

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

LOVIISAN KAUPUNKI



SISÄLLYS

1.	Johdanto	3
2.	Osaaminen ja uudistuminen	4
2.1.	Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen	4
2.2.	Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen	5
2.3.	Avoimet työpaikat	5
3.	Työhyvinvoinnin johtaminen	6
3.1	Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso	6
3.2.	Toimialataso	10
3.3.	Yksikkötaso	13
3.4.	Yksilötaso	15
4.	Johtaminen ja esihenkilötyö	16
4.1.	Esimiesamukahvit	16
4.2.	Esimiestyöpaja	16
4.3.	HR koulutukset	16
5.	Tuottavuus ja tuloksellisuus	17
5.1.	Kehityskeskustelut	17

1. Johdanto

Loviisan kaupunki on ottanut käyttöön vuoden 2022 henkilöstökertomuksessa KT:n uuden suosituksen mukaisen rakenteen. Se poikkeaa huomattavasti aikaisemmasta KT:n suosituksesta ja vuodelta 2013 ”Henkilöstövoimavarojen arviointi -suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen”. Tämän johdosta osassa tilastotiedoissa ei välttämättä ole vertailutietoja edellisvuosiin. Uudessa suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan tuodaan esiin neljä eri aihealuetta, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus

Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Lähtökohta on tunnistaa tarve ja tarpeeseen sopivat sisäiset ja ulkoiset tietolähteet, jotta työpaikat kehittyvät ja palveluita voidaan parantaa.

Loviisan kaupungin tavoitteena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys. Tällä on vaikutusta sekä toiminnan tuloksellisuuteen ja taloudellisuuteen. Uuden henkilöstökertomuksen rakenne on luoteeltaan dynaamisempi ja perustuu tiedolla johtamisen ja toiminnan kehittämisen painottamiseen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut omalta osaltaan täydentävät neljää aihealuetta antaen tietoa muutos- ja kehityssuunnista.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa Loviisan kaupungin strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle, jonka avulla järjestetään kehittyviä palveluita kuntalaisille. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämistä osana päätöksentekoprosesseja. Tiedolla johtaminen edellyttää prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla tietoa kerätään, jalostetaan ja hyödynnetään organisaation eri tasoilla.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöintensiivisillä aloilla henkilöstötiedon merkitys on ensisijainen laadukkaiden palveluiden rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstökertomus on Loviisan kaupungin strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan.

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään Loviisan kaupungissa säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

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

Vuoden 2022 kertomuksen on koostanut ja laatinut kaupungin henkilöstöhallintotiimi (HR-tiimi), johon kuuluu henkilöstöpäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori/työsuojelupäällikkö ja henkilöstösihteerit.

2. Osaaminen ja uudistuminen

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla. Muutosvalmius tarkoittaa organisaation kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittymistä osana työtä.

Kuntaorganisaatioissa on tuettava jokaisen oman työn ja osaamisen kehittämistä.

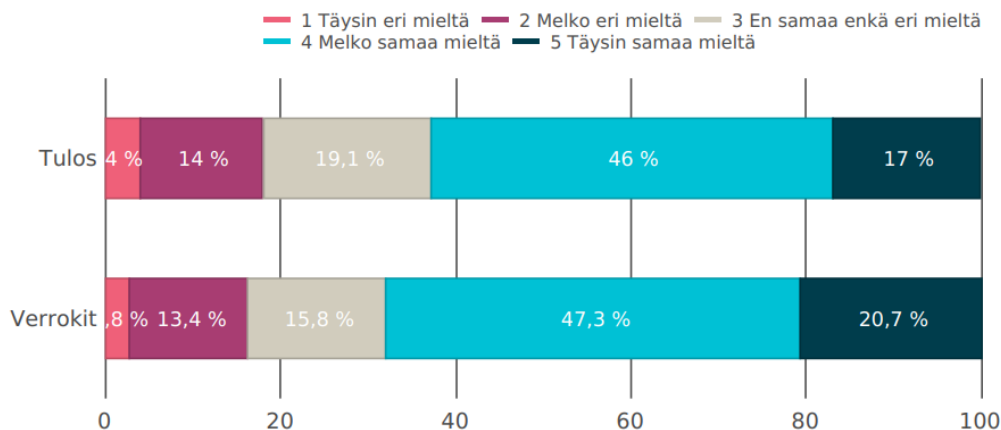
Työn ja toiminnan kehittämisen tapoja on lukuisia. Ketterä kehittäminen on osuva tapa kehittää silloin, kun toimintaympäristö muuttuu nopeasti eikä voida olla varmoja, mihin lopputulokseen tulisi päästä. Nopeasyklisen reagoinnin lisäksi on syytä olla samaan aikaan myös suunnitelmallista kehittämistä.

Muutosvalmius on ennakkointia ja varautumista tulevaan. Tällöin on tarpeen tavoitella myös hyvää työnantajamainetta sekä organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuudelle.

2.1. Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen

Syksyllä 2022 toteutetussa työhyvinvointikyselyssä kaupungin työntekijät arvioivat voimavarojaan kohdata muutoksia ja uusi haasteita työssään seuraavasti:

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Kyselyn perusteella työntekijät kokevat Loviisassa keskimäärin voimavarojaan heikommiksi kuin samankokoisissa verrokkikunnissa:

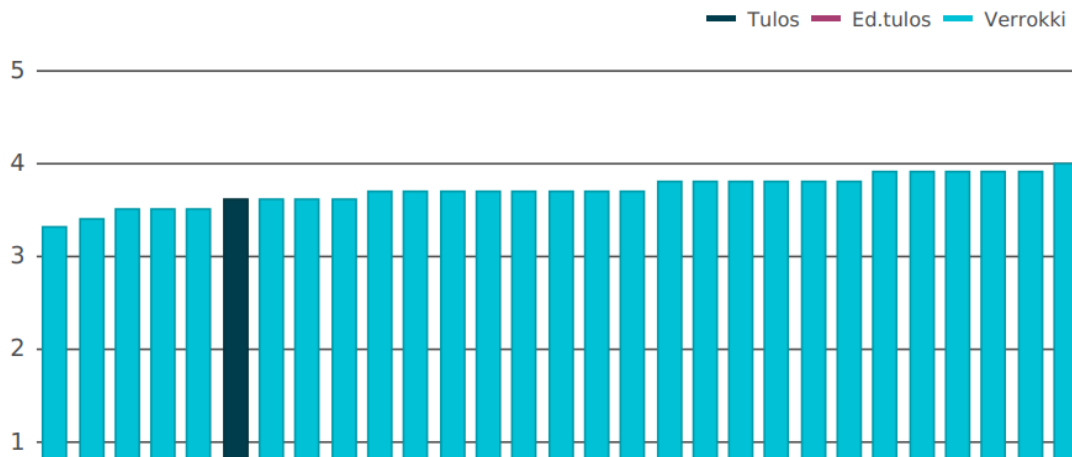
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

Ed.tulos

Keskiarvo: 3,6 | Keskihajonta 1,1 | Vastaa: 629

- (-)

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



2.2. Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2022 yhteensä 1 586 kappaletta (vuonna 2021: 929 kappaletta). Koulutuspäivien kokonaismäärä lisääntyi verrattuna edellisvuoteen. Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiovetuspäivät 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 palvelussuhteen ehtoihin ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen.

2.3. Avoimet työpaikat

Loviisan kaupungilla oli vuonna 2022 haettavana 284 avointa tehtävää tai virkaa. Näihin avoimiin tehtäviin ja virkoihin haki yhteensä 850 hakijaa. Suurin osa rekrytoinnista kohdistuivat sivistys- ja hyvinvointikeskukseen sekä perusturvakeskukseen. Hakijamäärä per haettava tehtävä/virka oli noin kolme. Luku on erittäin alhainen. Tämän johdosta vuoden 2023 aikana hakijamäärän kasvattamiseen ja kaupungin vetovoimaan työnantajana tulee kiinnittää huomiota eri keinoin.

3. Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään.

Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen.

Julkisissa asiakaspalvelutehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan täten vaikuttaa asiakaskokemukseen.

Työhyvinvointijohtamisen pitää olla saumaton osa johtamisen kokonaisuutta, joka tukee strategista toiminnan johtamista. Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla.

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita: johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Organisaation ylin johto määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit ja niiden seurannan. Johto edistää työhyvinvointijohtamisen periaatteita, tulkintaa sekä organisaation sisällä että ulkopuolella.

Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

3.1 Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso

Kevään 2022 aikana on laadittu uusi kaupunkistrategia, jossa ensimmäistä kertaa nostettiin henkilöstövoimavarat yhdeksi strategiseksi tavoitteeksi:

Arvostettu henkilöstö

- Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.
- Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.
- Jokainen työntekijä tuntee tulevansa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.
- Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuviin, työtehtävien ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.
- Tuetaan henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.

Tavoiteisiin on laadittu mittarit ja vuosittaiset tavoitteet kirjataan talousarvion teksteihin ja arvioidaan tilinpäätöksen yhteydessä. Tätä tehtävää tukemaan järjestettiin esimiestyöpaja 7.10.2022, jossa keskuksittain tuotettiin vuoden 2023 talousarviotavoitteita henkilöstövoimavarojen osalta. Näitä esitellään toimialakohtaisen otsikon alla.

Henkilöstövoimavaroja mitataan henkilöstö-/työhyvinvointikyselyllä ja vuonna 2022 hyödynsimme ensimmäistä kertaa Kuntien eläkevakuutuslaitoksen (KEVA) laatimaa kyselypohjaa. Kysely lähetettiin 986:lle työntekijälle ja siihen vastasi 643 työntekijää. Vastausprosentti oli 64,3 %, joka oli aiempia vuosia parempi.

Koko kaupungin tasolla parhaiten oli onnistuttu:

- tasa-arvoisessa kohtelussa
- lähiesihenkilötyössä
- henkilöstölle on ollut mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti
- tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat ovat työyksiköissä tiedossa

Koko kaupungin tulosten osalta eniten kehitettävää oli:

- työaika olisi riittävästi suhteessa tehtäviin
- koko organisaation johtamistapa
- henkilöstön kokemus arvostus
- Yhdenvertaisuuden toteutuminen

Tulokset on käsitelty loppuvuonna työyhteisöjen ja henkilöstön kanssa siten, että jokaisessa yksikössä on nostettu kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehittämisen kohde. Esihenkilöiltä kerättiin Webropol kyselyllä tiedot kehitettävistä kohteista ja kaupungin Työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmässä päätettiin tulosten perusteella, että koko kaupungin osalta varmistetaan vuoden 2023 aikana, että jokaisella työyhteisöllä on säännölliset kokoukset, jossa työntekijät voivat tulla kuulluksi ja työtä suunnitellaan, priorisoidaan ja kehitetään yhdessä (vrt. strategia).

Vuoden 2022 teemana oli hyvän mielen työpaikka, sillä mielenterveysyistä johtuvien sairauspoissaolojen määrä nousi edellisestä vuonna yli 35 %:iin kaikista poissaoloista ollen suurin poissaolojen syy. Vuonna 2022 työyhteisöillä oli mahdollisuus osallistua Mieli ry:n Hyvän mielen työpaikka prosessiin. Tehtävänä oli laatia työyhteisöissä suunnitelma, miten edistää kolmeen kriteerin liittyen mielen hyvinvointia työpaikoilla. Kriteereitä ja niihin liittyviä tavoitteita olivat:

1. Miten johtamisella voidaan edistää mielen hyvinvointia?
2. Miten työn teon sujuvuudella edistetään mielen hyvinvointia?
3. Millaiset palautumiseen liittyvät käytänteet tukevat mielen hyvinvointia?

Prosessissa oli mukana myös työterveyspsykologi, joka piti kevään aikana 6 sparraustuntia esihenkilöille. Loviisan kaupunki hakee vuoden 2023 aikana Hyvän mielen työpaikka - tunnustusta Mieli ry:ltä, mielenterveyden edistämiseen.

Työterveysyhteistyö

Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi mahdollisuus työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon. Loviisan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Mehiläinen Oy. Työterveysyhteistyössä painopisteenä on ollut kumppanuus ja vaikuttavuus. Työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan esihenkilöiden, HR:n ja työterveystiimin yhteistyönä palvelukuvauksen mukaisesti eri foorumeilla. Kuluneena vuonna on erityisesti panostettu mielen hyvinvoinnin edistämiseen Stressin selätys- valmennuksen ja erilaisten työyhteisövalmennusten ja työpsykologin sparraustuntien avulla. Vuoden aikana koottiin myös vuosien varrella kehitetyt työhyvinvoinnin ja työkyvyn kartoitus- ja tukimenetelmät Hyvän mielen tarjottimelle.

Työterveystiimin työ työkyvyn tukemisen osalta on koostunut seuraavista toimenpiteistä:

<p><u>Työterveyslääkäri:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Työkyvyn seuranta ja tuki: 648 kpl • Työhönpaluun arviointi: 2kp • Kuntoutustarvearvio: 226 kpl • Työterveysneuvottelija: 47kpl • Työkyvyn arvioita: 11 kpl • Työkykytilanteen arviointi 1 kpl 	<p><u>Työterveyshoitaja:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 63kpl • Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 3kpl • Työkyvyn seuranta: 3kpl • Työkykyarvio: 4 kpl • Työkykytilanteen analysointi: 9 kpl • Työterveysneuvottelu: 59kpl
<p><u>Työfysioterapeutti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 59kpl • Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 1kpl • Työkyvyn seuranta: 8kpl • Kuntoutustarvearvio: 23kpl • Työhönpaluun arvio: 4kpl • Työkykyarvio: 4kpl • Työn muokkausmahdollisuuksien arviointi työpaikalla: 6kpl 	<p><u>Työterveyspsykologi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Työterveysneuvottelu: 5kpl • Työkyvyn arvio: 1kpl • Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 1kpl

Monet työkyvyn tukeen liittyvät toimenpiteet, kuten työkykyarviot, työterveysneuvottelut ja työkyvyn seuranta ovat vakiintuneet osaksi työkyvyn tuen toimenpiteitä. Työhön paluun tukeen on kiinnitetty erityistä huomiota monilla erilaisilla tukitoimilla. Lisäksi esimiesten käymät työkykykeskustelut tukevat tätä päämäärää. Niitä on käyty vuonna 2022 yhteensä 97 kappaletta. Työterveysneuvotteluissa on aina ollut HR-tiimin edustaja paikalla, jotta on voitu tukea työpaikalla ja organisaation sisällä tapahtuvia prosesseja. Suunta on oikea ja sopimuskauden palvelukuvauksen mukainen. Työkykyriskissä olevat työntekijät ovat työterveyshuollon hoidossa ja työkyvyn tuen tarve on laskenut edellisestä vuodesta (2021: 1483 suoritetta, 2022: 1273 suoritetta).

Yhdessä työterveyshuollon kanssa on järjestetty Kelan ammatillisen kuntoutukseen kuuluvaa KIILA-kuntoutusta. Vuonna 2022 kohderyhmänä olivat siivoojat ja koulunkäynnin ohjaajat. Lisäksi muita ammatillisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen palveluita on hyödynnetty, jotta kaupungin työntekijöiden työkykyä ja työuria pystyttäisiin tukemaan.

Alla olevan taulukon 18 mukaisesti merkittävimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (22,7 %), mielenterveyden häiriöt (26,7 %) ja hengityselinsairaudet (7,9 %).

Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat

Diagnoosiluokka	2018	2019	2020	2021	2022
%					
M (Tukielin)	26,2	27,3	28,3	25,8	22,7
F (Mielenterveys)	18,4	22,9	24,8	35,7	26,7
J (Hengitys)	12,8	15,0	12,3	7,9	12,2
S-T (Vammat)	8,4	7,4	6,4	8,3	12,4
I (Verenkierto)	6,5	5,3	7,4	3,3	2,9
G (Hermosto)	5,0	5,0	5,7	7,6	3,1
C (Kasvaimet)		0,9	4,1	2,3	2,7

Muut	16,1	10,9	11,1	9,1	17,3
Yhteensä	100	100	100	100	100

Ilahduttavaa on huomata, että erityisesti mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot laskivat ja pudotus edellisestä vuodesta oli lähes 10 prosenttiyksikköä. Samoin tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvät poissaolot ovat vähentyneet. Nämä kaksi diagnoosiluokkaa muodostavat noin puolet kaikista kaupungin sairauspoissaoloista. Nousua on ollut erityisesti hengitysteiden sairauksissa ja muissa sairauksissa, joista yli puolet ovat liittyneet koronaan. Lisäksi vammoihin liittyvien poissaolojen määrä on kasvanut vuonna 2022.

Vuoden 2022 aikana jatkettiin yhteistyötä työterveystiimin, keskusten johtoryhmien ja HR:n kanssa. Keskusten työkykyyn liittyviä tunnuslukuja on tarkasteltu 1–2 kertaa vuodessa ja suunniteltu työkyvyn tueksi toimenpiteitä, jotka on kohdistettu eri keskusten työkyvyn haasteisiin.

Työhyvinvointia on lisäksi tuettu lyhytterapialla (7 kertaa), työnohjauksella 2 kertaa ja erilaisilla työyhteisövalmennuksilla ja stressinhallintaryhmällä 17 kertaa. Työnohjausta on järjestetty myös muiden palveluntuottajien kautta Loviisan kaupungin työnohjauksen ohjeistuksen mukaisesti.

Työkyvyttömyyden kustannukset

Loviisan kaupungilla työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat olleet laskussa vuodesta 2019 alkaen, mutta viime vuonna kustannukset ovat kääntyneet nousuun. Työkyvyttömyyden kustannukset palkkatuloista olivat Loviisassa 6,9 % ollen yhteensä lähes 2,4 milj. € (v. 2021 1,7 mil. €). Nousua viime vuodesta oli 1,72 %-yksikköä.

- Sairauspoissaolokustannukset: 1,4 milj. euroa (vuonna 2021: 1,27 milj. euroa)
- Työterveyshuoltokustannukset: 226 100 euroa (vuonna 2021: 207 844 euroa)
- Työkyvyttömyyseläkemaksu: 323 846 euroa (vuonna 2021: 160 629 euroa)
- Tapaturmakustannukset: 80 983 euroa (vuonna 2021: 81 496 euroa)

Työkyvyttömyyseläkemaksu on nousussa

- 2022 työkyvyttömyyden maksuprosentti on 0,84 % palkkasummasta eli 321 639 euroa. Koko kunta-alalla 1,0 %
- Vuoden 2023 arvio Loviisan työkyvyttömyyden maksuprosentista on 1,09 %. Keskimäärin kunta-alalla 0,9%.

Maksuun vaikuttaa takautuvasti kahden vuoden ajan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä.

Työtulevaisuusryhmä/-pankki

Työtulevaisuusryhmä kokoontui vuoden aikana 4 kertaa ja sen tehtävänä on koordinoita ja kehittää prosesseja, joissa työkyky on alentunut. Vuoden 2022 aikana työtulevaisuuspankin palkkarahalla tuettiin 5 työntekijän tyouria esim. työkokeilujen, uudelleen koulutautumisen tai työn muokkaamisen keinoin. Vaihtoehtona olisi ollut sairauspoissaolo. Ensisijaisina tukikeinoina käytetään kuitenkin KEVA:n tai KELA:n palveluja.

Työhyvinvointia tukevat toimintamallit

Vuoden 2022 aikana laadittiin kaupungille Päihdeohjelma, Sosiaalisen median käytön periaatteet Loviisan kaupungin työntekijöille – viestinnän ja työsuojelun näkökulmat ja Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja hallinta työpaikoilla. Niiden tavoitteena on lisätä tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua kaupungin työntekijöiden kesken ja antaa samalla esihenkilöille/työntekijöille toimintamalleja erilaisissa haasteellisissa tilanteissa toimimiselle.

3.2. Toimialataso

Talousarviotavoitteet

Kaupungin uuden strategian henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tavoitteet elävät vuosittain talousarviotavoitteina. Vuodelle 2023 asetetut henkilöstön työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ovat seuraavia keskuksittain:

Tavoitteet/keskukset	Sivistys- ja hyvinvointikeskus	Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	Kaupunginkansliakeskus
Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.	Käytämme benchmarking-menetelmää henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Hyödynnämme myös seuraavia keinoja: Hyvän mielen työpaikka, Tyhy-aktivaattorit ja Auntie	Joustavat työjärjestelyt Resurssien ja työmäärän kohtaaminen Ohjohtamiseen puuttuminen	Hyvän mielen työpaikka: Toteutamme sovitut toimenpiteet. Haemme Hyvän mielen työpaikka-merkkiä. Laadimme Arvokas työ näkyväksi -julistet tiimeittäin.
Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.	Panostamme töiden yhteissuunnitteluun, priorisointiin ja ennakointiin. Toteumaprosentti on vuonna 2022 noin 50 prosenttia. Vuoden 2022 henkilöstökyselyn tulosten perusteella noin 90 prosenttia kokee, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.	Resurssien ja työmäärän kohtaaminen Osaamisen arvostaminen ja sen esiin tuominen	Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että heillä on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen.
Jokainen työntekijä tuntee tulevaisuutensa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa	Vuoden 2022 henkilöstökyselyn tulosten perusteella noin 80 prosenttia kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	Osaamisen arvostaminen ja vastuun antaminen	Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.
Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuvien, työtehtävien ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.	Huolehdimme siitä, että kaikilla on ajantasaiset tehtävänkuvat. Kädyt kehityskeskustelut merkitään Populukseen.	Päivitämme tehtävänkuvat tarvittaessa. Pidämme kehityskeskustelut.	Tehtävänkuvat ovat ajan tasalla. Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.

Tuetaan henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.	Laadimme keskukselle oman koulutussuunnitelman, joka pohjautuu tiimeissä sovittuihin painopistealueisiin	Osallistumme koulutuksiin.	Koulutussuunnitelma vastaa alan tarpeita
--	--	----------------------------	--

Terveysperusteisten poissaolojen jaksopituudet, kalenteripäivinä

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-7 päivää	9480	63
8-29 päivää	6994	0
30-59 päivää	3262	226
60-89 päivää	818	0
90-179 päivää	183	462
Yli 180 päivää	0	185

Terveysperusteisten poissaolojen määrä työpäivinä oli yhteensä 16 416 päivää (vuonna 2021: 14 734 päivää). Poissaolot nousivat täten noin 1 700 päivällä ja näistä noin 1 300 päivää johtuivat koronasta ja muista syistä johtuvia poissaoloja oli noin 400 työpäivää.

Työkykyjohtaminen

Loviisan kaupungilla on käytössä digitaalinen alusta, esihenkilökompassi työkykyjohtamisen tueksi ja työterveysyhteistyöhön. Esihenkilökompassissa kolme erilaista tehtävää:

1. Työkykykeskustelun järjestäminen (hälyterajat 14 päivän poissaolon jälkeen tai 3 sairauspoissaolo kertaa 4 kuukauden aikana)
2. Työhönpaluukeskustelut pitemmän sairauspoissaolon jälkeen
3. Yhteydenpito työntekijään sairauspoissaolon aikana

Kuluneena vuonna painopiste on ollut työkykykeskusteluissa ja siinä sovittujen toimenpiteiden seurannassa. Työhönpaluukeskustelut järjestetään pääsääntöisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa työterveysneuvotteluissa. Hyvä on havaita myös, että esihenkilöt ovat olleet yhteydessä työntekijään sairauspoissaolon aikana.

	JÄRJESTÄ TYÖKYKYKES KUSTELU KAIKKI	JÄRJESTÄ TYÖHÖNPAL UU...ESKUST ELU KAIKKI	TOIMENPITEITYÖTERVEYS DEN SEURANTA KAIKKI	YHTEYDEN NEUVOTTEL UN ESITIEDOT KAIKKI	SEURANTAKE TTO TYÖNTEKIJÄÄ KAIKKI	SKUSTELU KAIKKI
Aika	Kpl	Kpl	Kpl	Kpl	Kpl	Kpl
2022/01	9	-	6	-	5	-
2022/02	12	1	6	-	2	-
2022/03	9	-	6	-	1	-
2022/04	8	-	6	-	3	-
2022/05	8	-	6	-	1	-
2022/06	8	-	5	-	2	-
2022/07	3	1	2	-	-	-
2022/08	4	-	1	-	-	-
2022/09	9	-	3	-	2	-
2022/10	6	-	3	-	-	-
2022/11	7	-	1	-	-	-
2022/12	14	1	3	-	1	-
YHTEENSÄ	97	3	48	-	17	-

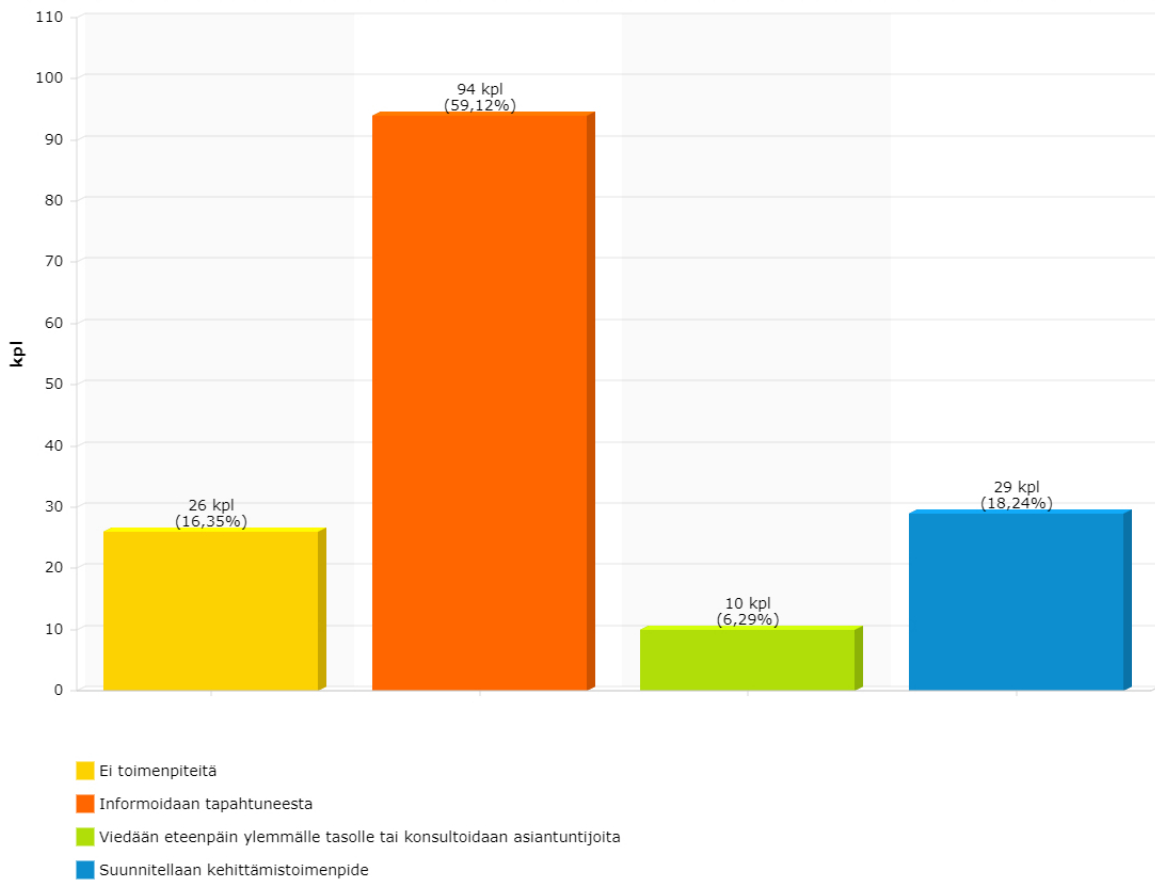
Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ja suunnitellut toimenpiteet niiden ennalta ehkäisemiseksi

Vuoden aikana tehtiin WPro -työturvallisuusohjelmaan kaiken kaikkiaan 278 työturvallisuusilmoitusta. Niistä tapaturmia tai väkivaltatilanteita oli 185 eli 66 % kaikista ilmoituksista. Läheltä piti -ilmoituksia oli 59 ja muita turvallisuushavaintoja 34.

Ilmoituksen syinä olivat erityisesti:

- Väkivaltatilanteet 75 kpl
- Liukastumiset ja kaatumiset 48 kpl
- Tartuntavaara 35 kpl
- Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen 16 kpl
- Pisto/viilto 15 kpl
- Pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen 11 kpl
- Sisäilmaan liittyvä oireilu 10 kpl

Kehitettävää on työturvallisuusilmoitusten käsittelyssä, sillä kaikista tehdyistä ilmoituksista odottaa käsittelyä 82 kpl ja vain 66,6 % on kuitattu valmiiksi. Ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä on suunniteltu seuraavasti:



Työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisuuden ennakointi on tärkeä osa henkilöstövoimavarojen johtamista, sillä sekä tapaturmista että psyykkisestä kuormittumisesta saattaa seurata pitkiäkin poissaoloja työstä.

3.3. Yksikkötaso

Tavoitteena on, että jokaisessa kaupungin yksikössä käydään työhyvinvointikyselyn tulokset läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja nostetaan kyselyn tuloksista kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehitettävä kohde. HR keräsi yksikkötason tietoa työhyvinvoinnin toteutumisesta sekä kehitettävistä osa-alueista sekä niihin liittyvistä toimenpiteistä joulukuussa. Kyselyyn vastasi 18 esihenkilöä.

Hyvin toteutuvia osa-alueita:	Kehitettäviä osa-alueita	Kehittämistoimenpiteiksi
1. Luottamuksellinen ilmapiiri 2. Jokainen tietää tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 3. Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	<ul style="list-style-type: none"> • Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi • Vi borde värdesätta vårt jobb. • Se det goda och berömda istället för att fokusera på negativa saker. (Utveckla oss själva) • Yhteisöllisyyden kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Omien työtehtävien priorisointi. • Henkilökohtaisen ajankäytön parempi suunnittelu. • Fortsätta att jobba med positiv pedagogik • Tidtabell genast • Rakenteet tukevat yhteisöllisyyttä: Yhteinen
1. Samhörighet 2. påverkningsmöjligheter i arbetet 3. gott samarbete med övriga enheter och entreprenörer		

<p>1. Jag får stöd och hjälp 2. jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt. (Använda varandras styrkor) 3. Bra arbetsklimat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme • Perehdyttäminen: dokumentit uusille opettajille ja perehdytysvastuiden jakaminen 	<p>henkilöstöhuone, kehittämissä huomioitu oppilaiden osallisuus -ryhmä, työhyvinvointiryhmä. Yhteisöllisyyttä tuodaan näkyväksi arjessa: sisäiset info-TV:t käytävillä, joukkue- ja koulupaidat turnauksissa ja tapahtumissa.</p>
<p>1. Motivoituneet työntekijät 2. Auttavainen ilmapiiri 3. Osaamisen hyödyntäminen monipuolisesti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tarpeeksi aikaa saada työni tehtyä • Toivomme ylimmältä johdolta lisää avoimuutta 	<p>• vihko käyttäjille, johon voi laittaa risut/ruusut/terveiset ja jatkossa sähköinen asiakaskysely</p>
<p>1. Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. 2. Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. 3. Ollaan selvillä työyksikön tavoitteista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajankäyttö /-hallinta • Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi • Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb 	<ul style="list-style-type: none"> • Sovitaan vastualueet ensi vuoden kehittämispäivillä • Vuosikellot, ohjeistus, sitoutuminen yhteisiin työtapoihin
<p>1. Kuuntelemme asiakasta 2. Monesta vastauksesta koonti > teemme/luomme asioita yhdessä hyvässä hengessä > turvallinen ilmapiiri 3. Ammatilliseen kehittymiseen suhtaudutaan positiivisesti</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Mietimme kevään 2023 aikana miten priorisoimme tehtäviä, mikä on tärkeää ja mikä ei ja mitä voi jättää tekemättä. Kiire ei saa olla jatkuva. • Ledningruppen tar ansvar och gör upp en plan. Föreslagna åtgärder: - gallra i de avvikande aktiviteterna - färre enkäter - bättre genomtänkta indelning till arbetsgrupperna - möjlighet till förkortade arbetsdagar.
<p>1. Olen selvillä työyksikköni tavoitteista 2. Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri 3. Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat</p>		
<p>1. Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit. 2. I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit. 3. jag känner mig stark och fylld av energi i mitt arbete.</p>		

3.4. Yksilötaso

Vuoden 2022 aikana koottiin yhdessä työterveyshuollon kanssa Hyvän mielen tarjotin, jossa on koottuna kaikki yksilön hyvinvointiin liittyvät kartoitusvälineet ja tukikeinot:

	Varhainen tuki/ennaltaehkäisevä	Varhainen tuki/reagointi	Työhönpaluun tuki	Työtulevaisuu-den tuki
Kartoi- tukset	Kehityskeskustelut Työhyvinvointikysely syksyisin Riskien arviointi keväällä Terveystarkastukset Työpaikkaselitykset Työyhteisön toimivuuden tikkataulu Fiilismittari Hyvän mielen työpaikka - prosessi	Työkykykeskustelut Kuormitusvaaka (ttk.fi) Palautumislaskuri (ttl.fi) WPro-ilmoitukset (psykinen kuormittuminen) Työkykyarvio	Työkykyarvio	Työurakeskustelut
Tuki	Osallistava henkilöstöjohtaminen Työyhteisön tuki Työterveyshoitajan ohjaus/neuvonta Tiimi/henkilöstökoukset Kehittämispäivät Yhteissuunnittelu/- priorisointi Työhyvinvointikorttikoulutus Työyhteisötaidot koulutus Työhyvinvointityöpajat Stressin selätys -valmennus Työnohjaus Esihenkilöiden työhyvinvoinnin- ja työkyvyn johtamisen työpajat Esimiesmentorit TYHY-aktivaattorit Auntie- mielen hyvinvointiin	Työn muokkaaminen Korvaava työ Ajallisesti kevennetty työ Kaupungin mielenterveys- palvelut Työterveyslääkärin tuki Mielialavalmennus Univalmennus Työnohjaus Työsuojeluvaltuu- tetut	Työterveysneuvottelu Työkokeilu Työn muokkaaminen Osa-sairauspäiväraha Esihenkilön ja työntekijän yhteydenpito	Työpsykologi Lyhytterapia Työyhteisösovittelu Kiila -kuntoutus ORAS ja SILMU- kurssit Työtulevaisuuspankki

4. Johtaminen ja esihenkilötyö

4.1. Esimiesamukahvit

Vuoden 2022 järjestettiin, kuten aiempinakin vuosina henkilöstöpäällikön ja työhyvinvointikoordinaattorin/työsuojelupäällikön toimesta kymmenen vuorovaikutuksellista esimiesamukahvitilaisuutta. Tilaisuuksissa käytiin läpi muun muassa työlainsäädäntöön sekä virka- ja työehtosopimukseen liittyviä muutoksia, kaupungin sisäisiä ohjeita ja toimintatapoja ja työhyvinvointiin ja työkyvyn johtamiseen liittyviä toimintatapoja. Lisäksi esimiesamukahvitilaisuuksissa tiedotettiin muista kaupunkia koskevista ajankohtaisista asioista.

4.2. Esimiestyöpaja

Esimiestyöpaja järjestettiin lokakuun alussa yhdessä työterveys Mehiläisen ja Kuntien eläkevakuutuslaitoksen KEVA:n kanssa. Strategiatyöpajan tavoitteena oli esimiesten vertaistuellinen tukeminen Henkilöstön arvostus – tavoitteen avaamisessa seuraavalle vuodelle ja niihin liittyvien strategisten toimenpiteiden toteuttamisessa (työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen). Paikalla oli 20 esihenkilöä. Työpajan tuotoksia oli tarkoitus hyödyntää talousarviotavoitteissa ja arjen johtamistyösää.

Pajassa kuultiin myös Sanna Pesosen (KEVA) alustus aiheesta “Lisää työkykyisiä päiviä työkykyjohtamisella” ja Petra Aaltosen (Mehiläinen) alustus aiheesta “Roolit ja vastuut henkilöstön työkyvyn tukemisessa”.

4.3. HR koulutukset

Vuoden 2022 aikana HR- tiimi on järjestänyt sisäisesti alla olevia koulutuksia

- Työhyvinvointikorttikoulutus
- Työyhteisötaidot koulutus
- Työpsykologin Mielen hyvinvoinnin sparrit esihenkilölle
- Uusien esihenkilöiden koulutus (työsuojeluvastuut, työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen)
- KVTES + Populus x 4 kpl
- OVTES + Populus x 2 kpl
- Pelu -work shop x 2

5. Tuottavuus ja tuloksellisuus

5.1. Kehityskeskustelut

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 esimiestä) olivat käyneet kehityskeskusteluja vuoden aikana. Henkilöstöjärjestelmään vietyjen ja keskuksilta saatujen tarkentavien tietojen perusteella vuoden 2021 lopussa keskimäärin 75 prosenttia kehityskeskusteluista oli käyty. Keskuskohtaisesti käytyjen keskustelujen prosenttiosuudet vaihtelivat 60 prosentista reiluun 90 prosenttiin.

Tämän lisäksi noin 10 prosenttia esimiehistä on ilmoittanut käyneensä vuoden 2022 kehityskeskusteluja työntekijän kanssa alkuvuodesta 2023.