

Työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä 24.3.2022, liite

Kaupunginhallitus 23.5.2022

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

LOVIISAN KAUPUNKI



SISÄLLYS

Johdanto	4
1 Tiivistelmä	5
2 Henkilöstöraportin käsittelyprosessi	6
3 Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toiminta 2021	7
3.1 Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet.....	7
3.2 Great Place to Work® -henkilöstökysely	8
3.3 Koulutus ja osaamisen kehittäminen	9
3.4 Kehityskeskustelut 2021	10
4 Henkilöstövoimavarat	12
4.1 Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet.....	12
4.2 Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu	13
4.3 Työllistämistoiminta	15
4.4 Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat	15
4.5 Eläköityminen	16
5 Henkilöstömenot	17
5.1 Palkkakustannukset.....	17
5.2 Palkkarakenne	18
5.3 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	18
5.4 Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2021 ja kaupungin palkkaus järjestelmä	19
6 Henkilöstötunnuslukuja	20
6.1 Ikärakenne ja sukupuolijakauma	20
6.2 Terveysperusteiset poissaolot ja muut poissaolot	20
6.3 Työterveyshuolto	22
6.4 Työsuojelu ja työtapaturmat	25
6.5 Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta	26
6.6 Tykytoiminta, henkilöstön etuudet ja palkitseminen	27
7 Yhteistoiminta- ja työsuojeluelimet	29
7.1 Yhteistoimintakomitea	29
7.2 Työsuojelutoimikunta.....	29

TAULUKOT

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet	12
TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)*	13
TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.2021	14
TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan	14
TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat	16
TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2022–2028	16
TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys	17
TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit	17
TAULUKKO 9: Palkkarakenne sopimusaloittain	18
TAULUKKO 10: Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	18
TAULUKKO 11: Henkilöstön keski-ikä	20
TAULUKKO 12: Poissaolopäivät	21
TAULUKKO 13: Poissaolopäivät ja terveysperusteiset poissaolopäivät työntekijää kohden	21
TAULUKKO 14: Terveysperusteiset poissaolopäivät keskuksittain	21
TAULUKKO 15: Terveysperusteiset poissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään	22
TAULUKKO 16: Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan suhteutettuna poissaolopäivien kalenteripäiviin	22
TAULUKKO 17: Työterveyshuollon vastaanottokäynnit	23
TAULUKKO 18: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat	24
TAULUKKO 19: Yhteenvedo tunnusluvusta	31

KUVAT

KUVA 1: Henkilöstöraportin käsittelyprosessi (Kuntatyönantajat, 2013: Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen).	6
KUVA 2: Kotihoidon itäisen alueen tiimi testaili työssä kertyneitä ajotaitojaan tykypäivän merkeissä loppuvuodesta 2021.	10
KUVA 3: Kansalaisopiston henkilökunnan markkinointitempaukset 18.8.2021 Pyhtään kulttuuritalolla.	11
KUVA 4: Osa Harjurinteen koulun ja Loviisan lukion yli sadan henkilön henkilökunnasta tauolla.	15
KUVA 5: Terveyskeskuksen vuodeosasto sai ruusuja Lions-leideiltä.	28

JOHDANTO

Vuoden 2021 henkilöstöraportti vastaa sisällöltään ja rakenteeltaan vuoden 2020 henkilöstöraporttia. Vuoden 2021 rakenne perustuu kuten edellisvuoden raportin rakenne pääosin Kuntatyönantajien (KT) antamaan suositukseen Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. KT:n arviointi tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Rakenne antaa pohjan oman raportoinnin kehittämislle ja mahdollistaa muun muassa paremman vertailun muihin kuntiin.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Loviisan kaupungin käyttämästä Populus-henkilöstötietojärjestelmästä. Lisäksi raportissa on käytetty kirjanpidosta, työllisyyspalveluista, Kevalta ja työterveyshuollosta saatuja tietoja.

Vuoden 2020 raportin on koontanut ja laatinut kaupungin henkilöstöhallintotiimi (HR-tiimi), johon kuuluu henkilöstöpäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori-työsuojelupäällikkö ja henkilöstösihteerit.

Alla on lyhyesti lueteltu vuonna 2021 huomioitavat yleiset henkilöstöjohtamisen, henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämisen sekä työsuojelun tavoitteet.

- Jatketaan henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin panostamista ja esimiesten tukemista, jotta varmistetaan henkilöstön työssäjaksaminen taloudellisesti haasteellisessa tilanteessa.
- Varmistetaan palvelussuhdeasioiden yhdenmukaisuus, vahvistetaan esimiesten osaamista ja huomioidaan henkilöstön työhyvinvointi ja työkyky sekä henkilöstön saatavuus tietyille aloille.
- Tuetaan osatyökykyisten työhön paluuta ja käytetään siihen varattu määräraha.

Kaupungissa toteutettiin kolmannen kerran Great Place to Work® -henkilöstökysely, jonka yleisenä tavoitteena on panostus hyvinvoivaan, osaavaan ja motivoituneeseen henkilöstöön ja työviihtyvyyden lisäämiseen. Kyselyssä arviointiin henkilöstön näkemyksiä eri osa-alueilla, ja kohdassa 3.2 on kuvattu tarkemmin koko kaupunkia koskevia positiivisia tuloksia ja kehitettäviä asioita.

Toteutetun kyselyn perusteella on tehty kehittämistoimenpiteitä. Toimenpiteet on osittain tarkemmin kuvattu keskuskohtaisissa tilinpäätösteksteissä.

1 TIIVISTELMÄ

Loviisan kaupungilla ja Loviisan vesiliikelaitoksella oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 1 065 päätoimista palvelussuhdetta. Näistä oli vakituisia 797 ja määräaikaista 268. Lisäksi 89 henkilöä oli sivutoimisessa tai tilapäisessä palvelussuhteessa. Kaupungin palveluksessa oli siten yhteensä 1 154 työntekijää.

Kokonaisina henkilötövuosina ilmaistuna kaupungin ja vesiliikelaitoksen henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 970,2 palkallista henkilötövuotta. Luku oli 13,2 henkilötövuotta pienempi kuin edellisvuonna.

Vuoden 2021 lopussa oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli 9. Osa-aikaeläkeläisiä ja osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli yhteensä 11. Omaishoitajia ja perhehoitajia, joiden palkkiot maksaa Loviisan kaupunki, oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 179. Luottamushenkilöpalkkioita maksettiin 193 henkilölle.

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 47 707 000 euroa. Palkkamenot olivat nousseet vuodesta 2020 yhteensä 879 000 eurolla. Palkkamenojen korotukset johtuivat 1.4.2021 tehdyistä virka- ja työehtosopimuksiin perustuvista yleiskorotuksista ja paikallisesti jaetusta järjestelyerästä, joka oli yhteensä 840 000 euroa eli 1,8 prosenttia. Lisäksi henkilökunnalle jaettiin elokuussa kertaluonteinen koronakiitos ja korjattiin kertaluonteisesti henkilökohtaisten lisien osuutta suhteessa tehtäväkohtaiseen palkkaan. Näiden vaikutus oli 240 000 euroa eli 0,5 prosenttia.

Talouden tasapainottamiseksi laadittiin tasapainottamisohjelma vuonna 2020, joka hyväksyttiin kesällä 2020, ja osalla tasapainottamisohjelman toimenpiteistä, muun muassa lomautuksilla ja irtisanomisilla, oli vaikutusta myös vuoteen 2021. Henkilöstön irtisanomisilla ja lomautuksilla oli haitallisia vaikutuksia palvelutasoon, asiakaskokemukseen sekä henkilöstön jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen.

Henkilöstöstä naisten osuus (85,1 %) oli selvästi suurempi kuin miesten. Henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta. Miehet olivat keskimäärin (46,6 vuotta) hieman naisia (45,8 vuotta) vanhempia. Henkilöstön keski-ikä on pysynyt samana verrattuna edelliseen vuoteen.

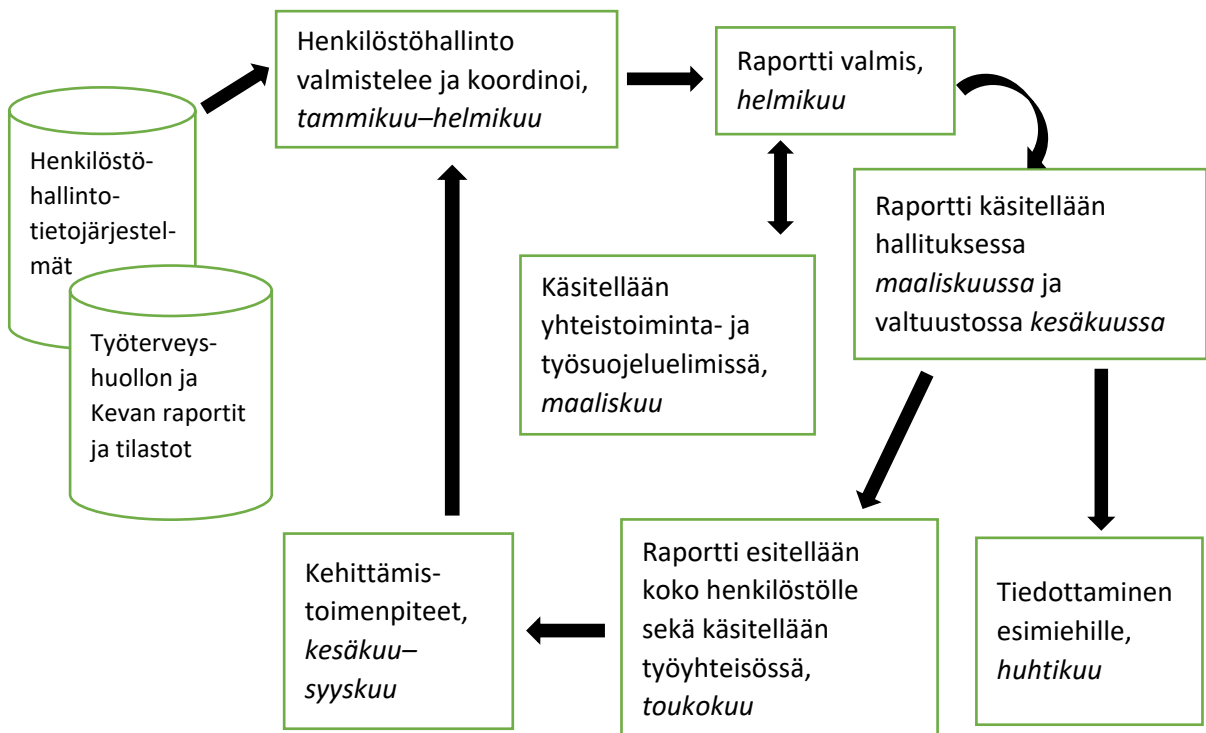
Terveysperusteisten poissaolojen määrä työpäivinä väheni hiukan vuonna 2021 verrattuna vuoteen 2020. Päivien määrä väheni 87 työpäivällä vuodesta 2020. Terveysperusteisten poissaolojen takia menetettiin yhteensä 14 734 työpäivää, ja suhteutettuna henkilöstömäärään 31.12. poissaolot olivat 13,8 työpäivää työntekijää kohden.

Terveysperusteisten poissaolojen lukumäärä kalenteripäivinä ilmoitettuna oli 17 814 päivää, ja suhteutettuna kokonaistyöaikaan (271 068 päivää) niiden yhteenlaskettu osuus oli 6,57 prosenttia. Suurimman osuuden terveysperusteisista poissaoloista muodostivat 4–29 päivän poissaolot, joiden osuus kokonaistyöajasta oli 2,48 prosenttia. 30–60 päivän poissaolojen osuus oli 2,05 prosenttia ja lyhyiden, alle 3 päivän poissaolojen osuus 1,26 prosenttia.

Vuonna 2021 eläkkeelle jäi 19 henkilöä, kun edellisvuoden vastaava luku oli 23 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,2 vuotta.

2 HENKILÖSTÖRAPORTIN KÄSITTELYPROSESSI

Alla on kuvattu Loviisan kaupungin henkilöstöraportin käsittelyprosessi, jossa on myös määritelty käsittelyprosessin eri vaiheiden aikataulus. Tavoitteena on, että raportin sisältö ja sen perusteella tehdyt havainnot vuodelta 2021 esitellään ja käydään läpi esimiesten ja henkilöstön kanssa huhti- ja toukokuussa sen jälkeen kun kaupunginhallitus on käsitellyt sen maaliskuussa. Tarkoituksena on, että kaupunginvaltuuston kesäkuussa hyväksymän raportin perusteella voidaan huomioida havainnoista johdetut kehittämistoimenpiteet tulevan vuoden talousarviovalmistelun yhteydessä ja näin nostaa esille tärkeimmät työkykyjohtamiseen, työhyvinvointiin ja henkilöstövoimavaroihin liittyvät kehittämistoimenpiteet ja seikat.



KUVA 1: Henkilöstöraportin käsittelyprosessi (Kuntatyönantajat, 2013: Henkilöstövoimavarojen arviointi – Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen).

3 HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET JA TOIMINTA 2021

3.1 Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet

Henkilöstöhallinnolle asetettiin vuodelle 2021 kaksi päätavoitetta, joista toinen liittyi talouden tasapainottamiseen sekä toiminnan kustannustehokkuuteen ja toinen henkilöstön työhyvinvointiin, motivaatioon ja osaamiseen panostamiseen.

Alla on lueteltu ja kuvattu ne toimenpiteet, joita talouden tasapainottamiseksi on tehty.

- Talouden tasapainottamisohjelman ja yhteistoimintaneuvottelujen mukaiset toimenpiteet vietiin käytäntöön siten, että osa tehtävistä järjesteltiin uudelleen ja kevään 2021 lomautukset ja irtisanomiset toimeenpantiin.
- Säästöjä henkilöstökuluissa saavutettiin siten, että muun muassa luonnollisen poistuman sattuessa uudelleenrekrytoinnit arvioitiin kriittisesti.

Alla on lueteltu ja kuvattu ne toimenpiteet, joita on tehty henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi.

- On jatkettu tiivistä ja kumppanuuspohjaista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, jonka kautta on edelleen kiinnitetty huomiota työkykyyn ja tehty erilaisia toimenpiteitä työkyvyn parantamiseksi ja terveysperusteisten poissaolojen vähentämiseksi.
- Kaikille työntekijöille toteutettiin syyskuussa henkilöstökysely (Great Place to Work®), jonka vastauksista johdettiin loppuvuodesta 2021 keskus- ja yksikkökohtaisia kehittämistoimenpiteitä.
- Esimiesten työkykyjohtamisen ja osaamisen kehittämisen valmennukseen panostettiin sisäisesti järjestettävillä koulutuksilla, tilaisuuksilla ja työpajoilla.
- Aktiivisen tuen mallin käyttöä jatkettiin. Malli sisältää ennakoivia toimenpiteitä ja työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyviä toimintamalleja.
- Osatyökykyisten työurien tukemiseen panostettiin, ja työtulevaisuusryhmä jatkoi toimintaansa.

Työterveys Mehiläisen kanssa jatkettiin työkyvyn ja työurien tukemista jo syntyneen hyvän kumppanuuden hengessä. Vuoden aikana käytiin 59 työterveysneuvottelua, ja isojen keskustusten johtoryhmät ja työterveystiimit tapasivat kaksi kertaa vuoden aikana. Työterveyshuollon vaikuttavuutta on vahvistettu erityisesti siirtämällä painopiste sairaanhoidosta ennaltaehkäisevään toimintaan ja terveysperusteisten poissaolojen vähenemiseen. Tämä on tärkeää myös sen vuoksi, että sairausvakuutuslakiin tuli työterveyshuollon kustannusten korvauksiin liittyviä muutoksia jo vuonna 2020.

Työsuojelussa jatkettiin vuonna 2021 vuoden 2020 teemalla työkyky. Vuoden aikana kiinnitettiin huomiota esimiesten tukemiseen ja työkykyjohtamisen tavoitteisiin, henkilöstön työkyvyn tukemiseen ja työterveysyhteistyöhön. Koronaviruspandemian myötä työolosuhteet ja työturvallisuus muuttuivat kovasti vuoden aikana, erityisesti biologisten riskitekijöiden ja psykososiaalisen kuormituksen osalta. Vuoden aikana laadittiin ohjeistuksia sekä henkilöstöhallinnossa että työsuojelussa. Toimialoilla kirjattiin tartuntaa ehkäiseviä ohjeistuksia ja toimenpiteitä WPro-ohjelman covid-19-tarkistuslistaan.

Vuoden aikana otettiin käyttöön uusi korvaavaan työhön liittyvä toimintamalli.

Työtulevaisuusryhmä jatkoi toimintaansa. Ryhmässä on edustajia kaikkien keskusten johtoryhmistä sekä henkilöstön edustaja. Lisäksi ryhmään osallistuu työhyvinvointi-koordinaattori, henkilöstöpäällikkö ja vastaava työterveyslääkäri.

Työryhmän tavoitteena on työllistymisen prosessin ja menettelytapojen kuvaaminen ja hyödyntäminen työurien suunnittelussa.

Työryhmän tehtävänä on

- toimia uudelleen sijoittelun koordinoijana silloin kun keskuksien sisällä on käytetty olemassa olevat keinot
- sopia työterveyshuollon kanssa yhteisistä periaatteista, milloin suositellaan korvaavaa tai muokattua työtä ja milloin terveysperusteisen poissaolon katsotaan tukevan työkyvyn palautumista
- selkiinnyttää korvaavan työn ja muokatun eli kevennetyn työn (työtehtävien muutos, työajan lyhennys) käsitteitä (ajanjakso)
- tiedottaa keskuksille työurien tukemisen toimintatavoista.

Työtulevaisuusryhmällä oli kuten vuonna 2020 mahdollisuus käyttää työtulevaisuuspankin (erillinen kustannuspaikka) rahoitusta tilanteissa, jossa Kevan, Kelan tai vakuutusyhtiön keinoista ei löytynyt sopivaa ammatillisen kuntoutuksen tukipalvelua. Kaiken kaikkiaan työtulevaisuuspankin kautta työuria tuettiin 21 210,46 eurolla. Tuki kohdentui vuoden aikana neljän työntekijän palkkamenoihin joko kokonaan tai osittain. Tuen ansiosta työntekijöiden oli mahdollista jatkaa työssään tai kokeilla työskentelyä tehtävissä, jotka vastasivat paremmin heidän sen hetkistä työkykyään. Rahaa on käytetty myös uudelleen kouluttautumisen mahdollistamiseen.

3.2 Great Place to Work® -henkilöstökysely

Syksyllä 2021 toteutettiin kolmannen kerran henkilöstökysely Great Place to Work® -konseptin avulla. Kyselyssä arvioitiin henkilöstön näkemyksiä eri osa-alueilla, ja alla on kuvattu koko kaupunkia koskevia positiivisia tuloksia ja kehittäviä asioita.

1. *Uskottavuus (kaksisuuntainen viestintä, osaaminen, integriteetti)*

Vastausten perusteella vahvuuksina koettiin, että johto luottaa siihen, että henkilöstö tekee työnsä hyvin ilman jatkuvaa tarkkailua, ja vastaavasti työntekijät kokivat, että heille annetaan paljon vastuuta. Kehittämiskohteina henkilöstö koki, ettei kaikilla ole selkeää näkemystä, mihin suuntaan organisaatio on menossa ja miten tavoitteeseen päästään. Koettiin myös, ettei henkilökuntaa aina pidetä hyvin ajan tasalla tärkeistä asioista ja muutoksista, joskin tämä oli parantunut viime vuodesta.

Tämän osa-alueen tulos oli hiukan (6 %) edellisvuotta parempi.

2. *Kunnioitus (tuki, yhteistyö, välittäminen)*

Vastausten perusteella henkilöstö koki työaikajoustot ja fyysisen työturvallisuuden myönteisinä asioina. Kehittämiskohteissa nostettiin esille henkilökunnan etuuksien puuttuminen ja työtilojen soveltuvuus eri toiminnoille.

Tämän osa-alueen tulos oli hiukan (4 %) edellisvuotta parempi.

3. *Oikeudenmukaisuus (yhdenvertaisuus, tasapuolisuus, tasa-arvoisuus)*

Vastausten perusteella moni koki, että työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja työyhteisön tasavertaisina jäseninä, riippumatta asemasta. Kehittämiskohteina nousivat esille oikeudenmukainen palkkaus ja mahdollisuudet edetä uralla organisaation sisällä.

Tämän osa-alueen kohdalla tulokset olivat samalla tasolla kuin edellisenä vuonna.

4. *Ylpeys (oma työ, työryhmä, organisaation imago)*

Vastausten perusteella koettiin ylpeyttä omasta työstä ja siitä, että työllä on erityinen merkitys. Vastausten perusteella tämän osa-alueen tulokset olivat pääsääntöisesti positiivisia. Tiimityöskentelyn osalta tulos on hiukan heikentynyt, ja syynä tähän oli koronaviruspandemia.

Tämän osa-alueen tulos oli hiukan (1 %) edellisvuotta heikompi.

5. *Yhteishenki (tuttavuus, ystävällisyys, yhteisöllisyys)*

Vastausten perusteella henkilökunta koki, että työpaikalla on ystävällinen ilmapiiri ja siellä on mukava työskennellä. Tämänkin osa-alueen kohdalla tulokset olivat pääsääntöisesti myönteisiä.

Tämän osa-alueen tulos oli hiukan (1 %) edellisvuotta heikompi.

Lisäksi kyselyssä oli muutamia avoimia kysymyksiä, joihin sai kirjoittaa sanallista palautetta. Avoimen palautteen perusteella kaupungin työyhteisöistä löytyy hyvää yhteishenkeä ja koetaan, että henkilökuntaa kohdellaan oikeudenmukaisesti. Avoimen palautteen perusteella henkilökunta toivoo, että henkilökunnan ehdotuksia ja ideoita huomioitaisiin paremmin.

Kysely toteutettiin syyskuussa, ja tulokset esiteltiin laajennetulle johtoryhmälle lokakuussa. Useimmissa työyhteisöissä tuloksia käsiteltiin loppusyksyllä, joissakin työyhteisöissä tulosten käsittely toteutetaan alkuvuodesta 2022. Yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittiin tulosten perusteella ehdotuksia toimenpiteille.

Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 49 prosenttia (vuonna 2020: 56 %), ja vastanneista työntekijöistä 63 prosenttia oli kyselyn perusteella tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä ja työympäristöönsä Loviisan kaupungilla.

3.3 Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2021 yhteensä 929 kappaletta (vuonna 2020: 746 kappaletta). Koulutuspäivien kokonaismäärä lisääntyi hiukan verrattuna edellisvuoteen. Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät ja opintovapaat, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutyöpäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle.

HR-tiimi järjesti vuoden aikana myös esimiehille ja henkilöstölle suunnattuja sisäisiä koulutuksia. Sisäinen osaamisen vahvistaminen on liittynyt muun muassa palvelusuhteen ehtoihin ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen.

3.4 Kehityskeskustelut 2021

Kehityskeskustelu on työntekijän ja hallinnollisen esimiehen käymä rakentava vuoropuhelu työstä ja työtehtävistä. Kehityskeskustelussa käsitellään muun muassa edellisen vuoden työn ja tehtävien arviointia sekä työyksikön ja työyhteisön ilmapiiriä. Lisäksi luodaan katse tulevaisuuteen ja asetetaan työlle tulevan vuoden tavoitteet sekä tarkastellaan osaamisen liittyvät työntekijän kehittämistoiveet ja -tarpeet. Kehityskeskusteluja pidetään noin kerran vuodessa.

Kaupungin henkilöstötietojärjestelmästä on kerätty tiedot siitä, missä laajuudessa kaupungin hallinnolliset esimiehet (62 esimestä) olivat käyneet kehityskeskusteluja vuoden aikana. Henkilöstöjärjestelmään vietyjen ja keskuksilta saatujen tarkentavien tietojen perusteella vuoden 2021 lopussa keskimäärin 72 prosenttia kehityskeskusteluista oli käyty. Keskuskohtaisesti käytyjen keskustelujen prosenttiosuudet vaihtelivat 60 prosentista reiluun 90 prosenttiin.

Tämän lisäksi noin 10 prosenttia esimiehistä on ilmoittanut käyneensä vuoden 2021 kehityskeskusteluja työntekijän kanssa alkuvuodesta 2022.



KUVA 2: Kotihoidon itäisen alueen tiimi testaili työssä kertyneitä ajotaitojaan tyköpävän merkeissä loppuvuodesta 2021.



KUVA 3: Kansalaisopiston henkilökunnan markkinointitempaus 18.8.2021 Pyhtään kulttuuritalolla.

4 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

4.1 Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on, että Loviisan kaupungin henkilöstön kokonaismäärä sopeutetaan tasolle, joka on tasapainossa kaupungille annettujen tehtävien ja käytettävissä olevien määrärahojen kanssa. Palvelutuotannossa keskitytään kaupunkilaisten kannalta tärkeimpiin palveluihin.

Henkilöstömäärän hallittu supistaminen edellyttää toimintojen uudelleenjärjestelyä, palvelumallien muuttamista sekä toimintojen kokoamista. Kaupunginvaltuusto hyväksyi kaupungin tasapainottamisohjelman kesällä 2020. Ohjelma sisältää palveluverkkoon ja toimintaan liittyviä toimenpiteitä sekä henkilökunnan vähentämiseen liittyviä toimenpiteitä. Kaupunginvaltuusto päätti samalla, että suurin osa kaupungin henkilökunnasta lomautetaan syksyn 2020 tai kevään 2021 aikana. Lokakuussa 2020 käytiin yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut, joiden perusteella henkilöstöä myös irtisanottiin kevään 2021 aikana. Irtisanomisten määrä oli noin 12 henkilöä. Osa näistä henkilöistä valitsi eläköitymisen ja osa irtisanottiin tehtävistään tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Irtisanomisten osalta kaupungilla oli kuitenkin takaisinottovelvollisuus (yhdeksän kuukautta irtisanomisen jälkeen), joten osa näistä henkilöistä on palannut takaisin muihin työtehtäviin.

Välttämättömiä tehtäviä täytetään organisaation sisäisin siirtein aina kun tämä on mahdollista. Virkojen ja tehtävien täyttö perustuu täyttölupamenettelyyn. Henkilöstömäärää seurataan osavuosisiraportoinnin ja henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.

Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaisia suunniteltuja virkoja ja työsopimus-suhteisia vakinaisia tehtäviä oli 909,4 kokonaista henkilötyövuotta vastaava määrä vuonna 2021, ja niiden hoitamiseksi varattiin määrärahat talousarvioon.

Sijaisten ja tilapäisen työvoiman käyttöä ei henkilöstösuunnitelmassa huomioida, minkä vuoksi todellinen henkilöstön käyttö ylittää vuosittain hieman suunnitellun.

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet (kaupunginvaltuusto 16.12.2020, § 107)

	2019	2020	2021
Demokratiapalvelut	1	3	5
Kaupunginkansliakeskus	35,5	32,5	33,3
Perusturvakeskus	324,9	318,9	304,4
Sivistys- ja hyvinvointikeskus	491,6	475,5	452,4
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	136,5	118,3	102
Vesiliikelaitos	13	13	12
Yhteensä	1 002,5	961,3	909,4

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettyinä päivinä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden

työpanosta. Osa-aikainen työntekijä muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aika-prosenttiaan vastaavasti.

Palkallisina henkilötyövuosina mitattuna vuonna 2021 käytettiin yhteensä 970,2 henkilötyövuotta verrattuna edellisvuoden 983,4 henkilötyövuoteen. Henkilöstö-resurssin kokonaiskäyttö oli siten vähentynyt 13,2 henkilötyövuodella verrattuna vuoteen 2020. Luku ei sisällä tukityöllistettyjä.

*TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)**

	2019	2020	2021
Demokratiapalvelut	1,5	12,7	3,7
Kaupunginkansliakeskus	33,4	31,9	32,1
Perusturvakeskus	342,9	327,3	322,2
Sivistys- ja hyvinvointikeskus	524,5	490,0	492,5
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	114,4	119,3	108,5
Vesiliikelaitos	12,6	12,2	11,2
Yhteensä	1 029,3	983,4	970,2

* ei sisällä tukityöllistettyjä

4.2 Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 1 154 työntekijää, joista vakinaisia oli 797 ja määräaikaisia 268. Sivuvirkojen ja -tehtävien määrä oli 89. Henkilöstömäärä ilman sivuvirkoja oli 1 065 työntekijää. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli vuoden 2021 lopussa vähentynyt 14 henkilöllä verrattuna vuoden 2020 loppuun.

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 25,2 prosenttia, ja heidän osuutensa koko henkilöstöstä on vähentynyt hiukan (25,5 % vuonna 2020). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on Loviisan kaupungissa kunta-alan keskiarvon mukainen. Suurin osa määräaikaisista palvelussuhteista oli vuoden lopussa sivistys- ja hyvinvointikeskuksessa.

Valtaosa Loviisan kaupungin päätoimisista palvelussuhteista on kokoaikaisia. Kaupungin 1 065 voimassa olevasta päätoimisesta palvelussuhteesta yhteensä 797 kappaletta (74,8 %) oli kokoaikaisia 31.12.2021.

Osa-aikaisia koskevissa luvuissa ovat mukana muun muassa osa-aikaeläkkeet, osatyökyvyttömyydet ja osittaiset hoitovapaat. Osa-aikaisia palvelussuhteita esiintyy kaupungin kaikilla toimialoilla, ja työaika vaihtelee noin 40-prosenttisesta työajasta lähes täyteen työaikaan. Eniten osa-aikaisia palvelussuhteita on perusturvakeskuksessa ja koulutuksen vastuualueella, jossa koulunkäynninohjaajat muodostavat suurimman yksittäisen osa-aikaisten työntekijöiden ryhmän.

Loviisan kaupungin työntekijöistä 74,8 prosenttia on työsuhteisia ja 25,2 prosenttia virkasuhteisia. Suurin osa virkasuhteisista on opettajia. Kunta-alalla työsuhteisia on keskimäärin 73 prosenttia ja virkasuhteisia 27 prosenttia.

Loviisan asukasluku oli 31.12.2021 Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan 14 644. Kaupungilla oli siten 78,8 työntekijää 1 000 asukasta kohden (vuonna 2020: 81,1). Asukkaita oli yhtä työntekijää kohti 12,7 (vuonna 2020: 12,3).

TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.2021

	Vakituiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Demokratiapalvelut	0	0	0	2	2	4	2	2	4
Kaupunginkansliakeskus	32	34	32	2	2	3	34	36	35
Perusturvakeskus	302	279	272	100	97	96	402	376	368
Sivistys- ja hyvinvointikeskus	414	394	399	130	152	130	544	546	529
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	104	92	83	35	25	35	139	117	118
Vesiliikelaitos	13	12	11	1	0	0	14	12	11
Yhteensä	865	811	797	270	278	268	1 135	1 089	1 065

TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan

	2019	2020	2021
Vakinaiset	865	811	798
– kokoaikaiset	704	662	652
– osa-aikaiset	145	136	135
– osa-aikaeläkkeellä olevat	16	12	11
– oppisopimussuhteiset	0	1	0
Määräaikaiset	270	278	267
– kokoaikaiset	157	162	145
– osa-aikaiset	83	97	101
– työllistetyt	26	18	12
– oppisopimussuhteiset	4	1	9
Yhteensä	1 135	1 089	1 065
Sivuvirat/-tehtävät	110	108	89

Miesten osuus vakituisesta henkilöstöstä oli 12,7 prosenttia ja naisten osuus 87,3 prosenttia. Määräaikaisten palvelussuhteiden osalta miesten osuus oli 21,6 prosenttia ja naisten osuus 78,4 prosenttia.



KUVA 4: Osa Harjurinteen koulun ja Loviisan lukion yli sadan henkilön henkilökunnasta tauolla.

4.3 Työllistämistoiminta

Palkkatuella työllistettiin 42 aikuista ja 10 nuorta vuoden 2021 aikana. Yrityksiin sijoittui kolme aikuista ja neljä nuorta. Yksi nuori aloitti työskentelyn oppisopimuksella Loviisan kaupungilla.

Loviisan kaupungin työllistämispalvelut toimivat kehittämispalveluiden alaisuudessa. Työpajoja on yhteensä kolme: Nuorten työpaja Pikku Pietarin Piha (17–28-vuotiaille), Seinätön paja kaikille työkäisille sekä Sotek-säätiön järjestämä kuntouttava työtoiminta. Seinätön työpaja tarjoaa tukea ja opastusta pitkään työttömänä olleille, ja sen palvelut ovat ensisijaisesti yli 300 päivää työmarkkinatukea saaneille työttömille.

Vuoden 2021 tavoitteena oli, että työllisyyspalvelujen toimintaa olisi kehitetty enemmän yritysyhteistyön suuntaan. Loviisan yrittäjien kanssa oli suunniteltu tiedottamiskampanjaa, jossa yrittäjiä olisi aktivoitu tekemään yhteistyötä työllisyyspalveluiden kanssa. Koronavirusepidemia vaikutti kuitenkin yhä työllisyyspalvelujen toimintaan ja vaikeutti yritysyhteistyön aktivoimista. Elinkeino- ja työllistämiskoordinaattori irtisanoutui kesällä 2021, ja rekrytointivaikeuksien takia kaupunki toimi loppuvuoden ilman koordinaattoria. Oppilaitosyhteistyö kehittyi ja opinnollistamisen kehittäminen oppilaitosten kanssa yhteistyössä jatkui. TE-palvelut 2024 -uudistuksen valmistelu etenee, ja seuraavien vuosien aikana työllisyyspalvelut tulee käymään läpi suuria muutoksia.

4.4 Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat

Voimassa olevia luottamushenkilöiden palvelussuhteita oli vuoden lopussa 261. Näillä palvelussuhteilla tarkoitetaan kunnallisten luottamuselinten jäseniä, joille maksetaan kokouspalkkioita ja muita korvauksia luottamustehtävien hoidosta. Kaupungin luottamushenkilöille maksettiin kokouspalkkioina yhteensä 200 139 euroa vuonna 2021 (171 872 euroa vuonna 2020). Myös kaupungin työntekijöille maksettiin kokouspalkkiota heidän osallistuessaan toimielimen kokoukseen esimerkiksi esittelijänä tai

asiantuntijana. Työntekijöille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 43 060 euroa (34 350 euroa vuonna 2020).

Loviisan kaupungin omien työntekijöiden palvelussuhteiden lisäksi kaupunki hoitaa omaishoidontuen sekä tukihenkilöiden ja perhehoitajien palkkion maksamisen. Perhehoitajia ja omaishoitajia oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 179 henkilöä, ja näiden lukumäärä oli edelleen hiukan noussut edellisvuosiin verrattuna.

TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat

	2019	2020	2021
Perhehoitajat	39	40	44
Omaishoitajat	118	125	135
Yhteensä	157	165	179

4.5 Eläköityminen

Vuonna 2020 eläkkeelle jäi 19 henkilöä (vuonna 2020: 23 henkilöä). Vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 62,2 vuotta. Kevalta saatujen tietojen mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä kuusi henkilöä, joista kaksi henkilöä siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja neljä henkilöä täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Kaksi henkilöä siirtyi kuntoutustuelle. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintumassa verraten alhaiselle tasolle.

Kevan laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän noin 30 henkilöä vuosittain jaksolla 2022–2028. Vuoden 2023 alusta arviolta noin 370 henkilöä siirtyy Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelukseen, joten vuosien 2023–2028 eläkepoistumaennusteeseen tulee vuodesta 2023 lähtien tarkennuksia.

TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2022–2028 (Lähde: Keva)

	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyys- eläke	Osa- työkyvyttömyys- eläke
2022	28	7	6
2023	32	7	6
2024	32	6	6
2025	29	6	6
2026	24	6	5
2027	30	6	5
2028	32	5	5

5 HENKILÖSTÖMENOT

5.1 Palkkakustannukset

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 47 707 000 euroa (vuonna 2020: 46 828 000 euroa). Palkkamenot olivat täten nousseet hiukan vuodesta 2020, yhteensä 879 000 eurolla eli 1,8 prosenttia. Menojen korotukset johtuivat 1.4.2021 toteutetuista virka- ja työehtosopimukseen perustuvista yleiskorotuksista ja paikallisesti jaetusta järjestelyerästä, joka oli yhteensä 840 000 euroa eli 1,8 prosenttia. Lisäksi henkilökunnalle jaettiin elokuussa kertaluonteinen koronakiitos sekä korjattiin kertaluonteisesti henkilökohtaisten lisien osuutta suhteessa tehtäväkohtaiseen palkkaan. Näiden vaikutus oli 240 000 euroa eli 0,5 prosenttia.

Työnantajan lakisääteisiä sivukuluja alennettiin hiukan, noin 0,5 prosenttia, vuonna 2021 verrattuna vuoteen 2020, kuten taulukosta 7 ilmenee. Vähennys tapahtui työnantajan eläkemaksuissa ja tapaturmavakuutusmaksuissa, kun taas sosiaaliturvamaksuissa oli pientä korotusta.

TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys

	2019	2020	2021
Eläkemaksu (KUEL)	17,10 %	16,94 %	16,40 %
Tapaturmavakuutus	0,40 %	0,60 %	0,40 %
Työttömyysvakuutus	1,95 %	1,70 %	1,70 %
Sosiaaliturvamaksu	0,77 %	1,34 %	1,53 %
Yhteensä	20,22 %	20,58 %	20,03 %

Taulukon 8 mukaisesti rahallista korvausta maksettiin vuonna 2021 yhteensä 19 692 ylityötunnista. Korvattujen ylityötuntien määrä lisääntyi edellisvuodesta noin 65 prosenttia. Eritoten perusturvakeskuksessa ylityöiden kasvu johtui koronaviruspandemiasta. Vastaavasti ylityöt vähenivät elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksessa.

TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit

	Ylityötunnit*		
	2019	2020	2021
Kaupunginkansliakeskus	61	133	215
Perusturvakeskus	4 881	8 898	13 618
Sivistys- ja hyvinvointikeskus	296	712	932
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	2 526	1 529	2 405
Vesiliikelaitos	876	682	501
Yhteensä	8 640	11 954	19 692

* Populukseen syötetyt ja ylityönä maksetut ylityötunnit.

5.2 Palkkarakenne

Taulukossa 9 on kuvattu eri sopimusalojen palkkarakenne ja palkanosien prosentuaalinen osuus sekä kuukausittainen palkka sopimusaloittain.

TAULUKKO 9: Palkkarakenne sopimusaloittain

	KVTES	OVTES	TS	LS
Tehtäväkohtainen palkka, %	85,3	81,1	87,4	88,4
Palveluajkaan sidotut lisät, %	5,0	12,7	6,6	5,4
Henkilökohtainen lisä, % *	1,1	0,2	0,2	1,6
Muut säännöllisen työajan lisät, %	6,8	0,6	0,1	1,5
Lisät ja ylityökorvaukset, %	1,8	5,4	5,7	3,1
Keskimäärin €/kk **	1 614 422	701 347	208 335	95 549

* Henkilökohtaisen lisän suhde tehtäväkohtaiseen palkkaan KVTES 1,44 %, Tekniset 2,15 %, Lääkärit 3,5 % ja Opetusala 0,15 % (tarkastettu koko vuoden osalta syksyllä 2021).

** Laskelmassa ei mukana palkkioita, lomarahoja tai -korvauksia.

5.3 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Taulukon 10 kohdassa 1 on kuvattu ja eritelty vuoden 2021 työvoimakustannukset ja kohdassa 2 näihin liittyvät eläkevakuutusmaksut ja muut sosiaalivakuutusmaksut. Henkilöstöinvestoinneissa (kohta 3) on kuvattu ne kulut, jotka ovat kohdentuneet työterveyshuoltoon, koulutukseen sekä muihin kustannuksiin.

TAULUKKO 10: Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

	2020 (1 000 euroa)	2021 (1 000 euroa)
Työvoimakustannukset yhteensä (palkat sekä työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut)	46 828	47 707
1. Palkat, yhteensä	37 191	38 151
josta muun muassa		
– vuosiloma-ajan palkat	2 995	2 913
– lomarahat ja -korvaukset	2 216	2 224
– terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto*	917	908
– perhevapaiden palkat, netto*	** -13	** -13
– muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat (esimerkiksi opinto-, koulutus-, vuorottelu ja merkkipäivä-vapaat)	90	99
2. Työnantajan eläkevakuutusmaksut ja muut sosiaalivakuutusmaksut, yhteensä	9 637	9 556

3. Henkilöstöinvestoinnit, yhteensä	489	443
– Työterveyshuolto, netto	196	188
– Koulutus ja muu kehittäminen	106	104
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, virkistys, suojavaatteet ym.)	187	151

* Vähennetty Kelakorvaukset, vakuutusyhtiön korvaukset.

* Vuonna 2021 Kela maksoi vuonna 2020 pidettyjen vanhempainvapaiden vuosilomakorvauksia.

5.4 Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2021 ja kaupungin palkkausjärjestelmä

Palvelussuhdeasioiden ja kunnallisten virka- ja työehtosopimusten osalta uudet sopimukset ajalle 1.4.2020–28.2.2022 astuivat voimaan. Vuonna 2021 eri sopimusalojen palkkoja korotettiin yleiskorotuksen kautta 1.4.2021 alkaen. Lisäksi jaettiin kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisesti paikallinen järjestelyerä, joka oli 0,8 prosenttia.

1.9.2021 lähtien voimaan astui myös oma virka- ja työehtosopimus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle (SOTE- sopimus). Sopimus on voimassa 28.2.2022 asti. Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) soveltamisalalle siirtyi 1.9.2021 yleisen kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) soveltamisalan piiristä varhaiskasvatuksen opettajan, erityisopettajan ja päiväkodin johtajan tehtävissä toimivaa henkilöstöä.

Loviisan kaupungin palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön syksyllä 2020, ja paikallisten palkkausjärjestelmään sisältyvien periaatteiden tarkoituksena on luoda paikalliset menettelytavat sekä varmistaa, että palkkausjärjestelmää sovelletaan yhdenmukaisesti koko kaupungissa. Esimiehen ja henkilöstön on tiedettävä palkan määräytymisen perusteet ja miten palkka paikallisesti muodostuu. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus lisää luottamusta työntäjän henkilöstöpolitiikkaa kohtaan.

Paikallista palkkausjärjestelmää arvioidaan säännöllisesti, ja tarvittaessa sitä on mahdollista muuttaa tai uusua. Työnantaja on vastuussa siitä, että palkkausjärjestelmän toimivuutta ja muutostarvetta arvioidaan esimerkiksi paikallisessa palkkausryhmässä.

Palkkausryhmä kokoontuu säännöllisesti kuukausittain ja koostuu sekä työnantajien että työntekijöiden edustajista. Ryhmä toimii myös kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) mukaisena palkkausryhmänä. Ryhmän perusrungon muodostavat: kaupungin pääluottamusmiehet, perusturvajohtaja, sivistys- ja hyvinvointikeskuksen johtaja, elinkeino- ja infrastruktuurikeskuksen johtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Ryhmä voi tarvittaessa kutsua sekä työnantajien edustajia että työntekijöiden edustajia ryhmän kokouksiin.

Ryhmän tehtäviin kuuluu muun muassa kehittää, tukea ja seurata palkkausjärjestelmän toimivuutta. Tehtävänä on myös pyrkiä ratkaisemaan mahdollisia paikallisen palkkausjärjestelmään liittyviä kysymyksiä ja samalla varmistaa, että palkkausjärjestelmä täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta.

6 HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

6.1 Ikärakenne ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 45,9 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 38,2 vuotta. Miesten keski-ikä oli 46,6 ja naisten 45,8. Henkilöstön keski-ikä on pysynyt samana verrattuna edelliseen vuoteen. Loviisan kaupungin henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne on kunta-alan organisaatiolle melko tyypillinen.

Henkilöstöstä naisten osuus (85,1 %) oli selvästi suurempi kuin miesten (14,9 %). Miesten osuus koko henkilöstöstä on kasvanut hiukan verrattuna edelliseen vuoteen. Miehet ovat edelleen merkittävästi aliedustettuina hoiva-alalla ja varhaiskasvatuksessa.

Loviisan kaupungin henkilöstön ikäjakauma oli vuonna 2021 seuraava (ikäjakauma perustuu KT:n suositukseen):

Ikä	Osuus
alle 30	11,4 %
30–39	19,3 %
40–49	26,7 %
50–59	29,3 %
60–64	11,6 %
65–	1,7 %

TAULUKKO 11: Henkilöstön keski-ikä

	2019	2020	2021
Koko henkilöstö	45,6	45,9	45,9
– miehet	46,1	46,8	46,6
– naiset	45,5	45,7	45,8
Vakinaiset	47,3	47,6	47,4
Määräaikaiset	40,1	41,1	38,2

6.2 Terveysperusteiset poissaolot ja muut poissaolot

Poissaoloihin sisältyvät kokonaisen päivän tai sitä pidempään kestäneet poissaolot, kuten vuosilomat, terveysperusteiset poissaolopäivät, koulutuspäivät, ylityövapaat, lomarahavapaat, äitiys- ja vanhempainvapaat ja hoitovapaat. Vuonna 2021 poissaolojen määrä oli kaikki lomat sekä palkalliset ja palkattomat vapaat ja koulutukset mukaan luettuna yhteensä 58 450 työpäivää. Vuosilomapäiviä oli 25 615. Erilaisia hoito-, vanhempain- ja perhevapaita oli yhteensä 7 822 työpäivää. Työ- tai vapaa-ajan tapaturman johdosta menetettiin vuonna 2021 yhteensä 553 työpäivää. Määrä nousi hiukan verrattuna edellisvuoteen (437 työpäivää).

TAULUKKO 12: Poissaolopäivät

	2019	2020	2021
Poissaolot yhteensä*	65 443	61 613	58 450
Terveysperusteiset	15 580	14 384	14 214
Tapaturmat/ammattitaudit	767	437	553
Perhepoliittiset syyt**	7 381	8 629	7 822
Vuosiloma	27 107	26 731	25 615
Koulutus	1 939	746	929
Yksityisasiat (palkattomia)	2 999	2 025	1 813
Muut***	9 670	8 661	7 504

* Poissaolot työpäivinä

** Sisältää muun muassa äitiyslomat, hoitovapaat, vanhempainlomat ja tilapäiset hoitovapaat.

*** Sisältää muun muassa ylityövapaat ja työmatkat.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä työpäivinä oli yhteensä 14 767 päivää ja kalenteripäivinä 17 814 (vuonna 2020: 19 877 päivää) eli 6,57 prosenttia (vuonna 2020: 7,26 %) kaupungin kokonaistyöajasta. Luku sisältää viikonloput ja vapaapäivät. Poissaolopäiviä oli siten keskimäärin 54,9 työpäivää työntekijää kohden ja terveysperusteisia poissaolopäiviä 13,8 työpäivää (vuonna 2020: 13,6 työpäivää) työntekijää kohden.

Keväällä 2021 toteutetut henkilöstön lomautukset on tilastoitu kohtaan Muut. Näiden osuus poissaoloista oli 1 180 päivää.

TAULUKKO 13: Poissalopäivät ja terveysperusteiset poissaolopäivät työntekijää kohden

31.12. kaupungin palveluksessa olleiden päätoimisten työntekijöiden keskimääräinen poissaolopäivien määrä		
Vuosi	Kaikki poissaolot*	Terveysperusteiset poissaolopäivät työpäivinä
2019	57,7	14,4
2020	56,6	13,6
2021	54,9	13,8

TAULUKKO 14: Terveysperusteiset poissaolopäivät keskuksittain

	Terveysperusteiset poissaolopäivät työpäivinä		
	2019	2020	2021
Kaupunginkansliakeskus	303	396	266
Perusturvakeskus	6 628	5 456	6 177
Sivistys- ja hyvinvointikeskus	6 824	6 986	6 863
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	2 532	1 964	1 405
Vesiliikelaitos	60	19	23
Yhteensä	16 347	14 821	14 734

Yllä olevassa taulukossa 14 on kuvattu terveysperusteiset poissaolot keskuksittain ja alla olevassa taulukossa 15 on kuvattu terveysperusteisten poissaolopäivien määrää keskuksittain suhteutettuna päätoimisen henkilöstön määrään vuoden lopussa. Henkilöstön määrään suhteutettuna eniten terveysperusteisia poissaoloja oli perusturvakeskuksessa sekä sivistys- ja hyvinvointikeskuksessa ja vähiten vesiliikelaitoksessa.

TAULUKKO 15: Terveysperusteiset poissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään

	Terveysperusteinen poissaolo, työpäivät/työntekijä 31.12.	
	2020	2021
Kaupunginkansliakeskus	10,4	6,8
Perusturvakeskus	14,5	16,8
Sivistys- ja hyvinvointikeskus	12,8	12,9
Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	16,8	11,9
Vesiliikelaitos	1,6	2,1

Taulukon 16 mukaisesti terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 17 814 kalenteripäivää (vuonna 2020 yhteensä 19 877 päivää) eli 6,57 prosenttia kokonaistyöajasta. Suurimman osuuden näistä muodostivat 4–29 päivän poissaolot, joiden osuus kokonaistyöajasta oli 2,48 prosenttia. 30–60 päivän poissaolojen osuus oli 2,05 prosenttia ja lyhyiden, alle 3 päivän poissaolojen 1,26 prosenttia.

TAULUKKO 16: Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan suhteutettuna poissaolopäivien kalenteripäiviin.

Terveysperusteiset poissaolot	Poissaolopäivät, kalenteripäivät 2020	Osuus kokonaistyöajasta 2020	Poissaolopäivät, kalenteripäivät 2021	Osuus kokonaistyöajasta 2021
Lyhyet poissaolot alle 3 päivää	3 252	1,18 %	3 429	1,26 %
4–29 päivää	7 232	2,64 %	6 733	2,48 %
30–60 päivää	5 657	2,07 %	5 562	2,05 %
61–90 päivää	837	0,30 %	790	0,29 %
91–180 päivää	2 167	0,79 %	957	0,35 %
Yli 180 päivää	732	0,27 %	343	0,12 %
Yhteensä	19 877	7,26 %	17 814	6,57 %

6.3 Työterveyshuolto

Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi mahdollisuus työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Loviisan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Mehiläinen Oy. Nykyinen palvelusopimus Mehiläinen Oy:n kanssa on voimassa 31.3.2022 asti. Syksyllä 2021 kaupunginhallitus päätti jatkaa sopimusta kahdella optiovuodella eli 31.3.2024 asti.

Lisäksi lomitushenkilöstöllä oli toimialueensa laajuuden vuoksi mahdollisuus käyttää myös eräiden muiden palveluntuottajien työterveyspalveluita vuonna 2021.

Työterveyshuollon laskennallisen alv:n (5 %) poiston jälkeen yhteensä noin 431 600 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat vaihdelleet viime vuosina 430 000–500 000 euron välillä. Vuonna 2021 kustannukset olivat noin 30 000 euroa korkeammat kuin edellisenä vuonna, mutta silti kustannusvälillä edelleen alhaiset. Sairaanhoidon kustannusten osuus on tavoitteen mukaisesti vakiintunut alle puoleen kokonaiskustannuksista. Työterveyshuollossa ja työterveyskumppanuudessa on määrätietoisesti panostettu työkyvyn tukemiseen varhaisessa vaiheessa ja työhön paluuta on vahvasti tuettu. Suunta on uuden sopimuskauden tavoitteiden mukaisesti kääntynyt vuodesta 2019 niin, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus (KELA I) on kasvanut ja sairaanhoidon kustannukset (KELA II) ovat pienentyneet. Sama suunta jatkui vuonna 2021 siten, että ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osuus kokonaiskustannuksista oli yli 60 prosenttia. Tältä osin keskeinen työterveysyhteistyöhön liittyvä tavoite on saavutettu, ja se on osaltaan ollut myös vaikuttamassa terveysperusteisten poissaolojen määrän pienentymiseen.

Kelalta haettava korvaus pienentää merkittävästi työterveyshuollon kustannusten nettovaikutusta kaupungin talouteen. Kelan korvaus on korvausluokasta riippuen 50–60 prosenttia hyväksytyistä kustannuksista. Vuotta 2021 koskeva korvauspäätös saadaan syksyllä 2022 ja arvio korvausten suuruudesta on seuraava:

- KELA I: 163 400 euroa
- KELA II: 79 600 euroa.

Arvio Kelan korvauksen yhteissummasta on 243 000 euroa, jolloin nettokustannukseksi muodostuu noin 188 600 euroa.

Työterveyshuollon vastaanottokäyntejä oli vuonna 2021 seuraavasti Mehiläinen Oy:n Loviisan vastaanotolla:

TAULUKKO 17: Työterveyshuollon vastaanottokäynnit

Käynnit	2018	2019	2020	2021
Yleislääkärin käyntejä	2 150	1 302	478	578
Työterveyslääkärin käyntejä	1 298	1 327	883	1 444
Työterveyshoitajan yksilökäynnit	2 288	1 245	833	1 633
Työpsykologin käynnit	171	250	250	218
Työfysioterapeutin yksilökäynnit	393	342	411	432
Laboratoriotutkimukset	3 816	4 276	3 079	3 704

Taulukossa 17 työterveyshuollon käynneissä näkyy painopisteen siirtyminen sairaanhoidosta työkyvyn tukemiseen. Uuden sopimuskauden myötä yleislääkärien vastaanottokäynnit ovat vähentyneet merkittävästi, ja panostus henkilöstön työkyvyn tukemiseen näkyy sekä työterveyslääkärin että työterveyshoitajien käyntien määrän kasvuna. Työterveyshoitajien työssä korostuu edelleen työterveysneuvotteluiden järjestelyt ja työkykyasiakkaiden tukeminen. Työterveyspsykologin käynnit ja työfysioterapeutin käynnit ovat pysyneet samana. Vuonna 2021 aloitettiin uutena toimintana lyhytterapian pilotointi ja työpsykologin palveluita on hyödynnetty myös työyhteisöjen kehittämisessä ja esimiestyöpajassa. Laboratoriotutkimusten määrässä ja kustannuksissa on vähäistä kasvua.

Monet työkyvyn tukeen liittyvät toimenpiteet, kuten työkykyarviot, työterveysneuvottelut ja työkyvyn seuranta ovat vakiintuneet osaksi työkyvyn tuen toimenpiteitä. Työhön paluun tukeen on kiinnitetty erityistä huomiota, mikä on yksi mahdollinen selittävä tekijä terveysperusteisten poissaolojen alenemiselle. Lisäksi esimiesten käymät työkykykeskustelut tukevat tätä päämäärää. Työterveysneuvotteluissa on aina ollut HR-tiimin edustaja paikalla, jotta on voitu tukea työpaikalla ja organisaation sisällä tapahtuvia prosesseja. Suunta on oikea ja uuden sopimuskauden palvelukuvauksen mukainen. Palvelukuvaukseen on kirjattu työterveyshuollon, kumppanuuden ja vaikuttavuuden laatuvaatimukset.

Yhdessä työterveyshuollon kanssa on järjestetty Kelan ammatillisen kuntoutukseen kuuluvaa KIILA-kuntoutusta. Vuonna 2021 kohderyhmänä olivat opettajat. Lisäksi muita ammatillisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen palveluita on hyödynnetty, jotta kaupungin työntekijöiden työkykyä ja työuria pystyttäisiin tukemaan.

Vuonna 2021 työterveyshuollon toimintaan on sisältynyt uutena OMT-fysioterapia, jonka kustannukset olivat vuoden aikana noin 15 000 euroa. Palvelua käytti noin 30 työntekijää (yhteensä 130 käyntiä). Lisäksi vuoden aikana tehtiin laaja psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvä työpaikkaselvitys sekä työyhteisövalmennuksia, joilla tuettiin koronaviruspandemian aiheuttamaa kuormitusta. Etätö ja pandemia vaikuttivat myös terveystalouden kysyntään.

Alla olevan taulukon 18 mukaisesti merkittävimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (25,8 %), mielenterveyden häiriöt (35,7 %) ja hengityselinsairaudet (7,9 %). Mielenterveyteen liittyvät poissaolot jatkoivat kasvuaan myös vuonna 2021.

TAULUKKO 18: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat

Diagnoosiluokka				
%	2018	2019	2020	2021
M (Tukielin)	26,2	27,3	28,3	25,8
F (Mielenterveys)	18,4	22,9	24,8	35,7
J (Hengitys)	12,8	15,0	12,3	7,9
S-T (Vammat)	8,4	7,4	6,4	8,3
I (Verenkierto)	6,5	5,3	7,4	3,3
G (Hermosto)	5,0	5,0	5,7	7,6
C (Kasvaimet)		0,9	4,1	2,3
Muut	16,1	10,9	11,1	9,1
Yhteensä	100	100	100	100

Vuoden 2021 aikana jatkettiin yhteistyötä työterveystiimin ja keskusten johtoryhmien kanssa. Keskusten työkykyyn liittyviä tunnuslukuja on tarkasteltu 1–2 kertaa vuodessa ja suunniteltu työkyvyn tueksi toimenpiteitä, jotka on kohdistettu eri keskusten työkyvyn haasteisiin. Vuonna 2021 tapaamisiin osallistuivat myös henkilöstöpäällikkö ja työhyvinvointikoordinaattori-työsuojelupäällikkö.

6.4 Työsuojelu ja työtaturmat

Vuoden alussa päivitettiin työsuojelun toimintaohjelmaa. Toimintaohjelma on teemoitettu vuosittain, ja vuoden 2021 teemaksi valittiin työsuojelutoimikunnan ehdotuksesta *Mielekäs työ on voimavara*. Tämä teema on varmasti tukenut kuormittavan työvuoden aikana montaa työntekijää, sillä työhyvinvointiin vaikuttaa erittäin vahvasti työn mielekkyyteen liittyvät kokemukset. Lisäksi työmäärän kasvun haasteisiin on pyritty vastaamaan tekemällä työtehtävien priorisointia yhdessä työntekijöiden ja esimiesten kanssa.

Teemavuoden aikana kiinnitettiin huomiota seuraaviin asioihin:

Esimiehet:

- Toimintamalli esimiesmentorointiin: HR-tiimiltä tulee tieto esimiesmentoreille uusista esimiehistä ja mentorit sopivat, kuka heistä ottaa ensikontaktin uuteen esimieheen. Tämän jälkeen he sopivat tapaamisista ja tuesta tarpeen mukaan.
- Toimintamalli esimiesten vertaiscoaching-toimintaan: Eväitä esimiestyöhön -vertaisryhmä koostuu viidestä 90 minuutin tapaamiskerrasta, jossa käsiteltävät teemat nousevat ryhmän jäsenten tarpeista. Perusturvakeskuksessa käynnistettiin syksyllä vertaisryhmän pilotointi, mutta haasteena on ajan puute, vaikka tarvetta toiminnalle olisi.
- Esimiestyöpaja yhdessä työterveyshuollon kanssa: *Yksin pärjäämisen aika on ohi – miten johtamisella voi tukea mielenterveyttä ja työhyvinvointia?* Työpajaan osallistui 22 esimiestä. Yhteistoiminnallisesti työskennellen perehdyttiin sosiaali- ja terveysministeriön Mielenterveyden manifestiin työelämään ja Työterveyslaitoksen materiaaliin *Miten johtamisella voi tukea mielenterveyttä?* Työpajasta saatiin lista läpimurtokysymyksiä, vertaistukea ja toive, että näihin tärkeisiin asioihin kiinnitettäisiin kaupungissa huomiota.

Henkilöstö:

- Jatkettiin BreakPro-taukoliikuntaohjelman käyttöä.
- Liikkuva Loviisa / Liikkuva työelämä -hanke aktivoi sekä webinaarien että liikuntahaasteiden avulla henkilöstöä pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan.
- Käynnistettiin työterveys Mehiläisen kanssa lyhytterapiapilotointi tukemaan työntekijöiden hyvinvointia osana kaupungin aktiivisen tuen mallia.
- Käynnistettiin Stressin selätys -ryhmä yhdessä työpsykologin kanssa.
- Työtulevaisuuspankin toimintaa jatkettiin. Sen avulla tuettiin vuoden aikana uudelleen koulutusta ja korvattiin kuntoutustuen ja palkan välisiä erotuksia, jotta työkokeilut olisivat mahdollisia. Työkokeilut toimivat erittäin hyvin työhönpaluuseen.

Työterveysyhteistyö:

- Yhteistyössä on keskitytty erityisesti psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyvien palvelujen kehittämiseen: esimiehille matalan kynnyksen tuki työpsykologilta, työyhteisöjen tukeminen valmennuksen keinoin, suunnatut

työpaikkaselvitykset (painopisteenä psykososiaalinen kuormitus), lyhytterapian pilotointi ja keskusten johtoryhmien ja työterveystiimien tapaamisten keskittyminen toimenpiteisiin tilastojen läpikäynnin lisäksi.

- Kiila-kuntoutuksen (ammattillista kuntoutusta) käynnistäminen opetustyötä tekeville yhdessä Verven kanssa.

Työsuojelu on toiminut tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Vuoden aikana tehtiin neljä työpaikkaselvitystä, joista kaksi oli koulujen monialaisia tarkastuksia. Työpaikkaselvityksiin ja monialaisiin tarkastuksiin kirjataan toimenpide-ehdotuksia, jotka saatetaan esimiesten ja tilapalvelun tietoon toimenpiteitä varten. Toimenpide-ehdotuksia käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa, sillä työsuojelutoimikunnalla on mahdollisuus tehdä perusteltuja ehdotuksia työolosuhteiden parantamiseksi. Monialaisten tarkastusten osalta sovittiin, että otetaan jatkossa käyttöön seuranta-tapaaminen noin puolen vuoden päästä tarkastuksesta, jotta voitaisiin paremmin varmistua toimenpide-ehdotusten toteutumisesta.

Aluehallintoviraston (AVI) työsuojelutarkastuksia tehtiin vuonna 2021 kaksi ja ne liittyivät koronavirusohjeistuksiin.

Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia 50 työtapaturmasta. Työtapaturmailmoituksia tehtiin hieman enemmän eli 61 kappaletta. Kaikki työtapaturmat eivät aiheuta terveysperusteisia poissaoloja. Vuonna 2021 työtapaturmiin perustuvia terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 553 työpäivää. Määrä ei muodosta suurta osuutta terveysperusteisista poissaoloista. Yksikään työntekijä ei saanut työtapaturmissa vakavia vammoja. Suurimmat ja vakavimmat työtapaturmat liittyivät liukastumisiin ja kaatumisiin, asiakastilanteisiin ja eläinten kanssa tehtävään työhön.

Työturvallisuuden ennakointiin, seurantaan ja raportointiin käytettiin WPro-työturvallisuusohjelman sähköistä riskienarviointia. Jokaisen toimipaikan tehtävänä oli tehdä riskienarviointi yhdessä henkilöstön kanssa maaliskuun loppuun mennessä. Sähköiseen ohjelmaan kirjataan myös työtapaturmat (suora linkki vakuutusyhtiöön), läheltä piti -tilanteet ja turvallisuushavainnot, ja sen avulla tehdään turvallisuuteen ja terveyteen liittyvä riskienarviointi. Työterveyshuolto pääsee näkemään sähköiseen järjestelmään kirjatut riskienarvioinnit ja pystyy kohdistamaan omat havaintonsa ja toimenpiteensä niiden pohjalta oikeisiin asioihin. Henkilöstövoimavarat ja niihin liittyvät riskit ovat inhimillisesti ja myös taloudellisesti merkittävä osa kaupungin resurssia.

6.5 Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta

Loviisan kaupungin työntekijöiden työkykyä seurataan ja tuetaan vuosittain tarkistettavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan Loviisan kaupungissa kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Toimintasuunnitelmassa on yleisiä työkykyä tukevia tavoitteita, ja siinä otetaan aikaisempaa enemmän huomioon ennaltaehkäisevän työn painopiste ja määritellään tarkemmin perusterveydenhuollon ja työterveyshuollon vastuut ja työnjako. Tärkeänä osa-alueena työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on työkykyjohtamisen tukeminen. Henkilöstöhallinto järjesti vuonna 2021 yhdessä työterveyshuollon kanssa työkykyjohtamisen esimiestyöpajan, jossa mietittiin miten johtamisella voi tukea mielenterveyttä. Työpajasta saatiin ideoita ja monta läpimurto-kysymystä johtamistyön tueksi.

Kevalta saadun palautteen perusteella olemme keskittyneet kehittämään seuraavia työkykyjohtamisen toimintatapoja:

- Työkyvyttömyyden kustannuksia tuodaan esille (seuranta).
- Tehdään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa psykososiaalisen kuormituksen hallitsemisessa.
- Osallistetaan esimiehiä vielä vahvemmin työkykyjohtamisen tehtävissä (strateginen valinta) erityisesti mielenterveyteen liittyvien terveysperusteisten poissaolojen osalta. Työkykyjohtaminen kuuluu esimiesten – ei henkilöstöhallinnon – vastuulle.
- Uuden valtuustokauden myötä kaupungille laaditaan uutta strategiaa, jossa työkykyjohtamisen visiona voisi olla *Kohti systemaattista henkilöstövoimavarojen johtamista*.
- Aktiivisen tuen malli on osa arjen esimiestoimintaa työkyvyn varhaisessa tukemisessa, työhönpaluun tuessa ja työtulevaisuuden tuessa.
- Esimiestyöpajojen avulla on mahdollista kehittää henkilöstöjohtamisesta (työkyky osana sitä) palvelulähtöistä: henkilöstövoimavaroja kehitetään ja tuetaan kunkin toimialan ja työyhteisön tavoitteita kohti, ja esimiehet ovat ottaneet tämän asian omakseen (eivätkä pelkästään toteuta HR:n ohjeita).

Tavoitteena on aktiivinen työkykyriskien ennakointi, työkykyä uhkaavien hälytysmerkkien varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Tärkeätä on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa myös mahdolliset työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat.

6.6 Tykytoiminta, henkilöstön etuudet ja palkitseminen

Keskusten talousarvioihin varattiin rahaa tykytoimintaan 40 euroa henkilöä kohden vuoden 2021 henkilöstösuunnitelman mukaisen työntekijämäärän perusteella. Keskukset päättävät itse tykyrahojen jaosta yksiköilleen yhteisten kriteerien perusteella, jotka on kirjattu tykyohjeeseen. Osa tykyrahoista käytetään henkilöstölle jaettaviin kulttuuri- ja liikuntaseteleihin sekä koko henkilöstölle yhteisesti järjestettäviin liikunta- ja kulttuuritapahtumiin. Kaupungin liikuntatoimi tuottaa kevät- ja syyskaudelle kootun liikuntapaketin, johon on koottu kattavasti henkilöstölle tarjottavat liikunta-palvelut.

Henkilöstön etuudet:

- lounas-, liikunta- ja kulttuurisetelit
- liikuntapaketit ja kulttuurikylvyt
- tyky-iltapäivät
- BreakPro-taukoliikuntaohjelma
- liukuva työaika
- etätömahdollisuus
- panostus henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyjohtamiseen
- laaja kumppanuuteen perustuva työterveyshuolto
- Great Place to Work® -henkilöstökysely ja sen kehittämisohjelma
- koulutusmahdollisuudet.

Loviisan kaupunki muistaa vuosittain työntekijöitään, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta kunnallisessa palveluksessa. Vuonna 2021 palveluvuosilahjan sai ennätysellisesti yhteensä 53 työntekijää. Vuoden työntekijäksi valittiin sivistys- ja hyvinvointikeskuksesta hyvinvointisuunnittelija Päivi Hämäläinen ja vuoden työyhteisöksi keskuskeittiön henkilökunta.



KUVA 5: Terveyskeskuksen vuodeosasto sai ruusuja Lions-leideiltä.

7 YHTEISTOIMINTA- JA TYÖSUOJELUVELIMET

7.1 Yhteistoimintakomitea

Yhteistoimintakomiteassa käsitellään yhteistoimintalain mukaisia henkilöstöön liittyviä asioita. Komiteassa esittelijänä toimii kaupunginjohtaja ja teknisenä sihteerinä ja valmistelijana henkilöstöpäällikkö.

Yhteistoimintakomitea kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Komiteaan kuului vuonna 2021 seuraavat työnantajaedustajat ja työntekijäedustajat:

- Jan D. Oker-Blom, työnantajan edustaja, puheenjohtaja
- Carita Schröder, työnantajan edustaja
- Kirsi Kinnunen, työnantajan edustaja
- Timo Tenhunen, työnantajan edustaja
- Sari Paljakka, työnantajan edustaja
- Eveliina Passi, JUKO ry
- Regina Lindfors, JUKO ry
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty ry
- Sirpa Kiili, SuPer ry (4/2021 asti)
- Nathalie Herneoja, SuPer ry (5/2021 lähtien)
- Päivi Kanervio, Tehy ry (8/2021 asti)
- Tessi Herranen, Tehy ry (12/2021 lähtien)
- Reijo Pulkkinen, JHL ry
- Thomas Grönholm, sihteerinä.

Yhteistoimintakomitean kokouksiin ovat lisäksi osallistuneet kaupunginhallituksen puheenjohtaja ja kaupunginkansliakeskuksen johtaja, joilla on läsnäolo-oikeus.

Yhteistoimintakomiteassa käsitellään vuosittain talousarvion ja henkilöstösuunnitelman laadintaa sekä tilinpäätöstä ja henkilöstöraporttia. Muita säännöllisesti käsiteltäviä asioita ovat esimerkiksi koulutus- ja kehittämissuunnitelman laadinta, työterveyshuollon toiminta ja työ- ja virkaehtosopimusten muutokset.

Vuoden 2021 aikana käsiteltiin muun muassa yhteistoimintakomitean ja työsuojelutoimikunnan yhdistymistä, 1.4.2021 jaettavaa järjestelyerää, uuden työntekijän perehdytysohjetta, päivitettyä etätöohjetta sekä muita yhteistoimintaan liittyviä asioita.

7.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta hoitaa kaupungin työsuojelu- ja työturvallisuusasioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa ovat toimineet:

- Anne Saarnio-Jokinen, työsuojelupäällikkö
- Markus Lindroos, työnantajan edustaja
- Timo Tenhunen, työnantajan edustaja
- Sofia Hoff, työnantajan edustaja
- Monica Sund, työnantajan edustaja
- Tuija Niemeläinen, työnantajan edustaja
- Kjell Holmberg, työsuojeluvaltuutettu
- Jaana Iivonen, työsuojeluvaltuutettu
- Birgitta Mäkelä, työsuojeluvaltuutettu

- Bettina Alm-Karvonen, työsuojeluvaltuutettu
- Juha-Pekka Palasmaa, työsuojeluvaltuutettu
- Mirka Lindfors, työsuojeluvaltuutettu
- Irene Wepling, työsuojeluvaltuutettu.

Toimikunnan puheenjohtajana ja sihteerinä toimi työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin muun muassa työsuojelun toimintaohjelmaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja kustannuksia, henkilöstötilinpäätöstä, teemavuoden toimenpiteitä, työpaikkaselvityksiä, suoritettuja työsuojelutarkastuksia, vuoden työntekijän valintaa ja WPro-työturvallisuusohjelman käyttöön liittyviä asioita.

TAULUKKO 19: Yhteenveto tunnusluvuista

Tunnusluvut 31.12.	2019	2020	2021
Henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet (htv)	1 003,0	961,3	909,4
Toteutuneet henkilötyövuodet, palkalliset (htv)	1 029,0	983,4	970,2
Henkilöstö (ilman sivuvirkoja)	1 135	1 089	1 065
– vakinaisia	865	811	798
– määräaikaisia	270	278	267
– sivuvirkoja/-tehtäviä	110	108	89
Keski-ikä	45,6	45,9	45,9
– naiset	45,5	45,7	45,8
– miehet	46,1	46,8	46,6
– vakinaiset	47,3	47,6	47,4
– määräaikaiset	40,1	41,1	38,2
Sukupuolijakauma %			
– naisia	84,9	85,6	85,1
– miehiä	15,1	14,4	14,9
Poissaolot työpäivinä	65 443	61 613	58 450
– sairaudet	15 580	14 384	14 214
– tapaturmat	767	437	553
– perhepoliittiset syyt	7 381	8 629	7 822
– muut syyt (vuosiloma, palkaton vapaa, opintovapaa jne.)	41 715	38 163	35 861
Palkkamenot sivukuluineen, miljoona euroa	49,4	46,8	47,7