroperioder har ökat något från år 2017.

TABELL 14: Sjukfrånvaroperiodernas fördelning enligt längd

Sjukfrånvarons längd	2016	2017	2018
1–3 dagar	2 305	2 586	2 437
4–5 dagar	472	479	502
6–10 dagar	242	322	355
11–30 dagar	213	223	246
31–60 dagar	60	41	47
61– dagar	24	20	19
Sjukfrånvaroperioder totalt	3 382 st.	3 673 st.	3 606 st.

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. Företagshälsovårdstjänsterna konkurrensutsattes i slutet av hösten 2018. Från 1.4.2019 sköter Mehiläinen Oy fortsättningsvis företagshälsovårdstjänsterna. Utöver detta har avbytarpersonalen på grund av sitt vidsträckt verksamhetsområde möjlighet att använda vissa övriga serviceproducenters företagshälsovårdstjänster.

Bruttokostnaderna för företagshälsovården var 2017 totalt 422 229 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 2017 en ersättning på 225 796 euro. Beslutet om ersättning för år 2018 fås på hösten 2019.

Under år 2018 besöktes arbetsplathälsovården Mehiläinen Oy i Lovisas verksamhetspunkt enligt följande:

Besök hos allmänläkare 2 150 st
 Besök hos företagshälsovårdsläkare 1 298 st
 Besök hos företagshälsovårdare 2 288 st
 Besök hos arbetspsykolog 171 st
 Besök hos arbetsfysioterapeut 393 st
 och även laboratorieundersökningar gjordes under året 3 816 st.

Andelen förebyggande företagshälsovård (Kostnadsklass I/ KELA) andel var 42,1 % år 2018 och sjukvård inom allmänläkarvårdens andel var 57,9 %. Tyngdpunkten har förflyttats till den förebyggande verksamheten. Målsättningen är att 60 % skulle utgöras av den förebyggande verksamheten och 40 % av sjukvården.

Antalet bedömningar och förhandlingar om arbetsförmågan ökade fortsättningsvis under 2018, speciellt på grund av de diskussioner som fördes gällande intensifierat stöd.

Av alla sjukledigheter som ordinerades åt de anställda berodde 26,6 % på sjukdomar i muskuloskeletala systemet, 18,4 % på psykiska sjukdomar och 12,8 % på andningsorganens sjukdomar. Antalet frånvaron relaterade till psykisk hälsa har ökat från 2017.

Hösten 2018 intensifierades samarbetet med arbetshälso teamet särskilt för sådana anställda vilkas arbetsförmåga är nedsatt och som har långa sjukfrånvaroperioder. Företagshälsovårdens läkare bedömer deras arbetsförmåga i förhållande till arbetsuppgiften och tillsammans med chefen, den anställda och ibland också en representant för personalförvaltningen uppgjorde man vid nätverksmöten en fortsättningsplan för de anställda som stöd för återgång till arbetet eller för att stanna kvar på jobbet.

5.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet

Arbetarskyddskommissionen inledde 2018 sin fyraåriga verksamhetsperiod med en ny uppsättning. I början av året uppgjordes ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet. Det beslöts att verksamhetsprogrammet har ett årligt tema och som tema för första året valdes ergonomi eftersom sjukdomar i det muskuloskeletala systemet är den största orsaken till sjukfrånvaro.

Vid grundtrygghetscentralen startade man kinestetikutbildning. Erfarenheten var positiv och det kommer att ordnas utbildningar även i fortsättningen. Kinestetik är ett arbetssätt där man strävar efter att utnyttja klientens krafter vid lyft och flyttningar och sålunda minimerar belastningen på den anställdas kropp. Arbetssättet kan även användas på platser där det är svårt att använda hjälpmedel, så som till exempel i hemvården.

Tillsammans med företagshälsovården och stadens idrottsväsende planerades ett försök med en Ryggen i skick-grupp. Gruppen väckte intresse och vi fick fler ansökningar än det fanns platser i gruppen. Gruppen träffades 10 gånger under hösten och resultaten var mycket goda. Antalet muskuloskeletala smärtupplevelser minskade märkbart och med hjälp av självhjälpsanvisningarna uppehöll deltagarna sin arbetsförmåga bättre.

I oktober hölls en Ryggvecka. Under den ordnades ergonomiföreläsningar, det fanns information om ergonomi på intranätet och ryggförbundets material delades ut till arbetsplatserna. I bibliotekets nedre våning byggdes en modellarbetsplats och arbetskollektiven kunde anmäla sig till en pausgymnastikutmaning.

Arbetarskyddet fungerar i tätt samarbete med företagshälsovården och de arbetsplatsbesök som de lagstadgade arbetsplatsutredningarna förutsätter görs tillsammans. Under året gjordes 20 arbetsplatsutredningar, av vilka 4 var riktade arbetsplatsutredningar. De riktade arbetsplatsutredningarna hänförde sig till misstankar om ineluftsproblem. I arbetsplatsutredningarna registreras åtgärdsförslag, vilka meddelas till chefen och tekniska verket för åtgärder. Även arbetarskyddskommissionen behandlade åtgärdsförslag, ty arbetarskyddskommissionen har möjlighet att ge motiverade förslag för att bättra arbetsförhållandena.

Regionförvaltningsverkets arbetarskyddsinspektörer gjorde fyra arbetarskyddsinspektioner i Lovisa stad. Granskningarna gjordes inom det effektiverade serviceboendet och i september besöktes Taasiagården, Emil-hemmet, Lyckan, Gråberg och Rosenkulla. Inga allvarliga brister uppdagades i granskningarna.

Totalt skickades 87 anmälningar om arbetsolycksfall till försäkringsbolaget. Antalet sjukfrånvarodagar på grund av arbetsolycksfall var totalt 466 arbetsdagar. Ingen anställd fick allvarliga skador genom olycksfall i arbetet. Olycksfall i arbetet eller fritiden utgör cirka tre procent 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 avstogs.

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 2018 utarbetades en ny verksamhetsplan för åren 2019-2020. Verksamhetsplanen grundar sig på den tidigare verksamhetsmodellen, men i den beaktas i högre grad tyngdpunkten för förebyggande arbete och i den definieras närmare primärvårdens och företagshälsovårdens ansvar och arbetsfördelning. För det här ändamålet utvecklar Työterveys Mehiläinen sitt eget servicehandledningssystem. Ett annat viktigt delområde är att stöda arbetsförmågeledningen och att utveckla handlingsmodellen för aktivt stöd i workshopar i arbetsförmågeledning samt regelbundna möten i arbetsförmågeärenden för företagshälso teamet och centralernas ledningsgrupper. Också chefskompassen kommer att vara ett av redskapen för arbetsförmågeledningen. Med hjälp av kompassen kan man koordinerat utgående från larmgränserna stöda de anställdas arbetsförmåga och på stadens och företagshälsovårdens gemensamma plattform dokumentera de åtgärder som man kommit överens om. Den nya handlingsplanen godkändes av arbetarskyddskommissionen 15.2.2019.

Staden deltog i det utvecklingsnätverk för Aktivt stöd som Kommunernas pensionsförsäkring (Keva) ordnade. Första uppgiften var att göra en självbedömning av handlingssätt i anknytning till arbetsförmågeledning och tidigt stöd. Utgående från resultaten för självbedömningen härleddes utvecklingsåtgärder, workshopar i ledning av arbetsförmåga, i samarbete med cheferna uppdatering av modellen för tidigt stöd

till modellen för aktivt stöd, grundandet av en arbetsgrupp för stöd av delvist arbetsföras arbetskarriärer och att samarbetet med företagshälsovården i ärenden i anknytning till arbetsförmågan. I modellen för aktivt stöd skriver man in de modeller som används: 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 larmsignaler 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 eventuella övriga problem som anknyter till arbets- och verksamhetsförmågan samt till kunnandet.

5.6. Tyky-verksamhet och belöning av personalen

Nya anvisningar och kriterier för personalens tyky-verksamhet uppgjordes och arbetarskyddskommissionen godkände dem 31.5.2018. I centralernas budget reserverades 40 euro/person utgående från antalet anställda i personalplanen 2018. Centralerna beslutar själva om fördelningen av tyky-anslagen till sina enheter. En del av tyky-anslagen används till de kultur- och motionsedlar som delas ut åt personalen samt till de gemensamma motions- och rekreationsevenemang som ordnas för hela personalen.

De flesta enheter har år 2018 ordnat egna tyky-evenemang. Dessa är oftast motions- eller kulturbetonade utflykter i näromgivningen. För det mesta används en–två eftermiddagar per år för utfärder.



Personalen vid arbetsverkstäderna tillbringade sin tyky-dag på Ekudden och bekantade sig med kraftgivande fotografering. Den här bilden berättar att trots att de finns på bilden som ett team får alla vara en del av teamet som den man är och med sina egna tankar.

Lovisa stad uppmärksammar varje år de anställda som varit i 20, 30 eller 40 år i kommunal tjänst. År 2018 fick totalt 39 anställda en gåva för sina tjänsteår. Juuso Yläräkkola valdes till årets arbetstagare.

6. ORGANEN FÖR SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD

6.1 Samarbetskommittén

I samarbetskommittén behandlas personalärenden i enlighet med samarbetslagen. Samarbetskommittén sammanträdde 2018 tre gånger. Kommittén bestod 2018 av arbetsgivarrepresentanter och representanter för de anställda:

- Jan D. Oker-Blom, representant för arbetsgivaren, ordförande
- Grönholm Thomas, arbetsgivarens representant
- Kettunen Kirsi, arbetsgivarens representant (till 6/2018)
- Kinnunen Antti, arbetsgivarens representant
- Passi Eveliina, FOSU, vice ordförande
- Kari Juulia, FOSU (senare Regina Lindfors)
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty
- Sirpa Kiili, SuPer
- 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 fem gånger. Arbetarskyddskommissionen hade följande medlemmar.

- Anne Saarnio-Jokinen, arbetarskyddschef
- Lindroos Markus, arbetsgivarens representant
- Petri Hirvonen, arbetsgivarens representant
- Tenhunen Timo, arbetsgivarens representant
- Nyström Pia, arbetsgivarens representant
- Monica Sund, arbetsgivarens representant
- Tuija Niemeläinen, arbetsgivarens representant
- Kjell Holmberg, arbetarskyddsfullmäktig
- Iivonen Jaana, arbetarskyddsfullmäktig
- Mäkelä Birgitta, arbetarskyddsfullmäktig
- Bettina Alm-Karvonen, arbetarskyddsfullmäktig
- Palasmaa Juha-Pekka, arbetarskyddsfullmäktig
- Santaharju Anne, arbetarskyddsfullmäktig
- Weppling-Airikka Irene, arbetarskyddsfullmäktig

Arbetskyddschef samt kommitténs ordförande och sekreterare var arbetshälsokoordinator Anne Saarnio-Jokinen. Arbetskyddskommissionen behandlade till exempel arbetskyddets verksamhetsprogram, företagshälsovårdens verksamhetsplan, konkurrrensutsättning och kostnader, personalbokslutet, temaårets åtgärder, arbetsplatsutredningar, utförda arbetskyddsinspektioner, valet av årets anställda och olika ärenden i anknytning till hälsofrämjande på arbetsplatser.

TABELL 15: Sammandrag av nyckeltalen

Nyckeltal 31.12	2016	2017	2018
Antal årsverken enligt personalplanen	981	978	993,5
Förverkligade årsverken (avlönade)*	1 046	1 048	1 057
Personal (utan bitjänster)	1 124	1 138	1 139
– ordinarie	904	883	881
– visstidsanställda	220	255	258
– bitjänster/uppgifter	112	97	102
Medelålder	46,5	46,6	44,2
– kvinnor	46,3	46,0	44,1
– män	47,8	47,1	45,0
– ordinarie	48,1	48,0	47,4
– visstidsanställda	40,9	42,1	41,1
Könsfördelning %			
– kvinnor	84,0	82,8	87,1
– män	16,0	17,2	12,9
Sjukfrånvaro under arbetsdagar	67 983	67 604	71 516
– sjukdomar	16 275	15 931	17 554
– olycksfall	535	532	466
– familjepolitiska skäl	8 198	8 775	7 768
– andra skäl (semester, oavlönad ledighet, studieledighet o.s.v.)	42 975	42 366	45 728
Lönekostnader jämte bikostnader, miljoner euro	49,9	48,4	48,7