

# PERSONALRAPPORT 2020

## LOVISA STAD



# INNEHÅLL

<b>Inledning</b> .....	4
<b>1. Sammanfattning</b> .....	5
<b>2. Behandlingsprocess för personalrapporten</b> .....	6
<b>3. Personalförvaltningens mål och verksamhet 2020</b> .....	7
3.1. Utfallet för personalförvaltningens mål och åtgärder.....	7
3.2. Great Place to Work®-personalenkät.....	8
3.3. Utbildning och att utveckla kompetens.....	10
3.4. Utvecklingssamtal 2020.....	10
<b>4. Personalresurser</b> .....	12
4.1. Personalplanering och faktiska årsverken.....	12
4.2. Antalet anställda och typ av anställningsförhållande.....	13
4.3. Sysselsättningsverksamhet.....	15
4.4. Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden.....	15
4.5. Pensionering.....	16
<b>5. Personalutgifter</b> .....	17
5.1. Lönekostnader.....	17
5.2. Lönestruktur.....	18
5.3. Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar.....	18
5.4. Ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2020 och ibrukttagande av stadens nya lönesystem.....	19
<b>6. Personalnyckeltal</b> .....	20
6.1. Åldersstruktur och könsfördelning.....	20
6.2. Hälsorelaterad och övrig frånvaro.....	20
6.3. Företagshälsovård.....	23
6.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet.....	25
6.5. Förebyggande verksamhet på arbetsplatsen.....	27
6.6. Tyky-verksamhet, personalförmåner och belöning av personalen.....	28
<b>7. Organ för samarbete och arbetarskydd</b> .....	30
7.1. Samarbetskommittén.....	30
7.2. Arbetarskyddskommittén.....	30

## TABELLER

TABELL 1:	Årsverken enligt budget och personalplan.....	12
TABELL 2:	Faktiska årsverken (avlönade)* .....	13
TABELL 3:	Antal anställda i huvudsyssla per central 31.12.2020.....	14
TABELL 4:	Antal anställda enligt anställningsförhållandets typ .....	14
TABELL 5:	Övriga löntagare och mottagare av arvoden.....	16
TABELL 6:	Pensionsprognos för Lovisa stad 2021–2027 (Källa: Keva) .....	16
TABELL 7:	Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren .....	17
TABELL 8:	Ersatta övertidstimmar .....	17
TABELL 9:	Lönestruktur enligt avtalssektor .....	18
TABELL 10:	Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar.....	18
TABELL 11:	Personalens medelålder .....	20
TABELL 12:	Frånvarodagar.....	21
TABELL 13:	Frånvarodagar och hälsorelaterad frånvaro per anställd.....	21
TABELL 14:	Hälsorelaterade frånvarodagar enligt central.....	22
TABELL 15:	Hälsorelaterad frånvaro enligt central relaterad till personalmängd .....	22
TABELL 16:	Hälsorelaterad frånvaro enligt längd relaterad till frånvarodagarnas kalenderdagar .....	23
TABELL 17:	Mottagningsbesök på företagshälsovården .....	24
TABELL 18:	Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro .....	25
TABELL 19:	Sammandrag av nyckeltalen.....	32

## BILDER

BILD 1: Behandlingsprocess för personalrapporten (Kommunarbetsgivarna, 2013: Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter)	6
BILD 2: Piggar upp arbetsdagen – centralen för näringsliv och infrastrukturens glada kontorssällskap dricker kaffe tillsammans i lokalservicens, byggnadstillsynens och miljövårdens nya lokaler.	11
BILD 3: Med en bra början är halva jobbet gjort – förberedelsearbetet inför 2023 års bostadsmässa framskrider som planerat	15
BILD 4: Personalförvaltningsteamet (HR-teamet) med gott mod mot nya och intressanta arbetsutmaningar.	29

## INLEDNING

Till sitt innehåll och sin struktur motsvarar personalrapporten 2020 personalrapporten för 2019. Strukturen för 2020 bygger såsom också strukturen i rapporten för 2019 huvudsakligen på Kommunarbetsgivarnas (KT) rekommendation Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter. Kommunarbetsgivarnas utvärdering stöder strategisk personalledning och kontinuerlig utvärdering av personalen och arbetsgemenskaperna. Strukturen ger en grund för att utveckla den egna rapporteringen och möjliggör bland annat en bättre jämförelse med andra kommuner.

Vad gäller personalrapporten 2020 bör man observera att nyckeltalen inte är direkt jämförbara med talen för 2018, då organisationsstrukturen såg annorlunda ut.

Uppgifterna i personalrapporten har samlats från personaldatasystemet Populus, som används i Lovisa stad. I rapporten finns dessutom uppgifter från bokföringen, sysselsättningstjänsterna, Keva och företagshälsovården.

Rapporten för 2020 har sammanställts och utarbetats av stadens personalförvaltnings-team (HR-teamet), som består av personalchefen, arbetshälsokoordinatorn och personalsekreterarna.

Nedan beskrivs kortfattat de allmänna mål för personalledning, utveckling av personalen och arbetsgemenskaperna samt arbetarskydd som beaktats 2020.

- Vi fortsätter satsa på personalens arbetsförmåga och stöda cheferna, för att säkerställa att personalen orkar i arbetet i denna ekonomiskt utmanande situation.
- Vi säkerställer enhetligheten i anställningsfrågorna, stärker chefernas kompetens och beaktar personalens arbetshälsa och arbetsförmåga samt tillgången på personal inom vissa sektorer.
- Vi stöder återgången till arbetet för delvis arbetsföra personer och använder anslaget som reserverats till detta.

I staden utfördes en Great Place to Work®-personalenkät, vars allmänna mål är att öka personalens välbefinnande och arbetstrivsel. Utgående från den genomförda enkäten vidtas åtgärder som till stor del är desamma som 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 att de kan påverka sitt arbete
- ökar känslan av gemenskap på arbetsplatsen.

## 1. SAMMANFATTNING

Lovisa stad och Affärsverket Lovisa Vatten hade sammanlagt 1 089 anställningsförhållanden i huvudsyssla vid utgången av 2020. Av dessa var 811 ordinarie anställningar och 278 visstidsanställningar. Vidare hade 108 personer ett tillfälligt anställningsförhållande eller en bisyssla. Därmed hade staden i sin anställning totalt 1 197 personer.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av personalresursen inom staden och vattenaffärsverket totalt 983,4 avlönade årsverken. Antalet var 45,6 årsverken mindre än året innan.

Vid utgången av 2020 var 2 personer anställda i läroavtalsförhållande. Antalet deltidspensionerade och delinvalidpensionerade uppgick sammanlagt till 12. Vid utgången av 2020 uppgick antalet närståendevårdare och familjevårdare, vilkas löner betalas av Lovisa stad, till sammanlagt 165. Arvode betalades till 128 förtroendevalda.

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 46 633 000 euro. Lönekostnaderna hade minskat betydligt jämfört med 2019, totalt med 2 773 000 euro. Lönekostnaderna minskade bland annat på grund att centralerna iakttog en strikt kostnadsdisciplin och rekryterade personal först efter noga övervägning.

För att balansera ekonomin gjorde staden upp ett program för balansering av ekonomin, som innefattade åtgärder mot servicenätet, verksamheten och personalen, såsom permitteringar. Balanseringsprogrammet godkändes sommaren 2020, och en del av programmets åtgärder, bland annat permitteringarna och uppsägningarna, har en inverkan även på 2021.

Andelen kvinnor (85,7 %) av personalen var klart större än andelen män. Personalens medelålder var 45,9 år. Männerna (46,8 år) var i snitt något äldre än kvinnorna (45,7 år). Jämfört med året innan, då medelåldern uppgick till 45,6 år, har personalens medelålder stigit en aning.

Den hälsorelaterade frånvaron mätt i arbetsdagar minskade betydligt 2020. Antalet dagar minskade med nästan 1 500 arbetsdagar, det vill säga med cirka 10 %, jämfört med 2019. På grund av hälsorelaterad frånvaro gick totalt 14 821 arbetsdagar förlorade, och i förhållande till personalmängden 31.12 uppgick omfattningen frånvaro till 13,6 arbetsdagar per anställd.

Den hälsorelaterade frånvaron mätt i kalenderdagar uppgick till 19 877 dagar, och relaterat till den totala arbetstiden (273 651 dagar) uppgick deras sammanlagda andel till 7,26 %. Den största andelen utgjordes av frånvarofall på 4–29 dagar, vilkas andel uppgick till 2,64 %. Andelen frånvarofall på 30–60 dagar uppgick till 2,07 % och andelen korta frånvarofall på under 3 dagar till 1,8 %.

År 2020 pensionerades 23 personer. Motsvarande tal för året innan var 22 personer. Medelåldern för dem som avgick med ålderspension var 62,4 år.

## 2. BEHANDLINGSPROCESS FÖR PERSONALRAPPORTEN

Processen för behandling av Lovisa stads personalrapport beskrivs i bilden nedan, som också definierar schemalaggnings- och tidsplaneringen av de olika stadierna i processen. Målet är att innehållet i rapporten och iakttagelserna som gjordes 2020 presenteras och diskuteras med cheferna och personalen i april och maj, efter att stadsstyrelsen behandlat rapporten i mars. Avsikten är att man på basis av rapporten, som godkänns av stadsfullmäktige i juni, kan beakta de utvecklingsåtgärder 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.

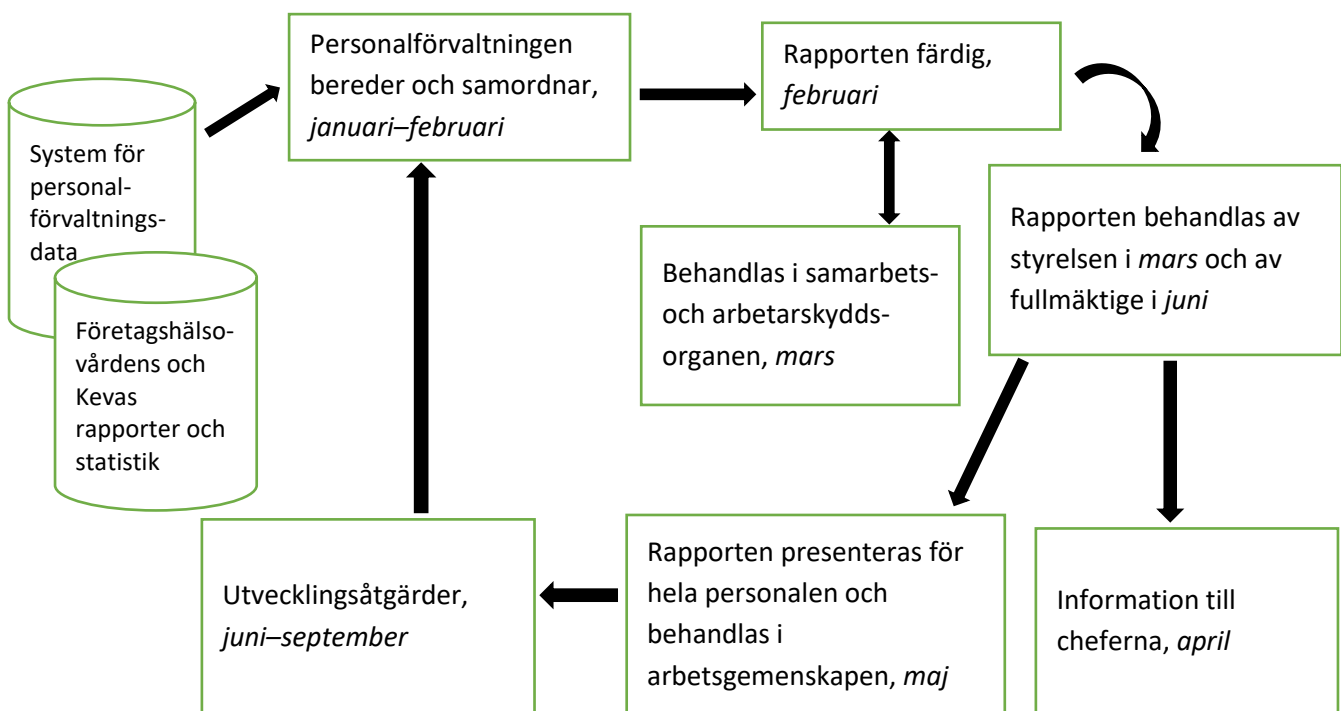


BILD 1: Behandlingsprocess för personalrapporten (Kommunarbetsgivarna, 2013: Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter)

### 3. PERSONALFÖRVALTNINGENS MÅL OCH VERKSAMHET 2020

#### 3.1. Utfallet för personalförvaltningens mål och åtgärder

För personalförvaltningen ställdes två huvudmål för 2020. Det ena anknöt till balansering av ekonomin och verksamhetens kostnadseffektivitet och det andra till insatser för personalens välbefinnande i arbetet, motivation och kompetens.

Nedan beskrivs de åtgärder som vidtagits för att uppnå ekonomisk balans.

- Åtgärderna enligt programmet för balansering av ekonomin och enligt samarbetsförhandlingarna genomfördes så att en del av uppgifterna omorganiserades och permitteringarna för hösten 2020 verkställdes.
- Besparingar i personalkostnaderna uppnåddes bland annat genom att kritiskt överväga ny rekrytering vid naturligt bortfall.

Nedan beskrivs de åtgärder som vidtagits för att främja personalens välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga.

- Det intensiva och kompanjonsbaserade samarbetet med företagshälsovården har fortsatt, och med hjälp av det har vi ägnat uppmärksamhet åt arbetsförmåga och vidtagit olika åtgärder för att förbättra arbetsförmågan och minska omfattningen av hälsorelaterad frånvaro.
- Bland alla anställda utfördes en personalenkät (Great Place to Work®) i september. Ur svaren härleddes på hösten central- och enhetsspecifika utvecklingsåtgärder.
- Det satsades på chefsträning i ledning av arbetsförmåga och kompetensutveckling genom interna utbildningar, evenemang och arbetsverkstäder.
- Modellen för aktivt stöd togs i bruk. Modellen inbegriper förebyggande åtgärder och verksamhetsmodeller som anknyter till att upprätthålla och utveckla arbetsförmågan.
- Det satsades på att stöda arbetskarriärerna för delvis arbetsoförmögna personer, och arbetsframtidsgruppens verksamhet fortsatte.
- Ett nytt lönesystem togs i bruk 1.8.2020.

Vi fortsatte verksamheten för att stöda arbetsförmåga och arbetskarriärer genom det etablerade goda kompanjonskapet med företagshälsovården Mehiläinen. Under året hölls 59 nätverksmöten kring arbetshälsa, och de stora centralernas ledningsgrupper och arbetshälsoteamen träffades 2 gånger under året. Dessutom ordnade vi tillsammans med Keva och företagshälsovården Mehiläinen en strategiverkstad i ledning i arbetsförmåga avsedd för stadens ledningsgrupp och chefer. Vi har förstärkt företagshälsovårdens effektivitet särskilt genom att flytta fokus från sjukvård till förebyggande verksamhet och en minskad hälsorelaterad frånvaro. Detta är viktigt också därför att det 2020 kom ändringar i sjukförsäkringslagen vad gäller ersättning av kostnader för företagshälsovård.

Inom arbetarskyddet var temat för 2020 arbetsförmåga. Under året ägnade vi uppmärksamhet åt att stöda cheferna och åt målen för ledning av arbetsförmåga, åt företagshälsovårdssamarbetet och åt att stöda personalens arbetsförmåga. I och med coronaviruspandemin förändrades arbetsförhållandena och arbetssäkerheten i stor

utsträckning under året, särskilt vad biologiska riskfaktorer och psykosocial belastning beträffar. Under året utarbetades anvisningar av ledningsgruppen för undantags-tillstånd, personalförvaltningen och arbetarskyddet. Inom sektorerna antecknades smittförebyggande anvisningar och åtgärder i WPro-programmets covid-19-checklista.

Vi färdigställde en broschyr om modellen för aktivt stöd till personalen, vars syfte var att informera personalen om vad verksamhetsmodellen för aktivt stöd innebär. Under året behandlade vi också en modell för ersättande arbete i arbetarskyddssamarbete. Modellen anknyter till verksamhetsmodellen för aktivt stöd och ska tas i bruk 2021.

I arbetsframtidgruppen finns representanter från samtliga centralers ledningsgrupper och en representant för personalen. I gruppen deltar också arbetshälsokoordinatorn, personalchefen och den ansvariga företagsläkaren.

Arbetsgruppen har som mål att

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

Arbetsgruppen har som uppgift att

- vara koordinerare för omplacering då de existerande medlen har använts inom centralerna
- överenskomma med företagshälsovården om gemensamma principer för när man ska rekommendera ersättande eller anpassat arbete och när man kan anse att hälsorelaterad frånvaro stöder det att man återfår arbetsförmågan
- klargöra begreppen (tidsperiod) för ersättande arbete och anpassat eller underlättat arbete (ändring av arbetsuppgifter, förkortad arbetstid)
- underrätta centralerna om förfaringssätten för att stöda arbetskarriärer
- göra upp förslag som stöder arbetskarriärer för stadens ledningsgrupp för beslutsfattande.

Arbetsframtidgruppen hade 2020 för första gången chans att använda finansiering från arbetsframtidbanken (separat kostnadsställe) i situationer där man inte kunde hitta en lämplig stödtjänst för yrkesinriktad rehabilitering bland de tjänster som Keva, FPA eller försäkringsbolaget har att erbjuda. Genom arbetsframtidbanken stödde vi arbetskarriärer med sammanlagt 23 713,64 euro. Understödet riktades under året till löneutgifterna för 5 anställda antingen helt eller delvis. Stödet gjorde det möjligt för de anställda att fortsätta i sitt arbete eller prova på att arbeta i uppgifter som på ett bättre sätt motsvarade deras dåvarande arbetsförmåga. Pengar har också använts till att möjliggöra omskolning.

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

Hösten 2020 utfördes för andra gången en personalenkät under konceptet Great Place to Work®. Enkäten bestod av två delar: en Trust Index-enkät riktad till personalen och en Culture Audit för ledningen. År 2020 bestod Culture Audit enbart av en fråga, som anknöt till coronaviruskrisen.



I Trust Index bedömdes personalens åsikter inom olika delområden, och nedan beskrivs positiva resultat och frågor för utveckling som gäller hela staden:

1. *Trovärdighet (tvåvägskommunikation, kompetens, integritet)*

Baserat på svaren upplevdes det som styrkor att ledningen litar på att personalen utför sitt arbete väl 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 mot vilken riktning organisationen är på väg och hur målet ska nås. Man upplevde också att personalen inte hölls tillräckligt väl informerad om viktiga frågor och förändringar.

Resultatet för detta delområde var lite sämre än föregående år.

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 arbetslokalernas lämplighet för olika funktioner.

Resultatet för detta delområde var lite sämre än föregående år.

3. *Rättvisa (likvärdighet, objektivitet, rättvisa)*

Baserat på svaren upplevde många att de anställda oberoende av ställning bemöts jämlikt och som likvärdiga medlemmar av arbetsgemenskapen. Som utvecklingsmål lyfte man fram rättvis avlöning och möjligheten till karriär-avancering inom organisationen.

Resultaten för detta delområde var aningen bättre.

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

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

Resultatet för detta delområde var lite sämre än föregående år.

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

Baserat på svaren upplevde personalen att atmosfären på arbetsplatsen är vänlig och att det är trevligt att arbeta där. Också för detta delområde var resultaten i regel positiva.

Resultatet för detta delområde låg på samma nivå som föregående år.

I enkäten fanns det dessutom några öppna frågor där man kunde skriva verbal respons. Enligt den öppna responsen finns det en god sammanhållning i stadens arbetsgemenskaper och man upplever att personalen behandlas rättvist. Enligt den öppna responsen önskar personalen i högre grad än året innan att personalens förslag och idéer skulle beaktas bättre.

Enkäten genomfördes i september, och i oktober presenterades resultaten för ledningsgruppen med utvidgad sammansättning. De flesta arbetsgemenskaperna behandlade resultaten i slutet av hösten, medan en del arbetsgemenskaper behandlar resultaten i början av 2021. I samarbete med personalen utarbetades förslag till åtgärder utgående från resultaten.

Svarsprocenten för personalenkäten uppgick till 56 % (2019: 59 %), och enligt enkäten var 62 % av de anställda som besvarat enkäten nöjda eller mycket nöjda med sitt arbete och sin arbetsmiljö i Lovisa stad.

### **3.3. Utbildning och att utveckla kompetens**

Personalens fortbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. Totalt 746 olika utbildningsdagar registrerades 2020. Antalet utbildningsdagar minskade avsevärt jämfört med föregående år. Den största orsaken till detta hänger troligtvis samman med coronaviruspandemin. Talet inbegriper också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar och studieledigheter men inte lärarnas studie- och planeringsdagar, vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar.

Under året planerade och ordnade HR-teamet, medborgarinstitutet och ict-teamet interna utbildningar även för chefer och personalen. Det interna stärkandet av kompetensen har haft att göra med de nya tjänste- och arbetskollektivavtalen, anställningsförhållandets villkor, ledning av arbetsförmåga och arbetshälsa, förstärkande av informationstekniska färdigheter och språkkunskaper samt datasäkerhet.

### **3.4. Utvecklingssamtal 2020**

Utvecklingssamtalet utgör en konstruktiv diskussion mellan den anställda och den administrativa chefen om den anställdas arbete och arbetsuppgifter. Under utvecklingssamtalet utvärderas bland annat föregående års uppgifter och arbete samt stämningen vid enheten och inom arbetsgemenskapen. Under samtalet blickar man också framåt och ställer upp mål för arbetet för det kommande året och granskar den anställdas önskemål och behov för utveckling av kompetensen. Utvecklingssamtal förs cirka en gång per år.

År 2020 var det för första gången möjligt att få fram uppgifter i stadens personaldatasystem om i vilken omfattning stadens administrativa chefer (59 chefer) hade fört utvecklingssamtal under året. På basis av de uppgifter som förts in i personaldatasystemet och de preciserade uppgifter som centralerna uppgett hade cheferna fört i medeltal 67 % av utvecklingssamtalen 2020. Den procentuella andelen av förda utvecklingssamtal i de olika centralerna varierade mellan knappa 60 procent och dryga 90 procent.

Utöver detta har cirka 15 % av cheferna meddelat att de fört 2020 års utvecklingssamtal i början av 2021.



*BILD 2: Piggar upp arbetsdagen – centralen för näringsliv och infrastrukturens glada kontors-sällskap dricker kaffe tillsammans i lokalservicens, byggnadstillsynens och miljövårdens nya lokaler.*

## 4. PERSONALRESURSER

### 4.1. Personalplanering och faktiska årsverken

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. Stadsfullmäktige godkände ett program för balansering av stadens ekonomi sommaren 2020. Programmet omfattade åtgärder mot servicenätet och verksamheten samt minskning av personalen. Stadsfullmäktige beslutade samtidigt att merparten av stadens anställda permitteras under hösten 2020 eller våren 2021. I oktober fördes samarbetsförhandlingar enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Utgående från dessa förhandlingar ska personalen minskas med knappa 20 årsverken under 2021.

Nödvändiga uppgifter tillsätts genom överföringar inom organisationen alltid då detta är möjligt. Tillsättandet av tjänster och uppgifter baserar sig på förfarandet om tillsättningstillstånd. Uppföljningen av personalmängden sker i samband med delårsrapportering och personalbokslut.

Antalet planerade tjänster och ordinarie uppgifter i arbetsavtalsförhållande enligt budgeten och personalplanen uppgick 2020 till ett antal motsvarande totalt 965,4 hela arbetsår. För skötandet av dessa tjänster och uppgifter reserverades det anslag i budgeten.

På grund av att användningen av vikarier och tillfällig arbetskraft inte beaktas i personalplanen överskrider den faktiska personalanvändningen en aning den planerade användningen.

*TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan*

	2018	2019	2020
<b>Demokratitjänster</b>		1,5	3
<b>Stadskanslicentralen</b>		35,5	32,6
<b>Grundtrygghetscentralen</b>		324,9	318,9
<b>Centralen för bildning och välfärd</b>		491,6	478,6
<b>Centralen för näringsliv och infrastruktur</b>		136,5	119,3
<b>Vattenaffärsverket</b>		13	13
<b>Totalt</b>	<b>1 001,6</b>	<b>1 003,0</b>	<b>965,4</b>

Växlingen i antalet anställda under året och andelen deltidsanställda bidrar till att årsverket bättre beskriver den arbetskraft som varit anställd under året 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 983,4 årsverken 2020 jämfört med 1 029,3 årsverken året innan. Den totala användningen av personalresurser var därmed 5 % mindre än året innan. Antalet innehåller inte stödsysselsatta.

TABELL 2: Faktiska årsverken (avlönade)\*

	2018	2019	2020
<b>Demokratitjänster</b>		1,5	2,7
<b>Stadskanslicentralen</b>		33,4	31,9
<b>Grundtrygghetscentralen</b>		342,9	327,3
<b>Centralen för bildning och välfärd</b>		524,5	490,0
<b>Centralen för näringsliv och infrastruktur</b>		114,4	119,3
<b>Vattenaffärsverket</b>		12,6	12,2
<b>Totalt</b>	<b>1 057,0</b>	<b>1 029,3</b>	<b>983,4</b>

\*) innehåller inte stödsysselsatta

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

Vid utgången av 2020 hade staden i sin anställning inalles 1 197 personer, av vilka 811 var fast anställda och 278 visstidsanställda. Antalet bitjänster och sidouppgifter uppgick till 108. Antalet anställda, bitjänsterna inte medräknade, uppgick till 1 089 personer. Antalet ordinarie anställningsförhållanden hade vid utgången av 2020 minskat med 54 personer jämfört med slutet av 2019.

Andelen visstidsanställda av hela personalen uppgick till 25,5 %, och deras andel av hela personalen har vuxit en aning (2019: 21,7 %). Andelen visstidsanställningar i Lovisa stad motsvarar medeltalet för kommunsektorn. Största delen av visstidsanställningarna fanns vid årets slut inom centralen för bildning och välfärd.

Merparten av anställningsförhållandena i Lovisa stad är heltidsanställningar. Av stadens 1 089 gällande anställningsförhållanden på heltid var sammanlagt 824 (75,6 %) heltidsanställningar 31.12.2021.

Siffrorna om deltidsanställda innefattar bland annat deltidspensionerade, delvis arbetsoförmögna personer och personer på partiell vårdledighet. Anställningsförhållanden på deltid förekommer inom stadens alla sektorer, och arbetstiden varierar från en arbetstid på 40 % till en nästan full arbetstid. Flest deltidsanställningar finns inom grundtrygghetscentralen och ansvarsområdet för undervisning, där skolgångshandledarna utgör den största enskilda gruppen deltidsanställda.

Av Lovisa stads anställda står 74,5 % i arbetsavtalsförhållande och 25,5 % i tjänsteförhållande. Av de anställda i tjänsteförhållande är de flesta lärare. Inom

kommunalbranschen står i medeltal 73 % i arbetsavtalsförhållande och 27 % i tjänsteförhållande.

Enligt Statistikcentralens preliminära uppgifter uppgick invånarantalet i Lovisa 31.12.2020 till 14 748 personer. Staden hade därmed 81,1 anställda per 1 000 invånare (2019: 84,2). Per en anställd fanns det 12,3 invånare (2019: 11,9).

TABELL 3: Antal anställda i huvudsyssla per central 31.12.2020

	Ordinarie			Visstidsanställda			Totalt		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Demokratitjänster		0	0		2	2		2	2
Stadskanslicentralen		32	34		2	2		34	36
Grundtrygghetscentralen		302	279		100	97		402	376
Centralen för bildning och välfärd		414	394		130	152		544	546
Centralen för näringsliv och infrastruktur		104	92		35	25		139	117
Vattenaffärsverket		13	12		1	0		14	12
<b>Totalt</b>	<b>881</b>	<b>865</b>	<b>811</b>	<b>258</b>	<b>270</b>	<b>278</b>	<b>1 139</b>	<b>1 135</b>	<b>1 089</b>

TABELL 4: Antal anställda enligt anställningsförhållandets typ

	2018	2019	2020
<b>Ordinarie</b>	<b>881</b>	<b>865</b>	<b>811</b>
– heltidsanställda	717	704	662
– deltidsanställda	140	145	136
– deltidspensionerade	25	16	12
– i läroavtalsförhållande			1
<b>Visstidsanställda</b>	<b>258</b>	<b>270</b>	<b>278</b>
– heltidsanställda	160	157	162
– deltidsanställda	64	83	97
– sysselsatta	26	26	18
– i läroavtalsförhållande	8	4	1
<b>Totalt</b>	<b>1 139</b>	<b>1 135</b>	<b>1 089</b>
<b>Bitjänster/-uppgifter</b>	<b>102</b>	<b>110</b>	<b>108</b>

Andelen män av ordinarie personal uppgick till 13,3 % och andelen kvinnor till 86,7 %. I fråga om visstidsanställningar uppgick andelen män till 17,3 % och andelen kvinnor till 82,7 %.



*BILD 3: Med en bra början är halva jobbet gjort – förberedelsearbetet inför 2023 års bostadsmässa framskrider som planerat*

### 4.3. Sysselsättningsverksamhet

Under 2020 sysselsatte Lovisa stad med lönesubvention sammanlagt 50 personer, av vilka 30 personer sysselsattes under 2020.

Lovisa stads sysselsättningstjänster verkar under utvecklingstjänsterna. Det fanns sammanlagt tre verkstäder: Lilla Petters gård, arbetsverkstaden för unga (17–28-åringar), Vägglösa verkstaden för personer i alla åldrar och Kondisverkstaden. Vägglösa verkstaden erbjuder stöd och handledning för långtidsarbetslösa, och dess tjänster är i huvudsak avsedda för arbetslösa personer som fått arbetsmarknadsstöd i över 300 dagar. På Kondisverkstaden genomfördes rehabiliterade arbetsverksamhet. Kondisverkstaden stängde sina dörrar på grund av coronavirusutbrottet i mars, och på grund av personaländringar genomfördes småskalig rehabiliterande arbetsverksamhet på ungdomsverkstaden och Vägglösa verkstaden inom ramen för resurserna.

Målet för 2020 var att omorganisera sysselsättningstjänsternas verksamheter och bedöma verksamhetens effektivitet. Coronavirusepidemin hade emellertid en inverkan också på sysselsättningstjänsternas verksamhet. Målet för 2021 är att öka samarbetet med företag och läroanstalter och omorganisera Lovisa stads rehabiliterande arbetsverksamhet.

### 4.4. Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden

Antalet gällande anställningsförhållanden för förtroendevalda uppgick vid utgången av året till 261. Dessa anställningsförhållanden avser sådana ledamöter i kommunala

förtroendeorgan som betalas mötesarvode och andra ersättningar för förtroendeuppdrag. Totalt 171 872 euro betalades i mötesarvode till stadens förtroendevalda 2020 (2019: 182 660 euro). Mötesarvode betalades också till anställda vid staden då de deltog i ett organs sammanträde till exempel som föredragande eller sakkunnig. Totalt 34 350 euro betalades i mötesarvode till stadens anställda (32 140 euro 2019).

Utöver anställningsförhållandena för Lovisa stads egna anställda sköter staden stödet för närståendevårdare och arvoden för stödpersoner och familjevårdare. Antalet närståendevårdare och familjevårdare uppgick vid utgången av 2020 till 165 personer, och deras antal hade återigen ökat en aning jämfört med de föregående åren.

*TABELL 5: Övriga löntagare och mottagare av arvoden*

	2018	2019	2020
<b>Familjevårdare</b>	33	39	40
<b>Närståendevårdare</b>	105	118	125
<b>Totalt</b>	<b>138</b>	<b>157</b>	<b>165</b>

#### 4.5. Pensionering

År 2020 pensionerades 23 personer (2019: 22 personer). Den genomsnittliga åldern för dem som avgick med ålderspension var 62,4 år. Enligt uppgifter från Keva övergick sammanlagt 15 personer till invalidpension, av dessa åtta till delinvalidpension och sju till full invalidpension. Fyra personer övergick till rehabiliteringsstöd. Andelen förtidspensioneringar har stabiliserats på en rätt låg nivå.

Enligt Kevas prognoser om pensionsavgång kommer 30–40 personer per år att avgå med ålderspension under perioden 2021–2027.

*TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2021–2027 (Källa: Keva)*

	Ålderspension	Invalidpension	Delinvalidpension
<b>2021</b>	30	7	6
<b>2022</b>	31	7	6
<b>2023</b>	30	6	6
<b>2024</b>	26	6	6
<b>2025</b>	37	6	6
<b>2026</b>	35	6	5
<b>2027</b>	29	5	5



## 5. PERSONALUTGIFTER

### 5.1. Lönekostnader

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 46 633 000 euro. År 2019 uppgick lönekostnaderna totalt till 49 406 000 euro. Löneutgifterna har därmed minskat med 2 773 000 euro jämfört med året innan. Den avsevärda minskningen i lönekostnader berodde bland annat på att centralerna iakttagit en strikt kostnadsdisciplin och rekryterat personal först efter noga övervägning. De minskade lönekostnaderna berodde också bland annat på avbrytandet av vissa verksamheter och arbeten våren 2020 och på de permitteringar som genomfördes på hösten, vars andel uppgick till cirka 560 000 euro. De periodiserade lönerna med anknytande bikostnader minskade med cirka 620 000 euro. Lönekostnaderna minskade också på grund av att hemsjukhuset överfördes till regional verksamhet.

Arbetsgivarens lagstadgade bikostnader höjdes en aning, med cirka 0,3 %, 2020 jämfört med 2019, vilket framgår av tabell 7. Arbetsgivarens olycksfallsförsäkringspremie och i synnerhet socialskyddsavgifterna ökade, medan pensionsavgifterna minskade i liten grad.

TABELL 7: Utveckling av bikostnaderna för arbetsgivaren

	2018	2019	2020
<b>Pensionsavgift (KomPL)</b>	16,75 %	17,10 %	16,94 %
<b>Olycksfallsförsäkring</b>	0,40 %	0,40 %	0,60 %
<b>Arbetslöshetsförsäkring</b>	2,60 %	1,95 %	1,70 %
<b>Socialskyddsavgift</b>	0,86 %	0,77 %	1,34 %
<b>Totalt</b>	<b>20,61 %</b>	<b>20,22 %</b>	<b>20,58 %</b>

I enlighet med tabell 8 betalades 2020 penningersättning för totalt 11 954 övertidstimmar. Mängden övertidsarbete ökade med cirka 38 % jämfört med året innan. I synnerhet vid grundtrygghetscentralen berodde ökningen på coronaviruspandemin. På motsvarande sätt minskade mängden övertidsarbete inom centralen för näringsliv och infrastruktur.

TABELL 8: Ersatta övertidstimmar

	Övertidstimmar		
	2018	2019	2020
<b>Stadskanslicentralen</b>		61	133
<b>Grundtrygghetscentralen</b>		4 881	8 898
<b>Centralen för bildning och välfärd</b>		296	712
<b>Centralen för näringsliv och infrastruktur</b>		2 526	1 529
<b>Vattenaffärsverket</b>		876	682
<b>Totalt</b>	<b>9 064</b>	<b>8 640</b>	<b>11 954</b>

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

## 5.2. Lönestruktur

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

TABELL 9: Lönestruktur enligt avtalssektor

	AKTA	UKTA	TS	LÄKTA
Uppgiftsrelaterad lön, %	86,6	79,8	86,6	86,5
Tillägg bundna till anställningstid, %	5,1	13,9	6,3	4,8
Individuellt tillägg, % *	1,1	0,1	2,1	1,7
Övriga tillägg för regelbunden arbetstid, %	6	0,6	0,1	4,9
Tillägg och övertidsersättning, %	1,2	5,6	4,9	2,1
<b>Me d e l t a l € / må</b>	<b>1 895 679</b>	<b>659 338</b>	<b>191 851</b>	<b>99 025</b>

\* Individuella tilläggets relation till den uppgiftsrelaterade lönen AKTA 1,2 %, Tekniska 2,4 %, Läkarna 1,81 % och Undervisningssektorn 0,17 %

\*\* Arvoden, semesterpenning och semesterersättning inte inkluderade i beräkningen

## 5.3. Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

I punkt 1 i tabell 10 beskrivs och särredovisas arbetskraftskostnaderna för 2020 och i punkt 2 de pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter som anknyter till arbetskraftskostnaderna. I personalinvesteringarna (punkt 3) beskrivs de kostnader som riktats på företagshälsovård, utbildning och övriga kostnader.

TABELL 10: Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

	2019 (1 000 euro)	2020 (1 000 euro)
<b>Arbetskraftskostnader sammanlagt (löner samt arbetsgivarens övriga pensionsförsäkringsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter)</b>	<b>49 406</b>	<b>46 633</b>
<b>1. Löner, inalles</b>	<b>38 683</b>	<b>36 446</b>
av vilka		
– semesterlön	3 049	2 995
– semesterpenning och semesterersättning	1 763	2 216
– lön under hälsorelaterad frånvaro, netto*	927	917
– lön för familjeledighet, netto*	38	** -13
– lön för övrig lagstadgad/avtalsbaserad frånvaro (ledighet på grund av studier, utbildning, alternering, bemärkelsedag...)	169	90
<b>2. Arbetsgivarens pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter, inalles</b>	<b>10 723</b>	<b>10 187</b>

<b>3. Personalinvesteringar, inalles</b>	<b>705</b>	<b>383</b>
– Företagshälsovård, netto	220	196
– Utbildning och övrig utveckling	374	106
– Övriga sammanlagt (personalmåltider, rekreation, skyddskläder m.m.)	111	187

\* FPA-ersättningar, ersättningar från försäkringsbolag avräknade

\* År 2020 betalade FPA semesterersättning för föräldraledigheter som tagits ut 2019

#### 5.4. Ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2020 och ibruktagande av stadens nya lönesystem

Vad gäller anställningsärenden och kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal trädde nya avtal i kraft för tiden 1.4.2020–28.2.2022. Lönerna för olika avtalssektorer höjdes 2020 genom en generell löneförhöjning 1.8.2020. Förlängningen av de regelbundna arbetstiderna till följd av konkurrenskraftsavtalet gällde inte efter 31.8.2020.

Stadsstyrelsen i Lovisa stad godkände i juni stadens nya lönesystem, vilket togs i bruk 1.8.2020. Målen för det nya lönesystemet beskrivs nedan.

- Syftet med lokala principer är att skapa lokala förfaringsätt och säkerställa att lönesystemet tillämpas på ett enhetligt sätt i hela staden.
- Lönesystemet syftar bland annat till att främja verksamhetens effektivitet och motivera personalen till goda arbetsprestationer.
- Chefen och personalen ska känna till grunderna för hur lönen bestäms och vad lönen lokalt består av. En lönesättning som upplevs vara rättvis ökar tilliten till arbetsgivarens personalpolitik.

I lönesystemet ingår uppgiftsbeskrivning, bedömning av arbetets svårighetsgrad och bedömning av individuell prestation. För dessa har det utarbetats gemensamma formulär och ett bedömningssystem där de gemensamma kriterierna beskrivs och definieras.

## 6. PERSONALNYCKELTAL

### 6.1. Åldersstruktur och könsfördelning

Medelåldern för hela personalen var 45,9 år vid utgången av 2020. Den ordinarie personalens medelålder var 47,6 år och den visstidsanställda personalens 41,1 år. Männens medelålder var 46,8 år och kvinnornas 45,7. Jämfört med året innan, då medelåldern uppgick till 45,6 år, har personalens medelålder stigit en aning. Medelåldern för Lovisa stads personal är något högre än medelåldern hos anställda inom hela kommunsektorn i snitt.

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

Andelen kvinnor (85,6 %) av personalen var klart större än andelen män (14,4 %). Andelen män av hela personalen har dock ökat jämfört med året innan. Trots detta är männen fortfarande kraftigt underrepresenterade inom vårdbranschen och småbarnspedagogiken.

Åldersfördelningen för personalen i Lovisa stad var följande 2020 (åldersfördelningen baserar sig på Kommunarbetsgivarnas rekommendation):

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

TABELL 11: Personalens medelålder

	2018	2019	2020
<b>Hela personalen</b>	44,2	45,6	45,9
– män	45,0	46,1	46,8
– kvinnor	44,1	45,5	45,7
<b>Ordinarie</b>	47,4	47,3	47,6
<b>Visstidsanställda</b>	41,1	40,1	41,1

### 6.2. Hälsorelaterad och övrig frånvaro

I frånvaron ingår frånvaro som omfattar en hel dag eller en längre tid, såsom semesterar, hälsorelaterade frånvarodagar, utbildningsdagar, övertidsledigheter, semesterpenningsledigheter, moderskaps- och föräldraledigheter och vårdledigheter. Antalet frånvarodagar 2020, samtliga semesterar samt avlönade och oavlönade ledigheter och utbildningar medräknade, uppgick sammanlagt till 61 613 arbetsdagar. Antalet semesterdagar uppgick till 26 731 dagar. Antalet olika vård-, föräldra- och

familjeledigheter uppgick totalt till 8 629 arbetsdagar. På grund av arbets- och fritidsolyckor gick sammanlagt 437 arbetsdagar förlorade 2020. Antalet minskade jämfört med året innan (767 arbetsdagar).

TABELL 12: Frånvarodagar

	2018	2019	2020
<b>Frånvaro sammanlagt*</b>	<b>71 516</b>	<b>65 443</b>	<b>61 613</b>
Hälsorelaterad	17 554	15 580	14 384
Olycksfall/yrkessjukdomar	466	767	437
Familjepolitiska skäl**	7 768	7 381	8 629
Semester	28 770	27 107	26 731
Utbildning	2 862	1 939	746
Privat ärende (oavlönad)	3 127	2 999	2 025
Övriga***	10 970	9 670	8 661

\* Sjukfrånvaro under arbetsdagar

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

\*\*\* Innefattar bland annat övertidsledigheter och tjänsteresor.

Omfattningen hälsorelaterad frånvaro uttryckt i arbetsdagar uppgick sammanlagt till 19 877 dagar (veckoslut och lediga dagar inräknade), vilket utgör 7,26 % av stadens totala arbetstid. Frånvarodagarna uppgick därmed i snitt till 56,6 arbetsdagar per anställd och omfattningen hälsorelaterad frånvaro till 13,6 arbetsdagar per anställd.

De permitteringar av personalen som genomfördes på hösten är statistikförda under punkten Övriga. Deras andel av frånvaron uppgick till 2 649 dagar.

TABELL 13: Frånvarodagar och hälsorelaterad frånvaro per anställd

	Antal frånvarodagar i medeltal för de ordinarie anställda som var i stadens tjänst 31.12.	
År	All frånvaro*	Hälsorelaterad frånvaro under arbetsdagar
2018	62,8	15,8
2019	57,7	14,4
2020	56,6	13,6

TABELL 14: Hälsorelaterade frånvarodagar enligt central

	Hälsorelaterad frånvaro under arbetsdagar		
	2018	2019	2020
Stadskanslicentralen		303	396
Grundtrygghetscentralen		6 628	5 456
Centralen för bildning och välfärd		6 824	6 986
Centralen för näringsliv och infrastruktur		2 532	1 964
Vattenaffärsverket		60	19
<b>Totalt</b>	<b>18 020</b>	<b>16 347</b>	<b>14 821</b>

I tabell 14 ovan återges antalet hälsorelaterade frånvarodagar per central och i tabell 15 nedan antalet hälsorelaterade frånvarodagar per central i förhållande till antalet anställda i huvudsyssla vid årets slut. I relation till personalmängden förekom det mest hälsorelaterad frånvaro inom centralen för näringsliv och infrastruktur och grundtrygghetscentralen, minst inom vattenaffärsverket.

TABELL 15: Hälsorelaterad frånvaro enligt central relaterad till personalmängd

	Hälsorelaterad frånvaro, antal arbetsdagar per anställd 31.12	
	2019	2020
Stadskanslicentralen	8,4	10,4
Grundtrygghetscentralen	16,5	14,5
Centralen för bildning och välfärd	12,5	12,8
Centralen för näringsliv och infrastruktur	18,2	16,8
Vattenaffärsverket	4,3	1,6

I enlighet med tabell 16 uppgick antalet hälsorelaterade frånvarodagar till sammanlagt 19 877 kalenderdagar (inalles 21 891 år 2019), det vill säga till 7,26 % av den totala arbetstiden. Största andelen av dessa utgjordes av frånvarofall på 4–29 dagar, vilkas andel uppgick till 2,64 %. Andelen frånvarofall på 30–60 dagar uppgick till 2,07 % och andelen korta frånvarofall på under 3 dagar till 1,18 %. Det gjordes ingen uppföljning av motsvarande detaljerade siffror 2018. Ända till 2018 upprätthölls uppföljning på antalet hälsorelaterade frånvaroperioder.

TABELL 16: Hälsorelaterad frånvaro enligt längd relaterad till frånvarodagarnas kalenderdagar

Hälsorelaterad frånvaro	Frånvarodagar, kalenderdagar			Procentuell andel av total arbetstid
	2018	2019	2020	2020
Kort frånvaro, under 3 dagar		4 219	3 252	1,18 %
4–29 dagar		7 340	7 232	2,64 %
30–60 dagar		6 477	5 657	2,07 %
61–90 dagar		878	837	0,30 %
91–180 dagar		1 820	2 167	0,79 %
Över 180 dagar		1 157	732	0,27 %
<b>Totalt</b>	<b>24 408</b>	<b>21 891</b>	<b>19 877</b>	<b>7,26 %</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 andra serviceproducenters företagshälsovårdstjänster.

Bruttokostnaderna för företagshälsovården uppgick 2020 totalt till cirka 429 000 euro och efter en kalkylmässig avskrivning av moms (5 %) till 407 550 euro. Företagshälsovårdskostnaderna har under de senaste åren varierat mellan 430 000 och 500 000 euro. År 2020 var kostnaderna klart lägre än året innan. Sjukvårdens andel av kostnaderna har återigen sjunkit i enlighet med målet. Inom företagshälsovården och företagshälsovårdskompanjonskapet har man målmedvetet satsat på att stöda arbetsförmågan i ett tidigt skede och har kraftigt stött återgången till arbetet. Trenden har i enlighet med målen för den nya avtalsperioden vänt sedan 2019 så att andelen kostnader för förebyggande företagshälsovård (kostnadsklass I/FPA) har ökat och kostnaderna för sjukvård (kostnadsklass II/FPA) minskat. Samma trend fortsatte 2020, och då överskred den förebyggande företagshälsovårdens andel av de totala kostnaderna redan 60 %. Till denna del har det centrala målet för företagshälsovårdssamarbetet uppnåtts och har bidragit till att minska den hälsorelaterade frånvaron.

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. Beslutet om ersättning för 2020 fås på hösten 2021, och ersättningarna uppskattas uppgå till följande belopp:

- FPA I: 151 392 euro
- FPA II: 92 260 euro

Ersättningarna från FPA uppskattas uppgå till totalt 243 652 euro, vilket innebär en nettokostnad på cirka 163 898 euro. Summan utökas med en kostnad på 32 053,16

euro från 2019, vilken innefattar en korrigerings av ersättningsuppskattningen för föregående år.

Antalet företagshälsovårdsmottagningsbesök på Mehiläinen Oy:s mottagning i Lovisa 2020 var enligt följande:

*TABELL 17: Mottagningsbesök på företagshälsovården*

Besök	2018	2019	2020
Besök hos allmänläkare	2 150	1 302	478
Besök hos företagsläkare	1 298	1 327	883
Personliga besök hos företagshälsovårdare	2 288	1 245	833
Besök hos arbetspsykolog	171	250	250
Besök hos företagsfysioterapeut	393	342	411
Laboratorieundersökningar	3 816	4 276	3 079

I mottagningsbesöken hos företagshälsovården 2020 i tabell 17 kan man klart skönja den planerade tyngdpunktsförskjutningen från sjukvård till att stöda arbetsförmågan. I och med den nya avtalsperioden har antalet besök på allmänläkarmottagning minskat betydligt. Också antalet personliga besök hos företagshälsovårdare har minskat. Tyngdpunkten för företagshälsovårdarnas arbete har förskjutits allt kraftigare mot att ordna nätverksmöten kring arbetshälsa och stöda klienter i ärenden som berör arbetsförmåga, vilket är bra. Det att man övergått till servicehänvisning vid tidsbeställningen har eventuellt även minskat behovet av personliga besök hos företagshälsovårdare. Vid servicehänvisningens tidsbeställning svarar en yrkesutbildad person inom hälsovården, som bedömer behovet av vård innan tiden bokas. De personliga mottagningsbesöken hos företagshälsovårdare har även till någon grad minskat i antal på grund av ett minskat antal hälsogranskningsbesök.

Besöken hos företagspsykolog har hållits på samma nivå som tidigare, medan besöken hos företagsfysioterapeut har ökat jämfört med året innan. Antalet laboratorieundersökningar har minskat, och samtidigt också kostnaderna för dem.

Många åtgärder som relaterar till att stöda arbetsförmågan, såsom bedömningar av arbetsförmåga, nätverksmöten kring arbetshälsa och uppföljning av arbetsförmåga, ökade 2020. Under det gångna året har särskild uppmärksamhet ägnats åt att stöda återgången till arbete, vilket kan vara en förklarande faktor för minskningen i hälsorelaterad frånvaro. En representant för HR-teamet har alltid varit närvarande under nätverksmötena kring arbetshälsa, så att man har kunnat ge stöd för processerna som sker på arbetsplatsen och inom organisationen. Riktningen är den rätta och motsvarar servicebeskrivningen för den nya avtalsperioden. I servicebeskrivningen har man infört kvalitetskrav för företagshälsovården, kompanjonskapet och tjänsternas effektivitet.



Coronaviruspandemin har bidragit till att minska företagshälsovårdsverksamheten och kostnaderna för företagshälsovård 2020, för alla symtom förknippade med luftvägsinfektioner har skötts inom primärvården. Distansarbetet och pandemin har också i övrigt haft en inverkan på efterfrågan på hälsovårdstjänster.

Enligt tabell 18 nedan var de mest betydande orsakerna till hälsorelaterad frånvaro sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (28,3 %), störningar i mental hälsa (24,8 %) och sjukdomar i andningsorganen (15 %). Antalet frånvarofall som anknyter till sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och till mental hälsa fortsatte att öka även 2020.

*TABELL 18: Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro*

<b>Diagnosklass</b>			
<b>%</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
M (Stödorgan)	26,2	27,3	28,3
F (Mental hälsa)	18,4	22,9	24,8
J (Andning)	12,8	15,0	12,3
S-T (Skador)	8,4	7,4	6,4
I (Blodcirkulation)	6,5	5,3	7,4
G (Nervsystemet)	5,0	5,0	5,7
C (Tumörer)		0,9	4,1
Övriga	16,1	10,9	11,1
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Under 2020 fortsatte samarbetet 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. Under 2020 deltog också personalchefen och arbetshälsokoordinator-arbetarskyddschefen i mötena.

#### **6.4. Arbetarskydd och olycksfall i arbetet**

Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet uppdaterades i början av året. Programmet får årligen ett tema, och som tema för 2020 valdes arbetsförmåga på förslag av arbetarskyddskommittén. Under året gjordes modellen för aktivt stöd för arbetsförmågan bekant för personalen, och fokus lades på att förstärka såväl fysisk arbetsförmåga som återhämtning och att stöda psykosocial funktionsförmåga. Tillsammans med företagshälsovården inleds kurser och individuell rehabilitering inom ramen för FPA:s yrkesinriktade KIILA-rehabilitering. Ledningen av arbetsförmåga utvecklas även framöver tillsammans med Keva och cheferna. Under året förnyades också stadens fysioterapianvisning.

Följande aspekter fick uppmärksamhet och utvecklades under temaåret:

Chefer:

- Sex chefer deltog i chefsträningen för kamratcoachning, vars syfte har varit att skapa en modell för att stöda nya chefer (mentorskap) och sätta i gång kamratgrupper för chefer.

- På basis av en kvalitetsbedömning av ledningen av arbetsförmåga utförd av Keva ordnades en strategiverkstad kring ledning av arbetsförmåga tillsammans med cheferna, Keva och företagshälsovården Mehiläinen.
- Belöningsystemet utvecklades och strukturerades tillsammans med cheferna (materiell/immateriell, individ/team).

#### Personal:

- Antalet motions- och kultursedlar ökades så att de anställda fick hämta 2 x 10 Smartum-sedlar under året (2 x 50 €, de ans
- Pausgymnastikprogrammet BreakPro togs i bruk
- Projekt för ett rörligt arbetsliv inom ramen för Lovisa i rörelse (Liikkuva Loviisa)
- Anvisningen för distansarbete uppdaterades
- Anvisningen om fysioterapi (OMT-fysioterapi) uppdaterades
- Handledningen Att kuva stress planerades tillsammans med företags-hälsovården
- En arbetsframtidbank togs i bruk. Med hjälp av den stöddes arbetskarriärerna för 5 anställda under året.

#### Samarbete med företagshälsovården:

- Konditionstest i samband med hälsogranskningarna vid anställning och de åldersspecifika hälsogranskningarna för personer som utför fysiskt arbete och hänvisning till företagsfysioterapeut med låg tröskel
- Inledning av KIILA-rehabilitering (yrkesinriktad rehabilitering) tillsammans med Kiipulasäätiös dotterbolag Avire Oy (senare KK-Verve Oy) för personer som utför vårdarbete
- Introduktion kring modellen för aktiv stöd för personalen och nya chefer
- Radar för välmående (förutseende av risker för arbetsförmågan med hjälp av artificiell intelligens).

Arbetarskyddet har haft ett tätt samarbete med företagshälsovården. Under året gjordes 13 arbetsplatsutredningar, av vilka 3 var mångprofessionella inspektioner i skolor. Under arbetsplatsutredningarna och de mångprofessionella inspektionerna antecknas åtgärdsförslag, vilka delges chefen och lokalservicen för åtgärder. Även arbetarskyddskommissionen behandlade åtgärdsförslag, ty arbetarskyddskommissionen har möjlighet att ge motiverade förslag för att förbättra arbetsförhållandena.

På grund av coronaviruspandemin utförde regionförvaltningsverket inte några arbetarskyddsinspektioner under 2020.

Försäkringsbolaget betalade ersättning för 29 arbetsolycksfall. Något fler anmälningar om arbetsolycksfall gjordes: 63 i grundtrygghetscentralen, 55 i centralen för bildning och välfärd, 15 i centralen för näringsliv och infrastruktur, sju i avbyttjänsterna, och en i vattenaffärsverket. Alla arbetsolycksfall föranleder inte hälsorelaterade frånvarofall. Omfattningen av hälsorelaterad frånvaro till följd av arbetsolycksfall uppgick till 437 arbetsdagar 2020. Antalet dagar har minskat och står inte för någon stor del av den totala hälsorelaterade frånvaron. Ingen anställd fick allvarliga skador

genom olycksfall i arbetet. De största och mest allvarliga arbetsolycksfallen var relaterade till halkningar och fallolyckor, kundsituationer och arbete med djur.

Förutsägelsen, uppföljningen och rapporteringen av arbetssäkerhet utvecklades under året genom att ta i bruk elektronisk riskbedömning i arbetssäkerhetsprogrammet WPro. Varje verksamhetsställe hade i uppgift att göra en riskbedömning tillsammans med personalen före utgången av mars. I det elektroniska programmet registreras också arbetsolycksfall (direktlänk till försäkringsbolaget), olyckstillbud och säkerhetsobservationer. Med programmet gör man en säkerhets- och hälsorelaterad riskbedömning. Företagshälsovården kan se de riskbedömningar som registrerats i det elektroniska systemet och kan utifrån dem rikta sina iakttagelser och åtgärder på rätt saker. 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 utarbetas i Lovisa stad för två år åt gången. I början av den nya verksamhetsperioden utarbetades en ny verksamhetsplan för 2019–2020. Verksamhetsplanen innefattar allmänna mål som stöder arbetsförmågan, och i den beaktas i högre grad än tidigare tyngdpunkten för förebyggande arbete. I planen definieras också närmare primärvårdens och företagshälsovårdens ansvar och arbetsfördelning. Ett viktigt delområde i verksamhetsplanen för företagshälsovården är arbetet för att stöda ledningen av arbetsförmåga. Personalförvaltningen ordnade 2020 tillsammans med stadens ledningsgrupp och chefer en strategiverkstad för ledning av arbetsförmåga, i vilken även företagshälsovården Mehiläinen och pensionsanstalten Keva medverkade. På verkstaden tog man fram centrala mål för ledningen av arbetsförmåga. Keva gav följande respons på Lovisa stads ledning av arbetsförmåga:

- De systematiska insatserna för utveckling av ledningen av arbetsförmåga under 2019–2020 börjar skönjas i vardagen och kommer förhoppningsvis också att stegvis yppa sig som minskade kostnader för arbetsförmåga.
- Samarbetet med företagshälsovården har utvecklats väl.
- Det har varit ett strategiskt val att involvera och engagera cheferna. Det lönar sig att i allt högre grad utveckla ledningen av arbetsförmåga i staden mot en riktning där ledningen av arbetsförmåga är på chefernas och inte personalförvaltningens ansvar.
- Högsta ledningens färdigheter och förmåga att leda arbetsförmåga har förbättrats, och visionen för ledningen av arbetsförmåga kunde vara *Mot en systematisk ledning av personalresurser*.
- Såväl anvisningen för modellen för aktivt stöd som själva förfaringssättet testas just nu. Utvecklingen av modellen och kommunikationen om modellen har en central roll för att arbetsförmåga ska kunna ledas i vardagen.

- Med hjälp av chefsverkstäder kan man utveckla personalledningen (arbetsförmåga som en del av den) till att bli serviceinriktad: personalresurserna stöds och utvecklas i riktning mot respektive sektors och arbetsgemenskaps mål, och detta är något som cheferna tagit till sig och som de ägnar sig åt (och genomför inte enbart personalförvaltningens anvisningar).

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 problem som anknyter till arbets- och funktionsförmåga samt kunskande. För att främja detta ordnade man under året utbildningar för chefer i hur man för saker på tal, och introducerade nya chefer i användningen av verksamhetsmodellen. För personalen utarbetades en komprimerad presentation om verksamheten för aktivt stöd.

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

I centralernas budgeter reserverades 40 euro per person för tyky-verksamhet utgående från antalet anställda i personalplanen 2020. 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 till personalen samt till gemensamma motions- och kulturrevenemang som ordnas för hela personalen. Stadens idrottsväsende sammanställer ett idrottspaket för vår- och höstperioden. I paketet samlar man på ett omfattande sätt de idrottstjänster som erbjuds personalen.

På grund av coronaviruspandemin kunde inga tyky-dagar hållas, och också tykymotionen var delvis avbruten under året. Av denna orsak ville staden stöda de anställdas arbetsförmåga genom att skänka 5 motions- och kultursedlar till varje medlem av personalen.

Som personalförmåner kan betraktas

- lunch-, motions- och kultursedlarna
- idrottspaketet och kulturbaden
- tyky-eftermiddagarna
- den flexibla arbetstiden
- möjligheten till distansarbete
- insatserna för personalens arbetshälsa och för ledningen av arbetsförmåga
- den omfattande företagshälsovården som baserar sig på kompanjonskap
- Great Place to Work®-personalenkäten och dess utvecklingsprogram
- utbildningsmöjligheterna.

Lovisa stad uppmärksammar varje år de anställda som varit i kommunal tjänst 20, 30 eller 40 år. Ett rekordstort antal på 59 anställda fick 2020 en gåva för sina tjänsteår. Till årets anställda valdes ekonomiplanerare (controller från och med 1.10) Eija Henriksson från centralen för näringsliv och infrastruktur.



*BILD 4: Personalförvaltningsteamet (HR-teamet) med gott mod mot nya och intressanta arbetsutmaningar.*

## 7. ORGAN FÖR SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD

### 7.1. Samarbetskommittén

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

Samarbetskommittén sammanträdde fem gånger under året. Kommittén bestod 2020 av följande arbetsgivarrepresentanter och representanter för de anställda:

- Jan D. Oker-Blom, representant för arbetsgivaren, ordförande
- Carita Schröder, representant för arbetsgivaren
- Kirsi Kinnunen, representant för arbetsgivaren
- Timo Tenhunen, representant för arbetsgivaren
- Sari Paljakka, representant för arbetsgivaren
- Eveliina Passi, FOSU
- Regina Lindfors, FOSU
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty
- Sirpa Kiili, SuPer
- Anne Santaharju, Tehy (till 1/2020)
- Päivi Kanervio, Tehy (från och med 3/2020)
- Reijo Pulkkinen, JHL (från och med 10/2020)
- Thomas Grönholm, sekreterare.

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

I samarbetskommittén behandlas årligen uppgörandet av budget och personalplan 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 2020 behandlades bland annat den nya anvisningen för distansarbete, det nya lönesystemet, lokala förtroendemannaavtal, modellen för ersättande arbete med anknytande process och andra samarbetsfrågor.

### 7.2. Arbetarskyddskommittén

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

- Anne Saarnio-Jokinen, arbetarskyddschef
- Markus Lindroos, representant för arbetsgivaren
- Timo Tenhunen, representant för arbetsgivaren
- Sofia Hoff, representant för arbetsgivaren
- Monica Sund, representant för arbetsgivaren
- Tuija Niemeläinen, representant för arbetsgivaren
- Kjell Holmberg, arbetarskyddsfullmäktig
- Jaana Iivonen, arbetarskyddsfullmäktig

- Birgitta Mäkelä, arbetarskyddsfullmäktig
- Bettina Alm-Karvonen, arbetarskyddsfullmäktig
- Juha-Pekka Palasmaa, arbetarskyddsfullmäktig
- Mirka Lindfors, arbetarskyddsfullmäktig
- Irene Wepppling-Airikka, arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetshälsokoordinatorn Anne Saarnio-Jokinen var arbetarskyddschef och ordförande och sekreterare i kommittén. Arbetarskyddskommittén behandlade bland annat arbetarskyddets verksamhetsprogram, företagshälsovårdens verksamhetsplan och kostnader, personalbokslutet, temaårets åtgärder, arbetsplatsutredningar, utförda arbetarskyddsinspektioner, valet av årets anställda och frågor i anknytning till användningen av arbetssäkerhetsprogrammet WPro.

TABELL 19: Sammandrag av nyckeltalen

Nyckeltal 31.12	2018	2019	2020
<b>Antal årsverken enligt personalplanen</b>	1 001,6	1 003,0	965,4
<b>Faktiska årsverken, avlönade</b>	1 057,0	1 029,3	983,4
<b>Personal (utan bitjänster)</b>	1 139	1 135	1 089
– ordinarie	881	865	811
– visstidsanställda	258	270	278
– bitjänster/sidouppgifter	102	110	108
<b>Medelålder</b>	44,2	45,6	45,9
– kvinnor	44,1	45,5	45,7
– män	45,0	46,1	46,8
– ordinarie	47,4	47,3	47,6
– visstidsanställda	41,1	40,1	41,1
<b>Könsfördelning %</b>			
– kvinnor	87,1	84,9	85,6
– män	12,9	15,1	14,4
<b>Frånvaro under arbetsdagar</b>	71 516	65 443	61 613
– sjukdomar	17 554	15 580	14 384
– olycksfall	466	767	437
– familjepolitiska skäl	7 768	7 381	8 629
– andra skäl (semester, oavlönad ledighet, studieledighet osv.)	45 728	41 715	38 163
<b>Lönekostnader jämte bikostnader, miljoner euro</b>	48,7	49,4	46,6