



## **PERSONALRAPPORT 2019**

**LOVISA STAD**

## INNEHÅLL

<b>Inledning</b>	4
<b>1. Sammanfattning</b>	5
<b>2. Process för behandling av personalrapporten</b>	6
<b>3. Personalförvaltningens mål och verksamhet 2019</b>	7
3.1. Utfallet för personalförvaltningens mål och åtgärder	7
3.2. Great Place to Work® -personalenkät	9
3.3. Utbildning och att utveckla kompetens	10
<b>4. Personalresurserna</b>	11
4.1. Personalplanering och förverkligade årsverken	11
4.2. Antal anställda och typ av anställningsförhållande	12
4.3. Sysselsättningsverksamhet	14
4.4. Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden	14
4.5. Pensionering	15
<b>5. Personalutgifter</b>	16
5.1. Lönekostnader	16
5.2. Lönestruktur	17
5.3. Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar	17
5.4. Ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2019	18
<b>6. Personalnyckeltal</b>	19
6.1. Åldersstruktur och könsfördelning	19
6.2. Hälsorelaterad och övrig frånvaro	19
6.3. Företagshälsovård	22
6.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet	24
6.5. Förebyggande verksamhet på arbetsplatsen	26
6.6. Tyky-verksamhet, personalförmåner och belöning av personalen	27
<b>7. Organ för samarbete och arbetarskydd</b>	28
7.1. Samarbetskommittén	28
7.2. Arbetarskyddskommissionen	28

## TABELLER

TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan	11
TABELL 2: Förverkligade årsverken	12
TABELL 3: Antalet anställda i huvudsyssla per central 31.12.2019	13
TABELL 4: Antalet anställda enligt anställningsförhållandets typ	14
TABELL 5: Övriga löne- och arvodestagare	15
TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2020–2026	15
TABELL 7: Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren	16
TABELL 8: Ersatta övertidstimmar	17
TABELL 9: Lönestruktur enligt avtalssektorer	17
TABELL 10: Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar	18
TABELL 11: Personalens medelålder	19
TABELL 12: Frånvarodagar	20
TABELL 13: Frånvarodagar och hälsorelaterad frånvaro per anställd	20
TABELL 14: Hälsorelaterade frånvarodagar enligt central	21
TABELL 15: Hälsorelaterad frånvaro enligt central relaterad till personalmängd	21
TABELL 16: Hälsorelaterad frånvaro enligt längd relaterad till frånvarodagar	22
TABELL 17: Mottagningsbesök på företagshälsovården	23
TABELL 18: Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro	24
TABELL 19: Sammandrag av nyckeltalen	30

## BILDER

BILD 1: Behandlingsprocessen för personalrapporten	6
BILD 2: Chefsträning i involverande ledarskap och gemensam ledning	9
BILD 3: Sävträsk skola: Samarbete, kunskap, trygghet, social förmåga, motion och rörelse, humor, trivsel (se det goda), flexibilitet, olika styrkor	20

## INLEDNING

Innehållet och strukturen i personalrapporten 2019 skiljer sig från tidigare år. Strukturen för 2019 bygger delvis på strukturen för 2018 och dessutom använder rapporten huvudsakligen nyckeltal baserade på Kommunarbetsgivarnas (KT) rekommendation "Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter". KT:s utvärdering stöder strategisk personalledning och kontinuerlig utveckling av personal och arbetsgemenskaper. Den nya strukturen kommer att ge en grund för att utveckla den egna rapporteringen och möjliggöra bland annat en bättre jämförelse med andra kommuner. Personalrapporten 2019 introducerar också enligt KT:s rekommendation begreppet "hälsorelaterad frånvaro" och ersätter därmed ordet "sjukfrånvaro" som använts tidigare.

Det är motiverat att införa den nya rapporteringsstrukturen emedan att Lovisa stad tog i bruk en ny organisationsstruktur vid ingången av 2019. Personalrapporten för 2019 bör notera att den nya rapporteringsstrukturen innebär att några av nyckeltalen i rapporten inte direkt innehåller centralvissa jämförelseuppgifter från tidigare år.

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

Stadens personalförvaltningsteam (HR-teamet), det vill säga personalchefen, arbetshälsokoordinatorn och personalsekreterarna samlade och uppgjorde rapporten för 2019.

Nedan har i korthet uppräknats de mål som för 2020 anknyter till arbetarskydd, personalledning samt utveckling av personal och arbetsgemenskaper.

- Satsningen på personalens arbetsförmåga och arbetshälsa samt arbetet för att stöda cheferna fortsätter så att man säkerställer personalens arbetsmotivation i en ekonomiskt utmanande situation.
- Man säkerställer enhetligheten av frågor som gäller anställningsförhållanden, förstärker chefernas kompetens och beaktar personalens arbetshälsa och arbetsförmåga.
- Man stöder återkomsten till arbetet för delvis arbetsföra personer och använder anslaget som reserverats till detta.

I staden utförs 2020 en Great Place to Work® -personalenkät, vars allmänna mål är att öka personalens välfärd och arbetstrivsel. Dessutom vidtas åtgärder baserat på motsvarande enkät som utfördes 2019. Med dessa åtgärder

- förbättras upplevelsen av att dubbelriktad kommunikation fungerar (organisationens interna kommunikation)
- ökar de anställdas upplevelse om det egna arbetets betydelse och om påverkan på det egna arbetet
- ökar känslan av gemenskap på arbetsplatsen.

## 1. SAMMANFATTNING

Lovisa stad och Affärsverket Lovisa Vatten hade sammanlagt 1 135 anställningsförhållanden i huvudsyssla vid utgången av 2019. Av dessa var 865 ordinarie och 270 på visstid. Vidare hade 110 personer ett tillfälligt anställningsförhållande eller en bisyssla. Därmed hade staden i sin anställning totalt 1 245 personer.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av personalresursen inom staden och vattenaffärsverket totalt 1 029 avlönade årsverken. Talet var mindre än året innan.

Vid utgången av 2019 var 4 personer anställda i läroavtalsförhållande och 26 var stödsysselsatta. Antalet deltidspensionerade och delinvalidpensionerade uppgick sammanlagt till 16. Vid utgången av 2019 var antalet närståendevårdare och familjevårdare, vilkas löner betalas av Lovisa stad, tillsammans 157. Antalet anställningsförhållanden för förtroendevalda uppgick till 218.

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 49 406 000 euro. Lönekostnaderna har därmed stigit med 665 000 euro från 2018. Lönekostnaderna steg bland annat på grund av lönejusteringspotten i enlighet med de allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalen (1.1.2019) samt med anledning av en generell löneförhöjning (1.4.2019). Kostnadsinverkan för dessa uppgick till cirka 950 000 euro.

Andelen kvinnor (85 %) av personalen var klart större än andelen män. Personalens medelålder var 45,6 år. Männen var i snitt (46,1 år) något äldre än kvinnorna (45,5 år). Jämfört med året innan, då medelåldern uppgick till 44,2 år, har personalens medelålder stigit en aning.

Omfattningen hälsorelaterad frånvaro mätt i arbetsdagar minskade betydligt 2019. Antalet dagar minskade med nästan 1 700 arbetsdagar, det vill säga cirka 9 % från 2018. På grund av hälsorelaterad frånvaro gick totalt 16 347 arbetsdagar förlorade och i förhållande till personalmängden 31.12 uppgick omfattningen frånvaro till 14,4 arbetsdagar per arbetstagare.

Omfattningen hälsorelaterad frånvaro mätt i kalenderdagar uppgick till 21 891 dagar och relaterat till den totala arbetstiden (288 294 dagar) uppgick deras sammanlagda andel till 7,59 %. Den största andelen av dessa utgjordes av frånvarofall på 4–29 dagar, vilkas andel uppgick till 2,55 %. Frånvarofall på 30–60 dagar uppgick till 2,24 % och korta frånvarofall på under 3 dagar (med chefens tillstånd) till 1,46 %.

År 2019 pensionerades 22 personer. Motsvarande tal för året innan var 48 personer. Medelåldern för dem som avgick med ålderspension var 63,7 år.

## 2. PROCESS FÖR BEHANDLING AV PERSONALRAPPORTEN

Processen för behandling av Lovisa stads personalrapport beskrivs i bilden nedan, som också definierar schemalaggningen av de olika stadierna i processen. Målet är att innehållet i rapporten och iakttagelserna som gjordes 2019 presenteras och diskuteras med cheferna och personalen i april och maj, efter att stadsstyrelsen behandlat den i mars. Avsikten på basis av rapporten, som godkänns av stadsfullmäktige i juni, är att man kan beakta utvecklingsåtgärderna som härletts ur iakttagelserna vid budgetberedningen för nästa år och därmed lyfta fram de viktigaste utvecklingsåtgärderna och frågorna relaterade till ledning av arbetsförmåga, arbetshälsa och personalresurser.

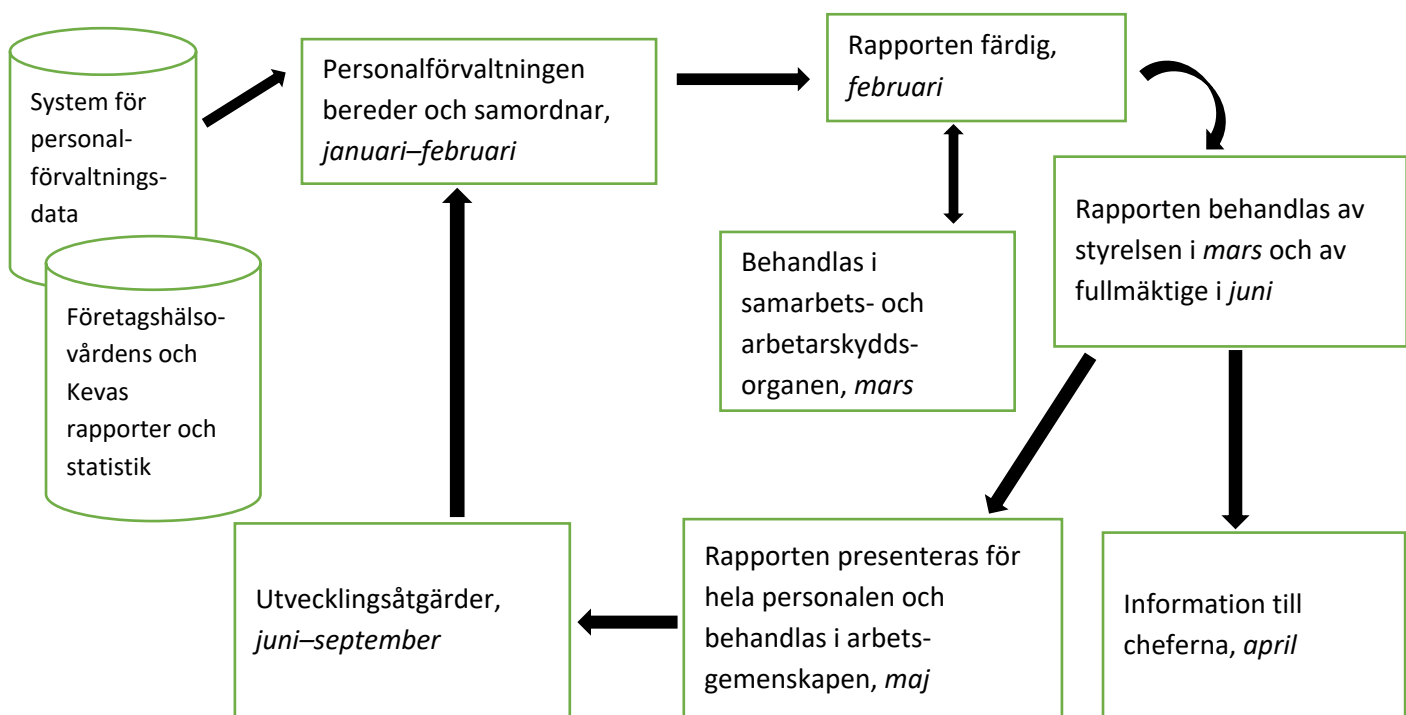


BILD 1: Behandlingsprocessen för personalrapporten (KT:s publikation "Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter, 2013)

## 3. PERSONALFÖRVALTNINGENS MÅL OCH VERKSAMHET 2019

### 3.1. Utfallet för personalförvaltningens mål och åtgärder

Två mål ställdes för personalförvaltningen 2019. Den ena anknyter till verkställandet av organisationsreformen 2019 och den andra till personalens arbetshälsa, motivation och kompetens.

Nedan finns en förteckning och en beskrivning över de åtgärder som vidtagits för att uppnå målet för organisationsreformen.

- Att verkställa organisationsreformen så att en del av uppgifterna är omorganiserade och en del av uppgiftsbeskrivningarna bedömts på nytt
- Att uppnå besparingar i personalkostnaderna så att man bland annat kritiskt bedömt ny rekrytering vid naturligt bortfall

Nedan finns en förteckning och en beskrivning över de åtgärder som vidtagits för att främja personalens arbetshälsa och arbetsförmåga.

- Intensivare och kompanjonskapsbaserat samarbete har genomförts med företagshälsovården, med hjälp av vilket man ägnat uppmärksamhet åt och vidtagit olika åtgärder för att förbättra arbetsförmågan och för att uppnå en minskning i omfattningen av hälsorelaterad frånvaro.
- En personalenkät utfördes bland alla anställda på våren och på hösten härleddes ur svaren central- och enhetsspecifika utvecklingsåtgärder.
- Det har satsats på chefsträning i ledning av arbetsförmåga och utveckling av kompetens med internt ordnade evenemang, utbildningar och arbetsverkstäder
- Modellen för aktivt stöd, som innehåller proaktiva åtgärder och verksamhetsmodeller som anknyter till att stöda arbetsförmågan, är färdigställd
- Det har satsats på att stöda arbetskarriärer och gruppen för arbetsframtid inledde sin verksamhet på våren.
- Upprättandet av ett nytt avlöningssystem har inletts.

Att stärka partnerskap och förbättra resultatrikheten i arbetshälsovården är de viktigaste målen för den nya avtalsperioden. Partnerskapet har stärkts genom inrättandet av nya forum för ledning av arbetsförmåga, till exempel mellan centralerna och företagshälsovården samt ett intensivare och mer målinriktat samarbete i förhandlingar om företagshälsovård. Med resultatrikhet avses framför allt att flytta fokus från sjukvård till förebyggande verksamhet och att minska omfattningen hälsorelaterad frånvaro. Detta är också viktigt eftersom sjukförsäkringslagen kommer att ändras 2020 när det gäller återbetalning av kostnader för företagshälsovård.

Inom arbetarskyddet var temat för 2019 arbetshälsa. Under året ägnades särskild uppmärksamhet åt psykosociala belastningsfaktorer och att stärka personalens deltagande. Tyngdpunkter var också att utveckla teamarbete, stärka deltagande ledarskap och att förstärka det att man leder tillsammans. Man uppmärksammade också tydligheten i arbetsbeskrivningarna, möjligheten att påverka arbetet och att lyfta fram arbetets meningsfullhet och värde.

Stadens modell för tidigt stöd har utvecklats i samarbete med cheferna till en modell för aktivt stöd. Under 2019 genomfördes fyra ledningsverkstäder, där modellen för aktivt stöd utarbetades och processen för att bearbeta resultaten från personalenkäten planerades. För modellen för aktivt stöd sammanställde cheferna god praxis för planering av verksamheten och för daglig ledning (tidigt förebyggande stöd). I början av året påbörjade också gruppen för arbetsframtid, som innefattar representation från ledningsgrupperna för alla centraler, en personalrepresentant, personalchefen, arbetshälsokoordinatorn och den ansvariga företagshälsovårdsläkaren.

Arbetsgruppens mål är att

- beskriva processen för sysselsättning på nytt och förfarandesätten
- grunda en uppgiftsbank och en finansieringsbank samt att utnyttja dem vid planeringen av arbetskarriärer.

Arbetsgruppens uppgift är att

- vara koordinerare för omplacering då de existerande medlen har använts inom centralerna
- med företagshälsovården överenskomma om gemensamma principer om åtgärder när man rekommenderar ersättande eller omformat arbete och när ett fall av hälsorelaterad frånvaro stöder det att man återfår arbetsförmågan
- klargöra begreppen (tidsperiod) för ersättande arbete, omformat eller avlastat arbete (ändring av arbetsuppgifter, förkortad arbetstid)
- meddela centralerna om verksamhetssätten för stödandet av arbetskarriärer
- för beslutsfattande uppgöra för stadens ledningsgrupp förslag som stöder arbetskarriärer.

I gruppen för arbetsframtid behandlades även modellen för aktivt stöd i synnerhet ur aspekten av återkomst till arbetet och i situationer där den anställdas arbetsförmåga är nedsatt.

Med hjälp av HUMAP:s chefsträning stödde man involverande ledning, gemensam ledning och förstärkning av teamarbete. Under träningen gjorde man övningar och använde olika faciliteringsmetoder som skapar dubbelriktad interaktion mellan arbetsgemenskaperna och cheferna. Detta har betydelse och effekt till exempel på utökandet av arbetshälsa och arbetsmotivation.





*BILD 2: Chefsträning i involverande ledarskap och gemensam ledning*

### 3.2. Great Place to Work® -personalenkät

År 2019 utfördes för första gången en personalenkät med hjälp av konceptet Great Place to Work®. Enkäten bestod av två delar: Trust Index (personalenkät) och Culture Audit som ledningen gör.

I Trust Index bedömdes personalens åsikter och nedan beskrivs för hela stadens del positiva resultat och frågor för utveckling:

1. *Trovärdighet (kommunikation, kompetens, integritet)*  
Baserat på svaren upplevdes som styrkor att ledningen litar på att människor gör sitt arbete bra utan ständig övervakning, och samtidigt kände de anställda att de ges mycket ansvar. Som utvecklingsmål upplevde personalen att alla inte hade en tydlig bild av riktningen dit organisationen är på väg och hur man kommer dit. Det upplevdes också att personalen inte hölls tillräckligt väl informerade om viktiga frågor och ändringar.
2. *Respekt (stöd, samverkan, omsorg)*  
Baserat på svaren upplevde personalen den flexibla arbetstiden och den fysiska arbets säkerheten vara positiva saker. Bland utvecklingsmålen lyfte man fram avsaknaden av personalförmåner och lämpligheten av arbetslokaler till olika funktioner.
3. *Rättvisa (likvärdighet, objektivitet, rättvisa)*  
Baserat på svaren upplevde många att människor oberoende av ställning bemöts jämnt och som likvärdiga medlemmar i arbetsgemenskapen. Som

utvecklingsmål lyfte man fram en rättvis avlöning och möjligheten till karriäravancering inom organisationen.

4. *Stolthet (det egna arbetet, lag, organisationen)*

Baserat på svaren upplevde man stolthet över det egna arbetet och av det att arbetet har en speciell betydelse. Enligt svaren var resultaten för detta delområde positiva.

5. *Kamratskap (förtrolighet, vänlighet, gemenskap)*

Baserat på svaren upplevde personalen att atmosfären på arbetsplatsen är vänlig och att det är trevligt att arbeta där. Resultaten var positiva även för detta delområde.

Dessutom fanns det i enkäten några öppna frågor där man kunde skriva verbal respons.

Enkäten och ledningens auditering genomfördes i maj och resultaten behandlades under hösten i chefsverkstäder och i arbetsgemenskaperna. Utifrån detta gjorde man tillsammans med personalen åtgärdsförslag. Svarsprocenten för personalenkäten uppgick till 59,2 %, och enligt enkäten var 61 % nöjda eller mycket nöjda med sitt arbete och sin arbetsmiljö i Lovisa stad.

### 3.3. Utbildning och att utveckla kompetens

Personalens kompletterande utbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. Totalt 1 939 olika utbildningsdagar registrerades 2019. Det totala antalet utbildningsdagar minskade jämfört med året innan. Talet innefattar också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar och studieledigheter, men inte lärarnas studie- och planeringsdagar vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar.

HR-teamet och medborgarinstitutet har planerat och inlett interna utbildningar som även är avsedda för chefer och personalen. Intern utveckling av kompetens har varit förknippad med anställningsförhållandets villkor, ledningen av arbetsförmåga och arbetshälsa samt förstärkandet av informationstekniska och språkliga färdigheter.

## 4. PERSONALRESURSERNA

### 4.1. Personalplanering och förverkligade årsverken

Personalplaneringen har som utgångspunkt att den totala personalmängden i Lovisa stad anpassas till 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. Stadsfullmäktige godkände sommaren 2018 en ny organisationsstruktur, och verksamheten inleddes med den nya organisationsstrukturen vid ingången av 2019.

Man svarar på ökningsbehovet i huvudsak genom att öka produktiviteten. Produktivitetsökningen söks från utvecklandet av organisationens verksamhetssätt och ledarskap samt från att förstärka arbetshälsa, kompetens och ledningen av arbetsförmåga.

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

Antalet budget- och personalplaneenliga planerade tjänster och ordinarie uppgifter i arbetsavtalsförhållande uppgick 2019 till ett antal motsvarande totalt 1 003 hela årsverken. Anslag reserverades i budgeten för skötandet av dessa.

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*

	2017	2018	2019
<b>Stadsstyrelsen</b>			1,5
<b>Stadskanslicentralen</b>			35,5
<b>Grundtrygghetscentralen</b>			324,9
<b>Centralen för bildning och välfärd</b>			491,6
<b>Centralen för näringsliv och infrastruktur</b>			136,5
<b>Vattenaffärsverket</b>			13
<b>Inalles</b>	<b>977,5</b>	<b>1 001,6</b>	<b>1 003</b>

I tabellen ovan ska man beakta att centralernas årsverken avviker från personalplanen för 2019 som stadsfullmäktige godkände i november 2018. Detta beror på att den nya organisationsstrukturen och personaländringarna centralerna emellan inte hade slutligt beaktats.

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 2019 sammanlagt 1 029,3 årsverken jämfört med 1 057,0 årsverken året innan. Den totala användningen av personalresurser var därmed aningen mindre än året innan. Minskningen berodde bland annat på att fastighetsskötarna 1.4 flyttade till aktiebolaget som grundades. Antalet innehåller inte stödsysselsatta.

*TABELL 2: Förverkligade årsverken (avlönade)\**

	2017	2018	2019
<b>Stadsstyrelsen</b>			1,5
<b>Stadskanslicentralen</b>			33,4
<b>Grundtrygghetscentralen</b>			342,9
<b>Centralen för bildning och välfärd</b>			524,5
<b>Centralen för näringsliv och infrastruktur</b>			114,4
<b>Vattenaffärsverket</b>			12,6
<b>Inalles</b>	<b>1 048,5</b>	<b>1 057,0</b>	<b>1 029,3</b>

*\* innehåller inte stödsysselsatta*

#### 4.2. Antal anställda och typ av anställningsförhållande

Vid utgången av 2019 hade staden i sin anställning inalles 1 245 personer, av vilka 865 var ordinarie och 270 visstidsanställda. Antalet bitjänster och biuppgifter uppgick till 110. Antalet anställda, bitjänsterna inte medräknade, uppgick till 1 135. Antalet ordinarie anställningsförhållanden hade vid utgången av 2019 minskat med 16 personer jämfört med slutet av 2018.

Andelen visstidsanställda av hela personalen uppgick till 21,7 % och deras andel av hela personalen har ökat en aning (20,8 % år 2018). Visstidsanställningarnas andel är i Lovisa stad något lägre än genomsnittet för den kommunala sektorn. Största delen av visstidsanställningarna fanns vid årets slut inom centralen för bildning och välfärd.

Merparten av anställningsförhållandena i Lovisa stad är på heltid. Av de 1 135 gällande anställningsförhållandena i huvudsyssla i Lovisa stad 31.12.2019 var inalles 861 (76 %) på heltid.

Talen som gäller anställda på deltid innefattar bland annat deltidspensionerade, delvis arbetsförmögna personer, personer på partiell vårdledighet och så vidare. Anställningsförhållanden på deltid förekommer inom stadens alla sektorer och arbetstiden varierar från cirka 40 % till en nästan full arbetstid. Merparten av anställningsförhållanden på deltid finns inom grundtrygghetscentralen och undervisningen, där till exempel skolgångshandledarna utgör den största enskilda gruppen anställda på deltid.

Av Lovisa stads anställda var 76,5 % i arbetsavtalsförhållande och 23,5 % i tjänsteförhållande. Av de som har tjänsteförhållande är de flesta lärare. Inom kommunalbranschen är i medeltal 73 % i arbetsavtalsförhållande och 27 % i tjänsteförhållande.

Enligt Statistikcentralens preliminära uppgifter uppgick invånarantalet i Lovisa 31.12.2019 till 14 777. Staden hade därmed 84,2 anställda per 1 000 invånare. Per en anställd fanns det 11,9 invånare.

*TABELL 3: Antalet anställda i huvudsyssla per central 31.12.2019*

	Ordinarie			Visstidsanställda			Totalt		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>Stadsstyrelsen</b>			0			2			<b>2</b>
<b>Stadskanslicentralen</b>			32			2			<b>34</b>
<b>Grundtrygghetscentralen</b>			302			100			<b>402</b>
<b>Centralen för bildning och välfärd</b>			414			130			<b>544</b>
<b>Centralen för näringsliv och infrastruktur</b>			104			35			<b>139</b>
<b>Vattenaffärsverket</b>			13			1			<b>14</b>
<b>Inalles</b>	<b>883</b>	<b>881</b>	<b>865</b>	<b>255</b>	<b>258</b>	<b>270</b>	<b>1 138</b>	<b>1 139</b>	<b>1 135</b>

TABELL 4: Antalet anställda enligt anställningsförhållandets typ

	2017	2018	2019
<b>Ordinarie</b>	<b>883</b>	<b>881</b>	<b>865</b>
– heltidsanställda	717	716	704
– deltidsanställda	140	140	145
– deltidspensionerade	26	25	16
<b>Visstidsanställda</b>	<b>255</b>	<b>258</b>	<b>270</b>
– heltidsanställda	174	160	157
– deltidsanställda	40	64	83
– sysselsatta	29	26	26
– i läroavtalsförhållande	12	8	4
<b>Sammanlagt</b>	<b>1 138</b>	<b>1 139</b>	<b>1 135</b>
<b>Bitjänster/-uppgifter</b>	<b>97</b>	<b>102</b>	<b>110</b>

Andelen män av ordinarie personal uppgick till 13,9 % och andelen kvinnor till 86,1 %. Vad gäller anställningsförhållanden på visstid uppgick andelen män till 18,9 % och motsvarande andel för kvinnor till 81,1 %.

### 4.3. Sysselsättningsverksamhet

Lovisa stad sysselsatte med lönesubvention sammanlagt 59 personer under 2019. Av dessa var 26 långtidsarbetslösa och sysselsättandet grundade sig på kommunens sysselsättningsskyldighet.

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

Lovisa stads sysselsättningstjänster verkar under utvecklingstjänsterna. Det finns sammanlagt tre verkstäder: arbetsverkstaden för unga Lilla Petters gård (17–28-åringar), den Vägglösa verkstaden och Kondisverkstaden som erbjuder rehabiliterande arbetsverksamhet. Den Vägglösa verkstaden erbjuder stöd och handledning för långtidsarbetslösa, och dess tjänster är i huvudsak avsedda för arbetslösa som fått arbetsmarknadsunderstöd över 300 dagar.

### 4.4. Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden

Antalet gällande anställningsförhållanden för förtroendevalda uppgick vid utgången av året till 218. Med anställningsförhållanden för förtroendevalda avses sådana ledamöter i kommunala förtroendeorgan som betalas mötesarvode och andra ersättningar för att sköta förtroendeuppdrag. Totalt 182 660 euro betalades i mötesarvoden åt stadens förtroendevalda (181 460 euro 2018). Mötesarvode betalades också till anställda vid

staden då de deltar i ett organs sammanträde till exempel som föredragande eller sakkunnig. Totalt 32 140 euro betalades i mötesarvoden till stadens förtroendevalda (35 880 euro 2018).

Utöver anställningsförhållandena för Lovisa stads egna anställda sköter staden stödet för närståendevårdare och arvoden för stödpersoner och familjevårdare. Antalet närståendevårdare och familjevårdare uppgick vid slutet av 2019 till 157 personer. Antalet hade ökat en aning jämfört med de föregående åren.

TABELL 5: Övriga löne- och arvodestagare

	2017	2018	2019
<b>Familjevårdare</b>	34	33	39
<b>Närståendevårdare</b>	105	105	118
<b>Inalles</b>	<b>139</b>	<b>138</b>	<b>157</b>

#### 4.5. Pensionering

Exceptionellt få personer avgick med pension 2019, det vill säga 22 personer. Den genomsnittliga åldern för de som avgick med ålderspension var 63,7 år. Enligt uppgifter från Keva övergick sammanlagt 11 personer till delinvaliditetspension, fyra personer till rehabiliteringsstöd och en person på full invaliditetspension. 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 Keva uppgjort bedöms cirka 30–40 personer avgå med ålderspension varje år under perioden 2019–2025.

TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2020–2026 (Källa: Keva)

	Ålderspension	Sjukpension	Delsjukpension
<b>2020</b>	28	6	6
<b>2021</b>	36	6	6
<b>2022</b>	33	6	5
<b>2023</b>	32	6	5
<b>2024</b>	27	6	5
<b>2025</b>	38	6	6
<b>2026</b>	37	6	6

## 5. PERSONALUTGIFTER

### 5.1. Lönekostnader

De totala löneutgifterna jämte bikostnader uppgick till 49 406 000 euro. Lönekostnaderna 2018 var totalt 48 741 000 euro. Löneutgifterna har därmed stigit med 665 000 euro jämfört med året innan. Förhöjningen berodde i sin helhet av två olika delfaktorer som anknöt till de tjänstekollektivavtalsenliga förhöjningarna 2018–2019 (justeringspott 1.1 och generell lönehöjning 1.4). Den sammanräknade inverkan av dessa uppgick till 950 000 euro. Lönekostnaderna minskades å andra sidan av att fastighetsskötseln 1.4 flyttade till ett aktiebolag i stadens ägo. Detta minskade lönekostnaderna med 250 000 euro. Sålunda kan förhöjningen på 665 000 euro jämfört med 2018 motiveras med faktorerna ovan. Detta betyder också att kostnadstillökningen inte beror på ökning i personalmängden.

Såsom framgår av tabell 7 minskade arbetsgivarens lagstadgade bikostnader en aning 2019. En ökning sågs i de lönegrundade pensionsavgifterna och en liten besparing uppkom i arbetsgivarens socialskydds- och socialskyddsavgifter, vilka staden betalat i mindre omfattning än tidigare på grund av en positiv utveckling i invalidpensionerna.

*TABELL 7: Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren*

	2017	2018	2019
<b>Pensionsavgift (KomPL)</b>	17,05 %	16,75 %	17,10 %
<b>Olycksfallsförsäkring</b>	0,50 %	0,40 %	0,40 %
<b>Arbetslöshetsförsäkring</b>	3,30 %	2,60 %	1,95 %
<b>Socialskyddsavgift</b>	1,08 %	0,86 %	0,77 %
<b>Inalles</b>	<b>21,93 %</b>	<b>20,61 %</b>	<b>20,22 %</b>

I enlighet med tabell 8 betalades 2019 penningersättning för totalt 8 640 övertidstimmar. Mängden övertidsarbete minskade med 5 % från året innan. Mest ersättning för övertid betalades i grundtrygghetscentralen, men i förhållande till personalmängden görs mest övertidsarbete inom centralen för näringsliv och infrastruktur och inom vattenaffärsverket.



TABELL 8: Ersatta övertidstimmar

	Övertidstimmar*		
	2017	2018	2019
Stadskanslicentralen			61
Grundtrygghetscentralen			4 881
Centralen för bildning och välfärd			296
Centralen för näringsliv och infrastruktur			2 526
Vattenaffärsverket			876
<b>Inalles</b>	<b>10 375</b>	<b>9 064</b>	<b>8 640</b>

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

## 5.2. Lönestruktur

I tabell 9 har man beskrivit avtalssektorernas lönestruktur och hur stor procentuell andel de olika löndelarna har samt den månatliga lönen enligt avtalssektor.

TABELL 9: Lönestruktur enligt avtalssektorer

	AKTA	UKTA	TS	LÄKTA
Uppgiftsbaserad lön, %	86,5	79	86,3	73,3
Tillägg bundna till anställningstid, %	4,8	13,8	5,9	3,7
Individuellt tillägg, % *	1,1	0,2	1,9	2
Övriga tillägg för regelbunden arbetstid, %	5,6	0,6	0,4	21
Tillägg och övertidsersättningar, %	2	6,4	5,5	0
I medeltal €/mån **	1 927 112	619 178	223 894	123 457

\* Individuella tilläggets relation till den uppgiftsbaserade lönen AKTA 1,25 %, Tekniska 2,2 %, Läkarna 2,6 % och Undervisningssektorn 0,2 %

\*\* Arvoden, semesterpenningar och semesterersättningar inte inkluderade i beräkningen

## 5.3. Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

I punkt 1 i tabell 10 har man beskrivit och särredogjort för arbetskraftskostnaderna för 2019 och i punkt 2 de pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter som anknyter till arbetskraftskostnaderna. I personalinvesteringarna (punkt 3) har man beskrivit de kostnader, som riktats på företagshälsovård, utbildning och övriga kostnader.

TABELL 10: Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

	2019 (1 000 euro)
<b>Arbetskraftskostnader sammanlagt (löner samt arbetsgivarens övriga pensionsförsäkringsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter)</b>	<b>49 406</b>
<b>1. Löner, inalles</b>	<b>38 683</b>
av vilka	
– semesterlöner	3 049
– semester penning och semesterersättningar	1 763
– löner under hälsorelaterad frånvaro, netto*	927
– löner för familjeledigheter, netto*	38
– löner för övrig lagstadgad / avtalsbaserad frånvaro (alterneringsledighet, ledighet på grund av studier, utbildning, bemärkelsedag...)	169
<b>2. Arbetsgivarens pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter, inalles</b>	<b>10 723</b>
<b>3. Personalinvesteringar, inalles</b>	<b>705</b>
– Företagshälsovård, netto	220
– Utbildning och övrig utveckling	374
– Övriga, sammanlagt (personalmåltider, rekreation, skyddskläder m.m.)	111

\* FPA-ersättningar, ersättningar från försäkringsbolag avräknade

#### 5.4. Ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2019

Vad gäller anställningsärenden och kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal fortsatte avtalet för tiden 1.2.2018–31.3.2020. För de olika avtalssektorerna höjdes lönerna 2019 med en justeringspott (från och med 1.1.2019) och en generell förhöjning (från och med 1.4.2019). Justeringspotten och den generella förhöjningen varierade enligt avtalssektor och förhöjningen riktades både på den uppgiftsbaserade lönen och på den personliga lönen. Deras sammanräknade konstansinverkan uppgick till cirka 950 000 euro.

## 6. PERSONALNYCKELTAL

### 6.1. Åldersstruktur och könsfördelning

Medelåldern för hela personalen var 45,6 år vid utgången av 2019. Den ordinarie personalens medelålder var 47,3 år och den visstidsanställda personalens 40,1 år. Männens medelålder var 46,1 år och kvinnornas 45,5. Personalens medelålder har ökat i någon mån jämfört med året innan. Medelåldern för personalen i Lovisa stad är något lägre än medelåldern hos anställda inom hela kommunsektorn i snitt.

Personalens ålders- och könsstruktur är rätt typisk för organisationer inom kommunsektorn.

Andelen kvinnor av personalen (85 %) är klart större än andelen män (15 %). Andelen män av hela personalen har dock ökat jämfört med året innan. Männen är fortfarande kraftigt underrepresenterade inom vårdbranschen och inom småbarnspedagogiken.

Åldersfördelningen för personalen i Lovisa stad var 2019 följande (åldersfördelningen baserar sig på KT:s rekommendation):

Ålder	Andel
– 30	11,8 %
30–39	18,9 %
40–49	25,4 %
50–59	31,0 %
60–64	12,2 %
65–	0,7 %

TABELL 11: Personalens medelålder

	2017	2018	2019
<b>Hela personalen</b>	46,6	44,2	45,6
– män	47,1	45,0	46,1
– kvinnor	46,0	44,1	45,5
<b>Ordinarie</b>	48,0	47,4	47,3
<b>Visstidsanställda</b>	42,1	41,1	40,1

### 6.2. Hälsorelaterad och övrig frånvaro

I frånvarostatistiken ingår frånvarofall som omfattar en hel dag eller en längre tid, såsom semestrar, hälsorelaterade frånvarodagar, utbildningsdagar, övertidsledigheter, semesterpenningsledigheter, moderskaps- och föräldraledigheter, vårdledigheter och så vidare. Antalet frånvarodagar, samtliga semestrar, utbildningar samt avlönade och oavlönade ledigheter medräknade, uppgick sammanlagt till 65 443 arbetsdagar. Antalet semesterdagar uppgick till 27 107. Antalet olika vård-, föräldra- och familjeledigheter var totalt 7 381 arbetsdagar. På grund av arbets- eller fritidsolyckor förlorades 2019 sammanlagt 767 arbetsdagar. Antalet ökade jämfört med året

innan (466 arbetsdagar). Olycksfallens andel av total frånvaro är dock rätt liten (ca 1,1 %).

**TABELL 12: Frånvarodagar**

	2017	2018	2019
<b>Frånvaro sammanlagt *</b>	<b>67 604</b>	<b>71 516</b>	<b>65 443</b>
Hälsobaserade	15 931	17 554	15 580
Olycksfall/yrkessjukdomar	532	466	767
Familjepolitiska skäl**	8 775	7 768	7 381
Semester	28 782	28 770	27 107
Utbildning	2 989	2 862	1 939
Privat ärende (oavlönade)	2 795	3 127	2 999
Övriga***	7 800	10 970	9 670

\* Frånvaro under arbetsdagar

\*\* Innefattar bland annat moderskaps-, vård- och föräldraledigheter samt tillfälliga vårdledigheter.

\*\*\* Innefattar bland annat övertidsledigheter, tjänsteresor osv.

Omfattningen hälsorelaterad frånvaro uttryckt i arbetsdagar uppgick sammanlagt till 16 347 och 21 891 i kalenderdagar (veckoslut och lediga dagar inräknade), vilket uppgår till 7,59 % av stadens totala arbetstid. Frånvarodagarnas antal var därmed i snitt 57,7 arbetsdagar per anställd och omfattningen hälsorelaterad frånvaro 14,4 arbetsdagar per arbetstagare.

**TABELL 13: Frånvarodagar och hälsorelaterad frånvaro per anställd**

År	31.12 per anställda (personal i huvudsyssla)	
	All frånvaro*	Hälsorelaterad frånvaro *
2017	59,4	14,4
2018	62,8	15,8
2019	57,7	14,4

\* Under arbetsdagar

TABELL 14: Hälsorelaterade frånvarodagar enligt central

	Hälsorelaterade frånvarodagar*		
	2017	2018	2019
Stadskanslicentralen			303
Grundtrygghetscentralen			6 628
Centralen för bildning och välfärd			6 824
Centralen för näringsliv och infrastruktur			2 532
Vattenaffärsverket			60
<b>Inalles</b>	<b>16 463</b>	<b>18 020</b>	<b>16 347</b>

\* Under arbetsdagar

I tabell 14 ovan har man centralspecifikt beskrivit de hälsorelaterade frånvarodagarna och i tabell 15 nedan beskrivs antalet hälsorelaterade frånvarodagar per central i förhållande till antalet anställda i huvudsyssla vid årets slut. Relaterade till personalmängden förekom det mest hälsorelaterade frånvarodagar inom centralen för näringsliv och infrastruktur och inom grundtrygghetscentralen, minst inom vattenaffärsverket och stadskanslicentralen.

TABELL 15: Hälsorelaterad frånvaro enligt central relaterad till personalmängd

	Hälsorelaterade frånvarodagar*/anställd 31.12		
	2017	2018	2019
Stadskanslicentralen			8,4
Grundtrygghetscentralen			16,5
Centralen för bildning och välfärd			12,5
Centralen för näringsliv och infrastruktur			18,2
Vattenaffärsverket			4,3

\* Under arbetsdagar

I enlighet med tabell 16 uppgick antalet hälsorelaterade frånvarodagar till sammanlagt 21 891 kalenderdagar (inalles 24 408 år 2018), det vill säga 7,59 % av den totala arbetstiden. Den största andelen av dessa utgjordes av 4–29 frånvarodagar vars andel var 2,55 %. Andelen frånvarodagar på 30–60 dagar uppgick till 2,24 % och på korta, under 3 dagar långa frånvarofall (med chefens tillstånd) till 1,46 %. Av motsvarande detaljerade tal hölls ingen uppföljning åren 2017 och 2018. Ända till 2018 upprätthölls uppföljning på antalet hälsorelaterade perioder.

TABELL 16: Hälsorelaterad frånvaro enligt längd relaterad till frånvarodagarnas kalenderdagar

Hälsorelaterad frånvaro	Frånvarodagar, kalenderdagar	Frånvarodagar, kalenderdagar	Frånvarodagar, kalenderdagar	% av total arbetstid
	2017	2018	2019	2019
Kort frånvaro, under 3 dagar			4 219	1,46 %
4–29 dagar			7 340	2,55 %
30–60 dagar			6 477	2,24 %
61–90 dagar			878	0,30 %
91–180 dagar			1 820	0,63 %
Över 180 dagar			1 157	0,40 %
<b>Inalles</b>	<b>21 926</b>	<b>24 408</b>	<b>21 891</b>	<b>7,59 %</b>

### 6.3. Företagshälsovård

Förutom den lagstadgade förebyggande företagshälsovården har man för de anställda i Lovisa stad ordnat möjlighet till företagshälsobetonad sjukvård. Mehiläinen Oy ansvarar för företagshälsovården för de anställda i Lovisa stad. Det nuvarande serviceavtalet med Mehiläinen Oy är i kraft till 31.3.2022. Utöver detta har avbytarpersonalen på grund av sitt vidsträckt verksamhetsområde möjlighet att använda vissa övriga serviceproducenters företagshälsovårdstjänster.

Bruttokostnaderna för företagshälsovården var 2019 totalt cirka 495 000 euro. Företagshälsovårdsutgifterna har under de senaste åren hållits på praktiskt taget samma nivå. Sjukvårdens andel av företagshälsovårdens kostnader har varit i staden aningen större än kostnaderna för den lagstadgade förebyggande företagshälsovården. Riktningen ändrade som tur var 2018 så att kostnaderna för den lagstadgade förebyggande företagshälsovården ökade och kostnaderna för sjukvården minskade. Samma trend fortsatte 2019 så att den förebyggande företagshälsovårdens andel av de totala kostnaderna redan överskred 50 %.

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. Andelen för den förebyggande företagshälsovården (kostnadsklass I/FPA) uppgick 2018 till 42,1 % och för sjukvård på allmänläkarnivå till 57,9 %. Tyngdpunkten har aningen förflyttats mot förebyggande verksamhet. Målet är att tyngdpunkten i framtiden skulle till 60 % ligga på förebyggande verksamhet och till 40 % på sjukvårdsrelaterad verksamhet. Man fick en ersättning på 237 920 euro för företagshälsovårdens kostnader 2018. Ersättningsbeslutet för 2019 kommer på hösten 2020 och enligt uppskattningarna kommer ersättningen att vara 275 000 euro, då nettokostnaden kommer att uppgå till cirka 220 000 euro.

Av företagshälsovårdens kostnader fick staden för år 2017 en ersättning på 225 796 euro. Beslutet om ersättning för år 2018 fås på hösten 2019.

Antalet företagshälsovårdsmottagningsbesök på Mehiläinen Oy:s mottagning i Lovisa 2019 var enligt följande:

*TABELL 17: Mottagningsbesök på företagshälsovården*

<b>Besök</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Besök hos allmänläkare	2 150	1 302
Besök hos företagshälsovårds- läkare	1 298	1 327
Besök hos företagshälsovårdare	2 288	1 245
Besök hos arbetspsykolog	171	250
Personliga besök hos arbets- fysioterapeut	393	342
Laboratorieundersökningar	3 816	4 276

I tabell 17 kan man 2019 i mottagningsbesöken på företagshälsovården klart skönja den planerade tyngdpunktsförskjutningen från sjukvård till att stöda arbetsförmågan. I och med den nya avtalsperioden har antalet besök på allmänläkarmottagning minskat betydligt. Antalet hade nästan halverats jämfört med året innan. Besöken hos företagshälsovårdsläkare har hållits praktiskt taget på samma nivå. Antalet personliga besök hos företagshälsovårdare har halverats. Tyngdpunkten för företagshälsovårdarnas arbete har förskjutits allt kraftigare mot ordnandet av företagshälsoförhandlingar och att stöda klienter med ärenden som berör arbetsförmåga. Detta har varit en god sak. Det att man övergått till servicehänvisning vid tidsbeställningen har eventuellt även minskat behovet av personliga besök hos företagshälsovårdare. En yrkesutbildad person inom hälsovården ansvarar för servicehänvisningen vid tidsbeställningen. Personen bedömer behovet av vård innan tiden bokas. De personliga mottagningsbesöken hos företagshälsovårdare har även till någon grad minskats av ett minskat antal hälsogranskningsbesök.

Antalet besök hos företagshälsovårdare hade aningen ökat 2019 och besöken hos företagsfysioterapeut hade aningen minskat jämfört med året innan. Antalet laboratorieundersökningar hade ökat med några hundra, men kostnaderna för dem hade ändå minskat.

Många åtgärder som relaterar till att stöda arbetsförmågan, så som bedömningar av arbetsförmåga, företagshälsoförhandlingar och uppföljning av arbetsförmåga ökade 2019. Under det gångna året ägnade man särskilt uppmärksamhet åt att stöda återkomsten till arbetet, och dessa fall är även en av de faktorer som förklarar minskningen i omfattningen av hälsorelaterad frånvaro. En representant för HR-teamet har alltid varit närvarande under företagshälsoförhandlingarna, så att man har kunnat ge stöd för processerna som sker på arbetsplatsen och inom organisationen. Riktningen har varit rätt och motsvarat servicebeskrivningen för den nya avtals-

perioden. I servicebeskrivningen har man infört kvalitetskraven för företagshälsovården, kompanjonskapet och resultatrikhet.

Enligt tabell 18 nedan var de mest betydande orsakerna till hälsorelaterad frånvaro sjukdomar i stöd- och rörelseorganen 27,3 %, störningar i mental hälsa 22,9 % och sjukdomar i andningsorganen 15 %. Frånvarofallen som anknyter till mental hälsa fortsatte att öka även 2019.

*TABELL 18: Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro*

Diagnosklass		
%	2018	2019
M (Stödorgan)	26,2	27,3
F (Mental hälsa)	18,4	22,9
J (Andning)	12,8	15,0
S-T (Skador)	8,4	7,4
R (Sjukdomssymptom)	6,6	6,2
I (Blodcirkulation)	6,5	5,3
G (Nervsystemet)	5,0	5,0
Övriga	16,1	10,9
<b>Inalles</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Under 2019 inleddes ett intensivare samarbete med arbetshälso teamet och centralernas ledningsgrupper. Centralernas nyckeltal relaterade till arbetsförmåga har setts över 1–2 gånger per år, och för att stöda arbetsförmågan har man planerat åtgärder som riktas till de arbetsförmågerelaterade utmaningarna i de olika centralerna.

#### 6.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet

Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet uppdaterades i början av året. Verksamhetsprogrammet får årligen ett tema. Arbetshälsa valdes som tema för 2019, eftersom hälsorelaterad frånvaro som anknyter till mental hälsa har ökat i staden och en faktor kan vara en ökad psykosocial belastning. Arbetarskyddet har observerat att speciellt ökningen av de kvalitativa och kvantitativa kraven på arbete och som en följd av detta oklarheten i arbetsbeskrivningarna har upplevts vara faktorer för belastning. De anställdas önskan om möjligheten att påverka sitt eget arbete och att delta i planeringen av ändringar har också framkommit.

Under temaåret för arbetshälsa

- har man lagt till på intranätet en databank för arbetshälsa, som innehåller både redskap och information för att stöda arbetshälsa
- inledde man utbildningar för arbetshälsokort
- ordnade man utbildningen Välmående sinne (första hjälp för mental hälsa) för arbetarskyddspersonalen
- har man stött återhämtning med skogssinnesvandringar
- stödde man arbetsmotivation i Tsemppigruppen



- cheferna har fått kamratstöd och den gemensamma kompetensen har utvecklats i chefsträning och chefsverkstäder
- inledde man det stärkande teambildningsprojektet Fram med värdefullt arbete, med vilket man velat lyfta fram arbetets betydelse och värde samt förstärka arbetsgemenskapens samverkan och teamarbete.



*BILD 3: Sävträsk skola: Samarbete, kunskap, trygghet, social förmåga, motion och rörelse, humor, trivsel (se det goda), flexibilitet, olika styrkor*

Arbetskyddet har intensivt samarbetat med företagshälsovården, och de arbetsplatsbesök som krävs enligt för de lagstadgade arbetsplatsutredningarna genomförs tillsammans. En systematisk plan färdigställdes tillsammans med företagshälsovården under året. Med planen säkerställer man att arbetsplatsutredningarna genomförs i staden i enlighet med Regionförvaltningsverkets anvisningar. Under året genomfördes 12 arbetsplatsutredningar och 6 mångprofessionella inspektioner i skolor. Förslag till åtgärder nedtecknas i arbetsplatsutredningarna eller de mångprofessionella inspektionerna. Förslagen tillkännagavs cheferna och lokalservicen för åtgärder. Förslag till åtgärder diskuterades också i arbetskyddskommittén, i och med att den har möjlighet att göra välgrundade förslag för att förbättra arbetsförhållandena.

Regionförvaltningsverkets arbetskyddsinspektörer utförde 10 arbetskyddsinspektioner i Lovisa stad. På våren gjordes inspektionerna på hälsostationerna och på hösten i förvaltningen för centralen för bildning och välfärd samt i fyra lågstadieskolor. Inga allvarliga brister uppdagades under inspektionerna.

Försäkringsbolaget har betalat ersättning för 58 arbetsolycksfall. Något fler anmälningar om arbetsolycksfall gjordes: 23 i grundtrygghetscentralen, 33 i centralen för bildning och välfärd, 7 i centralen för näringsliv och infrastruktur, 16 i avbytar-tjänsterna, 6 i stadskanslicentralen och 1 i vattenaffärsverket. Alla arbetsolycksfall föranleder inte hälsorelaterad frånvaro. Omfattningen hälsorelaterad frånvaro uppgick till 767 arbetsdagar 2019. Antalet har ökat, men står inte för en stor del av hälsorelaterad frånvaro totalt. Ingen anställd skadades allvarligt i arbetsolyckorna. Försäkringsbolaget har också betalat ersättning för tre yrkessjukdomar. De största och mest allvarliga arbetsolycksfallen var relaterade till halkningar och fall, kundsituationer och arbete med djur.

Förutsägelse, uppföljning och rapportering av arbets säkerhet har utvecklats under året med införandet av arbets säkerhetsprogrammet WPro. I det elektroniska programmet registreras arbetsolycksfall (direktlänk till försäkringsbolaget), nära på-situationer och säkerhetsobservationer. Med programmet gör man en säkerhets- och hälsorelaterad riskbedömning. Företagshälsovården kan se de riskbedömningarna som gjorts och kan rikta sina iakttagelser och åtgärder på rätt saker baserade på det. Personalresurserna och tillhörande risker är mänskligt och även ekonomiskt en viktig del av stadens resurser.

## 6.5. 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 början av den nya verksamhetsperioden utarbetades en ny verksamhetsplan för 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 har Työterveys Mehiläinen utvecklat sitt eget servicehandledningssystem. Ett annat viktigt delområde är att stöda ledningen av arbetsförmåga och att utveckla verksamhetsmodellen för aktivt stöd i verkstäder för ledning av arbetsförmåga samt regelbundna möten i arbetsförmågeärenden för företagshälsosteamet och centralernas ledningsgrupper.

Utgående från resultaten för självbedömningen av ledning av arbetsförmåga härleddes utvecklingsåtgärder. Dessa var chefsverkstäder, att i samarbete med cheferna uppdatera modellen för tidigt stöd till modellen för aktivt stöd, att grunda en arbetsgrupp för stöd av delvist arbetsföras arbetskarriärer och att intensifiera och befästa samarbetet med företagshälsovården i ärenden som anknyter till arbetsförmåga. I modellen för aktivt stöd skrev man in verksamhetsmodellerna som är i användning 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, att tidigt identifiera 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 verksamhetsförmåga samt till kunnande. Dessa utvecklingsåtgärder vidtogs under 2019. Under följande år är syftet att stöda cheferna på kliniker/interna utbildningar för aktivt stöd och i orienteringen av nya chefer. Personalen informeras också 2020 om verksamhetssättet för aktivt stöd, och avsikten är att tillsammans med cheferna ordna en behandling av resultaten av Kevas kvalitativa bedömning av ledning av arbetsförmåga samt tillsammans med företagshälsovården och Keva behandling av de strategiska målen för arbetshälsa och ledning av arbetsförmåga.

## 6.6. Tyky-verksamhet, personalförmåner och belöning av personalen

I centralernas budgeter reserverades 40 euro per person utgående från antalet anställda i personalplanen 2019. Centralerna beslutar själva om fördelningen av tyky-anslagen till sina enheter i enlighet med gemensamma kriterier som nedtecknats i tyky-anvisningen. En del av tyky-anslagen används till de kultur- och motionsnedlar som delas ut åt personalen samt till de gemensamma motions- och rekreationsevenemang som ordnas för hela personalen (cykelveckan, resan till Repovesi, Kilometrikisa och kulturbad). Stadens idrottsväsende producerar ett idrottspaket som samlats för vår- och höstperioden. I paketet har man på ett omfattande sätt samlat de idrottstjänster som erbjuds personalen.

De flesta enheter ordnade egna tyky-evenemang 2019. Dessa är typiskt idrotts- eller kulturbetonade utflykter i näromgivningen. För det mesta används en till två eftermiddagar per år för utfärder.

Som personalförmåner kan anses

- lunch-, motions- och kultursedlarna
- idrottspaketet och kulturbadet
- tyky-eftermiddagar
- flexibel arbetstid
- möjlighet till distansarbete
- satsningen på personalens arbetshälsa och ledningen av arbetsförmåga
- omfattande företagshälsovård som baserar sig på kompanjonskap
- Great Place to Work® -personalenkäten och dess utvecklingsprogram
- utbildningsmöjligheterna.

Lovisa stad uppmärksammar varje år de anställda som varit 20, 30 eller 40 år i kommunal tjänst. Totalt 34 anställda fick 2019 en gåva för sina tjänsteår. Personal-sekreterare Mona Ek från stadskanslicentralen valdes till årets arbetstagare.

## 7. ORGAN FÖR SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD

### 7.1. Samarbetskommittén

I samarbetskommittén behandlas personalrelaterade ärenden i enlighet med samarbetslagen. Kommitténs ordförande var föredragande och personalchefen teknisk sekreterare och beredare.

Samarbetskommittén sammanträdde tre gånger 2019. Kommittén bestod 2019 av följande arbetsgivarrepresentanter och representanter för de anställda:

- Jan D. Oker-Blom, representant för arbetsgivaren, ordförande
- Carita Schröder, arbetsgivarens representant
- Kirsi Kinnunen, arbetsgivarens representant
- Timo Tenhunen, arbetsgivarens representant
- Petri Hirvonen, arbetsgivarens representant (till 3/2019)
- Sari Paljakka, arbetsgivarens representant (från och med 4/2019)
- Eveliina Passi, FOSU
- Regina Lindfors, FOSU
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty
- Sirpa Kiili, SuPer
- Anne Santaharju, Tehy
- Hans Träskelin, JHL (till 3/2019)
- Thomas Grönholm, sekreterare

Stadsstyrelsens ordförande och direktören för stadskanslicentralen, vilka har närvarorätt, har dessutom deltagit vid samarbetskommitténs möten.

I samarbetskommittén behandlas årligen uppgörandet av budgeten och personalplanen samt bokslutet och personalrapporten. Övriga ärenden som behandlas regelbundet är till exempel utarbetandet av utbildnings- och utvecklingsplanen, företagshälsovårdens verksamhet och ändringarna i arbets- och tjänstekollektivavtalen.

Under 2019 behandlades bland annat den lokala justeringspotten, grundtrygghetscentralens organisationsreform, det nya lönesystemet som var under beredning, ett lokalt avtal om flexibel arbetstid och övriga frågor som berör samarbete.

### 7.2. Arbetarskyddskommissionen

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

- Anne Saarnio-Jokinen, arbetarskyddschef
- Markus Lindroos, arbetsgivarens representant
- Petri Hirvonen, arbetsgivarens representant (till 3/2019)
- Timo Tenhunen, arbetsgivarens representant
- Sofia Hoff, arbetsgivarens representant
- Monica Sund, arbetsgivarens representant
- Tuija Niemeläinen, arbetsgivarens representant

- Kjell Holmberg, arbetarskyddsfullmäktig
- Jaana Iivonen, arbetarskyddsfullmäktig
- Birgitta Mäkelä, arbetarskyddsfullmäktig
- Bettina Alm-Karvonen, arbetarskyddsfullmäktig
- Juha-Pekka Palasmaa, arbetarskyddsfullmäktig
- Anne Santaharju, arbetarskyddsfullmäktig
- Irene Weppilng-Airikka, arbetarskyddsfullmäktig

Arbetshälsokoordinatorn var arbetarskyddschef samt kommitténs ordförande och sekreterare. Arbetarskyddskommissionen behandlade till exempel arbetarskyddets verksamhetsprogram, företagshälsövårdens verksamhetsplan, konkurrensutsättning och kostnader, personalbokslutet, temaårets åtgärder, arbetsplatsutredningar, utförda arbetarskyddsinspektioner, valet av årets anställd och olika ärenden i anknytning till ibruktagandet av arbetssäkerhetsprogrammet WPro.

TABELL 19: Sammandrag av nyckeltalen

<b>Nyckeltal 31.12</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Antal årsverken enligt personalplanen</b>	977,5	1 001,6	1 003,0
<b>Förverkligade årsverken, avlönade</b>	1 048,5	1 057,0	1 029,3
<b>Personal (utan bitjänster)</b>	1 138	1 139	1 135
– ordinarie	883	881	865
– visstidsanställda	255	258	270
– bitjänster/uppgifter	97	102	110
<b>Medelålder</b>	46,6	44,2	45,6
– kvinnor	46,0	44,1	45,5
– män	47,1	45,0	46,1
– ordinarie	48,0	47,4	47,3
– visstidsanställda	42,1	41,1	40,1
<b>Könsfördelning %</b>			
– kvinnor	82,8	87,1	85,0
– män	17,2	12,9	15,0
<b>Frånvaro under arbetsdagar</b>	67 604	71 516	65 443
– sjukdomar	15 931	17 554	15 580
– olycksfall	532	466	767
– familjepolitiska skäl	8 775	7 768	7 381
– andra skäl (semester, oavlönad ledighet, studieledighet o.s.v.)	42 366	45 728	41 715
<b>Lönekostnader jämte bikostnader, miljoner euro</b>	48,4	48,7	49,4