

PERSONALRAPPORT 2021

LOVISA STAD



INNEHÅLL

Inledning	4
1 Sammanfattning	5
2 Behandlingsprocess för personalrapporten	6
3 Personalförvaltningens mål och verksamhet 2021	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	9
3.4 Utvecklingssamtal 2021	10
4 Personalresurser	12
4.1 Personalplanering och faktiska årsverken	12
4.2 Antal anställda och typ av anställningsförhållande	13
4.3 Sysselsättningsverksamhet.....	15
4.4 Övriga anställningsförhållanden och mottagare av arvoden	15
4.5 Pensionering.....	16
5 Personalutgifter	17
5.1 Lönekostnader	17
5.2 Lönestruktur	18
5.3 Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar	18
5.4 Ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2021 och stadens lönesystem	19
6 Personalnyckeltal	20
6.1 Åldersstruktur och könsfördelning	20
6.2 Hälsorelaterad och övrig frånvaro	20
6.3 Företagshälsovård	22
6.4 Arbetarskydd och olycksfall i arbetet	25
6.5 Förebyggande verksamhet på arbetsplatsen	26
6.6 Tyky-verksamhet, personalförmåner och belöning av personalen	27
7 Organ för samarbete och arbetarskydd	29
7.1 Samarbetskommittén	29
7.2 Arbetarskyddskommittén.....	29

TABELLER

TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan.....	12
TABELL 2: Faktiska årsverken (avlönade)*	13
TABELL 3: Antal anställda i huvudsyssla per central 31.12.2021	14
TABELL 4: Antal anställda enligt anställningsförhållandets typ	14
TABELL 5: Övriga löntagare och mottagare av arvoden.....	16
TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2022–2028.....	16
TABELL 7: Utveckling av arbetsgivarens bikostnader	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.....	21
TABELL 15: Hälsorelaterad frånvaro enligt central relaterad till personalmängd	22
TABELL 16: Hälsorelaterad frånvaro enligt längd relaterad till kalenderdagarna för frånvaron	22
TABELL 17: Mottagningsbesök på företagshälsovården	23
TABELL 18: Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro	24
TABELL 19: Sammandrag av nyckeltalen.....	31

BILDER

BILD 1: Behandlingsprocess för personalrapporten (Kommunarbetsgivarna, 2013: Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter).	6
BILD 2: Hemvårdsteamet för östra området testade hur väl körskickligheten utvecklats på jobbet under tykydag i slutet av 2021.	10
BILD 3: Medborgarinstitutspersonalens marknadsföringsjippo på kulturhuset i Pyttis 18.8.2021.	11
BILD 4: En del av de över hundra anställda vid Harjurinteen koulu och Loviisan lukio under en paus.	15
BILD 5: Hälsovårdscentralens vårdavdelning fick rosor av Lions ladies.	28

INLEDNING

Till sitt innehåll och sin struktur motsvarar personalrapporten 2021 personalrapporten för 2020. Strukturen för 2021 bygger såsom också strukturen i fjolårets rapport 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.

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 personalförvaltningsteam (HR-teamet), som består av personalchefen, arbetshälsokoordinatörn-arbetarskyddschefen och personalsekreterarna.

Nedan beskrivs kortfattat de allmänna mål för personalledning, utveckling av personalen och arbetsgemenskaperna samt arbetarskydd som uppmärksammas 2021.

- Vi fortsätter att 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 det anslag som reserverats för detta.

I staden utfördes för tredje gången en Great Place to Work®-personalenkät, vars allmänna mål är att satsa på en välmående, kompetent och motiverad personal och på att öka arbetstrivseln. I enkäten bedömdes personalens åsikter inom olika delområden, och i avsnitt 3.2 beskrivs i mer detalj sådana positiva resultat och frågor för utveckling som gäller hela staden.

Utvecklingsåtgärder har vidtagits på basis av enkäten. Dessa åtgärder beskrivs delvis i mer detalj i de centralvisa bokslutstexterna.

1 SAMMANFATTNING

Lovisa stad och Affärsverket Lovisa Vatten hade sammanlagt 1 065 anställningsförhållanden i huvudsyssla vid utgången av 2021. Av dessa var 797 ordinarie anställningar och 268 visstidsanställningar. Vidare hade 89 personer ett tillfälligt anställningsförhållande eller en bisyssla. Därmed hade staden i sin anställning totalt 1 154 personer.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av personalresursen inom staden och vattenaffärsverket totalt 970,2 avlönade årsverken. Antalet var 13,2 årsverken mindre än året innan.

Vid utgången av 2021 var 9 personer anställda i läroavtalsförhållande. Antalet deltidspensionerade och delinvalidpensionerade uppgick sammanlagt till 11. Vid utgången av 2021 uppgick antalet närståendevårdare och familjevårdare, vilkas löner betalas av Lovisa stad, till sammanlagt 179. Arvode betalades till 193 förtroendevalda.

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 47 707 000 euro. Lönekostnaderna hade ökat med totalt 879 000 euro jämfört med 2020. De ökade lönekostnaderna berodde på de allmänna löneförhöjningar som genomfördes 1.4.2021 och som baserade sig på de allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalen samt på en lokal justeringspott, som uppgick till totalt 840 000 euro, det vill säga 1,8 procent. Därtill tilldelades personalen ett coronatack av engångsnatur i augusti och det gjordes en engångsjustering av andelen personliga tillägg i förhållande till den uppgiftsrelaterade lönen. Dessa hade en inverkan på 240 000 euro, det vill säga 0,5 procent.

För att balansera ekonomin upprättade staden 2020 ett program för balansering av ekonomin. Programmet godkändes sommaren 2020, och en del av programmets åtgärder, bland annat permitteringarna och uppsägningarna, hade en inverkan även på 2021. Uppsägningen och permitteringen av personal hade negativa effekter på servicenivån, kundupplevelsen och personalens arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse.

Andelen kvinnor (85,1 %) av personalen var klart större än andelen män. Personalens medelålder var 45,9 år. Männerna (46,6 år) var i snitt något äldre än kvinnorna (45,8 år). Personalens medelålder är oförändrad jämfört med föregående år.

Omfattningen av hälsorelaterad frånvaro mätt i arbetsdagar minskade något 2021 jämfört med 2020. Antalet dagar minskade med 87 arbetsdagar jämfört med 2020. På grund av hälsorelaterad frånvaro gick totalt 14 734 arbetsdagar förlorade, och i förhållande till personalmängden 31.12 uppgick omfattningen av frånvaron till 13 arbetsdagar per anställd.

Den hälsorelaterade frånvaron mätt i kalenderdagar uppgick till 17 814 dagar, och relaterat till den totala arbetstiden (271 068 dagar) uppgick deras sammanlagda andel till 6,57 procent. Den största andelen utgjordes av frånvarofall på 4–29 dagar, vilkas andel uppgick till 2,48 procent av den totala arbetstiden. Andelen frånvarofall på 30–60 dagar uppgick till 2,05 procent och andelen korta frånvarofall på under 3 dagar till 1,26 procent.

År 2021 pensionerades 19 personer. Motsvarande tal för föregående år var 23 personer. Medelåldern för dem som avgick med ålderspension var 62,2 år.

2 BEHANDLINGSPROCESS FÖR PERSONALRAPPORTEN

Processen för behandling av Lovisa stads personalrapport beskrivs i bilden nedan, som också fastställer schemalaggningen av de olika stadierna i processen. Målet är att innehållet i rapporten och iakttagelserna som gjordes 2021 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.

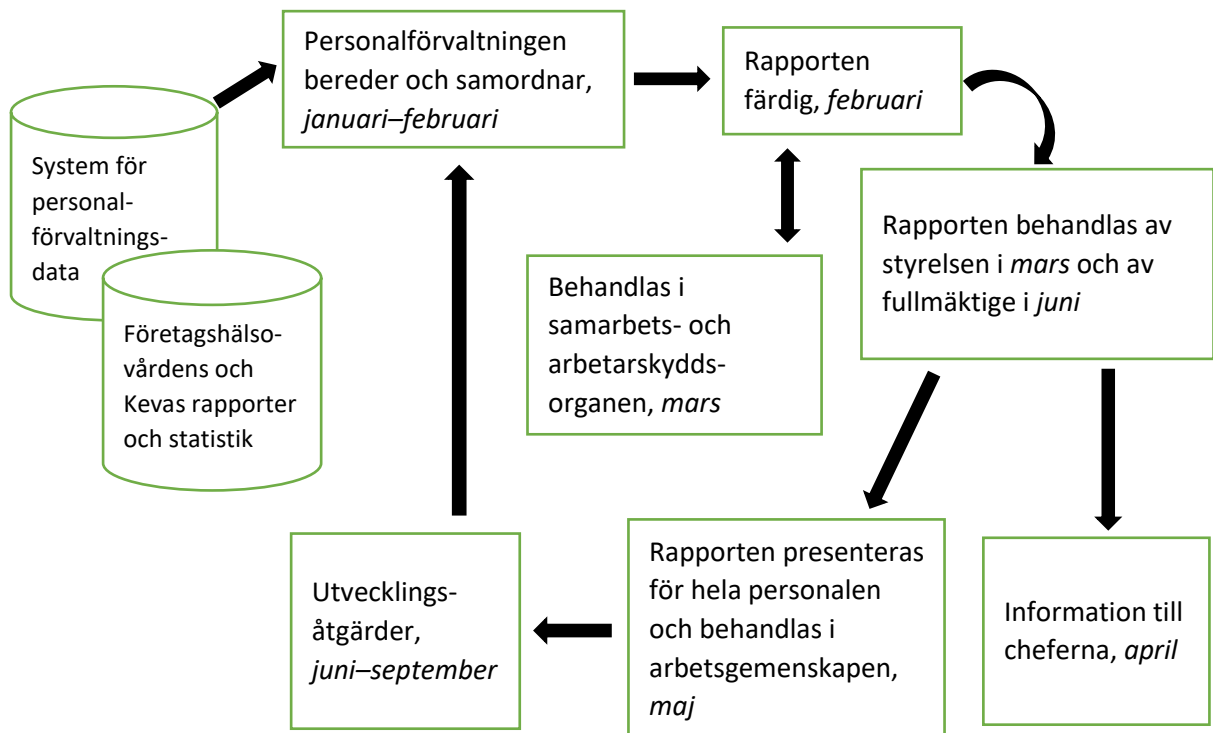


BILD 1: Behandlingsprocess för personalrapporten (Kommunarbetsgivarna, 2013: Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter).

3 PERSONALFÖRVALTNINGENS MÅL OCH VERKSAMHET 2021

3.1 Utfallet för personalförvaltningens mål och åtgärder

För personalförvaltningen ställdes två huvudmål för 2021. 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 våren 2021 och uppsägningarna verkställdes.
- Besparingar i personalkostnaderna uppnåddes bland annat genom att kritiskt överväga ny rekrytering vid naturligt bortfall.

Nedan uppräknas och 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 i slutet av 2021 central- och enhetsspecifika utvecklingsåtgärder.
- Det satsades på chefsträning i ledning av arbetsförmåga och kompetensutveckling genom interna utbildningar, evenemang och arbetsverkstäder.
- Vi fortsatte att använda modellen för aktivt stöd. 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.

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 två gånger under året. Vi har förstärkt företagshälsovårdens effektivitet särskilt genom att flytta fokus från sjukvård till förebyggande verksamhet och minskad hälsorelaterad frånvaro. Detta är viktigt också därför att det redan 2020 kom ändringar i sjukförsäkringslagen vad gäller ersättning av kostnader för företagshälsovård.

Inom arbetarskyddet fortsatte vi 2021 med samma tema som 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 utarbetade vi anvisningar såväl inom personalförvaltningen som inom arbetarskyddet. Inom sektorerna antecknades smittförebyggande anvisningar och åtgärder i WPro-programmets covid-19-checklista.

Under året införde vi en ny verksamhetsmodell i anknytning till ersättande arbete.

Arbetsframtidgruppen fortsatte med sin verksamhet. I gruppen finns representanter från samtliga centralers ledningsgrupper och en representant för personalen. I gruppen deltar också arbetshälsokoordinatoren, personalchefen och den ansvariga företagsläkaren.

Arbetsgruppen har som mål att beskriva sysselsättningsprocessen och förfarandesätten och att 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 förfaringsätten för att stöda arbetskarriärer.

Såsom 2020 hade arbetsframtidgruppen 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 hade att erbjuda. Genom arbetsframtidbanken stödde vi arbetskarriärer med sammanlagt 21 210,46 euro. Stödet riktades under året till löneutgifterna för fyra 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 2021 utfördes för tredje gången en personalenkät under konceptet Great Place to Work®. I enkäten 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 har en tydlig bild av mot vilken riktning organisationen är på väg och hur målet ska nås. Man upplevde också att personalen inte alltid hölls tillräckligt väl informerad om viktiga frågor och förändringar, även om detta hade förbättrats sedan föregående år.

Resultatet för detta delområde var lite bättre (6 %) än föregående år.

2. *Respekt (stöd, samverkan, omsorg)*

Baserat på svaren upplevde personalen den flexibla arbetstiden och den fysiska arbetssäkerheten vara positiva saker. Bland utvecklingsmålen lyfte

man fram avsaknaden av personalförmåner och arbetslokalernas lämplighet för olika funktioner.

Resultatet för detta delområde var lite bättre (4 %) 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 möjlighet till karriäravancering inom organisationen.

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

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. I fråga om teamarbete hade resultat försämrats något på grund av coronaviruspandemin.

Resultatet för detta delområde var lite sämre (1 %) 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 var lite sämre (1 %) än 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 de anställda att deras 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 2022. I samarbete med personalen utarbetades förslag till åtgärder utgående från resultaten.

Svarsprocenten för personalenkäten uppgick till 49 procent (2020: 56 %), och enligt enkäten var 63 procent 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 929 utbildningsdagar av olika slag registrerades 2021 (2020: 746 utbildningsdagar). Det totala antalet utbildningsdagar ökade något jämfört med förra året. Talet inbegriper

också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar och studieleligheter men inte lärarnas studie- och planeringsdagar, vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar.

Under året ordnade HR-teamet även interna utbildningar för chefer och personal. Det interna stärkandet av kompetensen har haft att göra med bland annat anställningsförhållandets villkor och ledning av arbetsförmåga och arbetshälsa.

3.4 Utvecklingssamtal 2021

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.

Vi har tagit fram uppgifter ur stadens personaldatasystem om i vilken omfattning stadens administrativa chefer (62 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 72 procent av utvecklingssamtalen 2021. Den procentuella andelen av förda utvecklingssamtal i de olika centralerna varierade mellan 60 procent och dryga 90 procent.

Utöver detta har cirka 10 procent av cheferna meddelat att de fört 2021 års utvecklingssamtal med anställda i början av 2022.



BILD 2: Hemvårdsteamet för östra området testade hur väl körskickligheten utvecklats på jobbet under tykydag i slutet av 2021.



BILD 3: Medborgarinstitutspersonalens marknadsföringsjippo på kulturhuset i Pyttis 18.8.2021.

4 PERSONALRESURSER

4.1 Personalplanering och faktiska årsverken

Personalplaneringen har som utgångspunkt att den totala personalmängden i Lovisa stad anpassas till en nivå som är i balans med de uppgifter som tilldelats staden och med de anslag som står till förfogande. Inom serviceproduktionen koncentrerar man sig på de tjänster som är viktigast ur kommuninvånarperspektiv.

En kontrollerad minskning av personalmängden kräver att verksamheter omorganiseras, servicemodeller ändras och verksamheter dras samman. Stadsfullmäktige godkände ett program för balansering av stadens ekonomi sommaren 2020. Programmet omfattar åtgärder som berör servicenätet och verksamheten samt minskning av personalen. Stadsfullmäktige beslutade samtidigt att merparten av stadens anställda permitteras under hösten 2020 eller våren 2021. I oktober 2020 fördes samarbetsförhandlingar enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare, och som ett resultat av dessa förhandlingar sades personal upp under våren 2021. Antalet uppsägningar uppgick till cirka 12 personer. En del av dessa personer valde att avgå med pension och en del av dem sades upp från sina uppgifter av produktionsmässiga och ekonomiska skäl. I fråga om uppsägningarna hade staden dock återanställningsskyldighet (nio månader från uppsägningen), så en del av dem som sades upp har återvänt till andra arbetsuppgifter.

Nödvändiga uppgifter tillsätts genom överföringar inom organisationen alltid då detta är möjligt. Tillsättandet av tjänster och uppgifter baserar sig på ett förfarande om tillsättningstillstånd. Personalmängden följs upp i samband med delårsrapporteringen och personalbokslutet.

Antalet planerade tjänster och ordinarie uppgifter i arbetsavtalsförhållande enligt budgeten och personalplanen uppgick 2021 till ett antal motsvarande totalt 909,4 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 årligen en aning den planerade användningen.

TABELL 1: Årsverken enligt budget och personalplan (stadsfullmäktige 16.12.2020, § 107)

	2019	2020	2021
Demokratitjänster	1	3	5
Stadskanslicentralen	35,5	32,5	33,3
Grundtrygghetscentralen	324,9	318,9	304,4
Centralen för bildning och välfärd	491,6	475,5	452,4
Centralen för näringsliv och infrastruktur	136,5	118,3	102
Vattenaffärsverket	13	13	12
Totalt	1 002,5	961,3	909,4

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 970,2 årsverken 2021 jämfört med 983,4 årsverken året innan. Den totala användningen av personalresurser hade därmed minskat med 13,2 årsverken jämfört med 2020. Antalet innehåller inte stödsysselsatta.

TABELL 2: Faktiska årsverken (avlönade)*

	2019	2020	2021
Demokratitjänster	1,5	12,7	3,7
Stadskanslicentralen	33,4	31,9	32,1
Grundtrygghetscentralen	342,9	327,3	322,2
Centralen för bildning och välfärd	524,5	490,0	492,5
Centralen för näringsliv och infrastruktur	114,4	119,3	108,5
Vattenaffärsverket	12,6	12,2	11,2
Totalt	1 029,3	983,4	970,2

*) innehåller inte stödsysselsatta

4.2 Antal anställda och typ av anställningsförhållande

Vid utgången av 2021 hade staden i sin anställning inalles 1 154 personer, av vilka 797 var fast anställda och 268 visstidsanställda. Antalet bitjänster och sidouppgifter uppgick till 89. Antalet anställda, bitjänsterna inte medräknade, uppgick till 1 065 personer. Antalet ordinarie anställningsförhållanden hade vid utgången av 2021 minskat med 14 personer jämfört med slutet av 2020.

Andelen visstidsanställda av hela personalen uppgick till 25,2 procent, och deras andel av hela personalen har minskat en aning (2020: 25,5 %). 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 huvudsyssla i Lovisa stad är heltidsanställningar. Av stadens 1 065 gällande anställningsförhållanden i huvudsyssla var sammanlagt 797 (74,8 %) 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 procent till en nästan full arbetstid. Flest deltidsanställningar finns inom grundtrygghetscentralen och ansvarsområdet för utbildning, där skolgångshandledarna utgör den största enskilda gruppen deltidsanställda.

Av Lovisa stads anställda står 74,8 procent i arbetsavtalsförhållande och 25,2 procent i tjänsteförhållande. Av de anställda som står i tjänsteförhållande är de flesta lärare.

Inom kommunsektorn står i medeltal 73 procent i arbetsavtalsförhållande och 27 procent i tjänsteförhållande.

Enligt Statistikcentralens preliminära uppgifter uppgick invånarantalet i Lovisa till 14 644 personer 31.12.2021. Staden hade därmed 78,8 anställda per 1 000 invånare (2020: 81,1). Per anställd fanns det 12,7 invånare (2020: 12,3).

TABELL 3: Antal anställda i huvudsyssla per central 31.12.2021

	Ordinarie			Visstidsanställda			Totalt		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Demokratitjänster	0	0	0	2	2	4	2	2	4
Stadskanslicentralen	32	34	32	2	2	3	34	36	35
Grundtrygghetscentralen	302	279	272	100	97	96	402	376	368
Centralen för bildning och välfärd	414	394	399	130	152	130	544	546	529
Centralen för näringsliv och infrastruktur	104	92	83	35	25	35	139	117	118
Vattenaffärsverket	13	12	11	1	0	0	14	12	11
Totalt	865	811	797	270	278	268	1 135	1 089	1 065

TABELL 4: Antal anställda enligt anställningsförhållandets typ

	2019	2020	2021
Ordinarie	865	811	798
– heltidsanställda	704	662	652
– deltidsanställda	145	136	135
– deltidspensionerade	16	12	11
– i läroavtalsförhållande	0	1	0
Visstidsanställda	270	278	267
– heltidsanställda	157	162	145
– deltidsanställda	83	97	101
– sysselsatta	26	18	12
– i läroavtalsförhållande	4	1	9
Totalt	1 135	1 089	1 065
Bitjänster/-uppgifter	110	108	89

Andelen män av ordinarie personal uppgick till 12,7 procent och andelen kvinnor till 87,3 procent. I fråga om visstidsanställningar uppgick andelen män till 21,6 procent och andelen kvinnor till 78,4 procent.



BILD 4: En del av de över hundra anställda vid Harjurinteen koulu och Loviisan lukio under en paus.

4.3 Sysselsättningsverksamhet

Under 2021 sysselsatte Lovisa stad med lönesubvention 42 vuxna och 10 unga personer. I företag placerades tre vuxna och fyra unga personer. En ung person började arbeta med läroavtal vid Lovisa stad.

Lovisa stads sysselsättningstjänster är verksamma under utvecklingstjänsterna. Det fanns sammanlagt tre verkstäder: Lilla Petters gård, det vill säga arbetsverkstaden för unga (17–28-åringar), Vägglösa verkstaden för personer i alla åldrar och arbetsverksamheten i rehabiliteringssyfte, som ordnas av stiftelsen Sotek-säätiö. 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.

Målet för 2021 var att utveckla sysselsättningstjänsterna ytterligare i riktning mot företagssamarbete. Vi hade planerat en informationskampanj i samarbete med företagen i Lovisa, med vilken företagen skulle ha aktiverats att samarbeta med sysselsättningstjänsterna. Coronavirusepidemin hade emellertid fortsatt en inverkan på sysselsättningstjänsternas verksamhet och försvårade aktiveringen av företags-samarbetet. Näringslivs- och sysselsättningskoordinatorn sade upp sig sommaren 2021, och på grund av rekryteringsproblem var staden utan koordinatör resten av året. Samarbetet med läroanstalterna utvecklades, och vi fortsatte utveckla godkännandet av kunskaper som visats på annat sätt. Beredningen av reformen av arbets- och näringsstjänsterna 2024 framskrider, och under de följande åren kommer sysselsättningstjänsterna att genomgå stora förändringar.

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 200 139 euro betalades i mötesarvode till stadens förtroendevalda 2021 (2020: 171 872 euro). Mötesarvode betalades också till anställda vid staden då de deltog i ett organs sammanträde till exempel som föredragande eller sakkunnig. Totalt 43 060 euro betalades i mötesarvode till stadens anställda (2020: 34 350 euro).

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 2021 till 179 personer, och deras antal hade återigen ökat en aning jämfört med de föregående åren.

TABELL 5: Övriga löntagare och mottagare av arvoden

	2019	2020	2021
Familjevårdare	39	40	44
Närståendevårdare	118	125	135
Totalt	157	165	179

4.5 Pensionering

År 2020 pensionerades 19 personer (2020: 23 personer). Den genomsnittliga åldern för dem som avgick med ålderspension var 62,2 år. Enligt uppgifter från Keva övergick sammanlagt sex personer till invalidpension, av dessa två till delinvalidpension och fyra till full invalidpension. Två personer övergick till rehabiliteringsstöd. Andelen förtidspensioneringar har stabiliserats till en förhållandevis låg nivå.

Enligt Kevas prognoser för avgång med anledning av pension uppskattas det att cirka 30 personer kommer att avgå med ålderspension per år under perioden 2022–2028. I början av 2023 kommer cirka 370 personer att övergå till Östra Nylands välfärdsområde, så från och med 2023 kommer det preciseringar i prognosen för avgång med anledning av pension för 2023–2028.

TABELL 6: Pensionsprognos för Lovisa stad 2022–2028 (Källa: Keva)

	Ålderspension	Invalidpension	Delinvalidpension
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 PERSONALUTGIFTER

5.1 Lönekostnader

De totala lönekostnaderna jämte bikostnader uppgick till 47 707 000 euro (2020: 46 828 000 euro). Lönekostnaderna hade därmed ökat något jämfört med 2020. Ökningen uppgick till totalt 879 000 euro, det vill säga 1,8 procent. De ökade utgifterna berodde på de allmänna löneförhöjningarna, som baserade sig på tjänste- och arbetskollektivavtalen och som genomfördes 1.4.2021, och på den lokala justeringspotten, som uppgick till totalt 840 000 euro, det vill säga 1,8 procent. Därtill tilldelades personalen ett coronatack av engångsnatur i augusti och det gjordes en engångsjustering av andelen personliga tillägg i förhållande till den uppgiftsrelaterade lönen. Dessa hade en inverkan på 240 000 euro, det vill säga 0,5 procent.

Arbetsgivarens lagstadgade bikostnader sänktes en aning (med cirka 0,5 procent) 2021 jämfört med 2020, vilket framgår av tabell 7. Arbetsgivarens pensionsavgifter och arbetsolycksfallsförsäkringsavgifter minskade en aning, medan socialskyddsavgifterna höjdes något.

TABELL 7: Utveckling av arbetsgivarens bikostnader

	2019	2020	2021
Pensionsavgift (KomPL)	17,10 %	16,94 %	16,40 %
Olycksfallsförsäkring	0,40 %	0,60 %	0,40 %
Arbetslöshetsförsäkring	1,95 %	1,70 %	1,70 %
Socialskyddsavgift	0,77 %	1,34 %	1,53 %
Totalt	20,22 %	20,58 %	20,03 %

I enlighet med tabell 8 betalades 2021 penningersättning för totalt 19 692 övertidstimmar. Mängden övertidsarbete ökade med cirka 65 procent jämfört med året innan. I synnerhet vid grundtrygghetscentralen berodde ökningen på coronaviruspandemin. Inom centralen för näringsliv och infrastruktur minskade mängden övertidsarbete.

TABELL 8: Ersatta övertidstimmar

	Övertidstimmar*		
	2019	2020	2021
Stadskanslicentralen	61	133	215
Grundtrygghetscentralen	4 881	8 898	13 618
Centralen för bildning och välfärd	296	712	932
Centralen för näringsliv och infrastruktur	2 526	1 529	2 405
Vattenaffärsverket	876	682	501
Totalt	8 640	11 954	19 692

* 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, %	85,3	81,1	87,4	88,4
Tillägg bundna till anställningstid, %	5,0	12,7	6,6	5,4
Individuellt tillägg, % *	1,1	0,2	0,2	1,6
Övriga tillägg för regelbunden arbetstid, %	6,8	0,6	0,1	1,5
Tillägg och övertidsersättning, %	1,8	5,4	5,7	3,1
Medeltal €/månad **	1 614 422	701 347	208 335	95 549

* Individuella tilläggets relation till den uppgiftsrelaterade lönen AKTA 1,44 %, Tekniska 2,15 %, Läkarna 3,5 % och Undervisningssektorn 0,15 % (granskades för hela året hösten 2021).

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

5.3 Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

I punkt 1 i tabell 10 beskrivs och särredovisas arbetskraftskostnaderna för 2021 och i punkt 2 de pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter som anknyter till arbetskraftskostnaderna. I personalinvesteringarna (punkt 3) beskrivs de kostnader som hänfört sig till företagshälsovård, utbildning och övriga kostnader.

TABELL 10: Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

	2020 (1 000 euro)	2021 (1 000 euro)
Arbetskraftskostnader sammanlagt (löner samt arbetsgivarens pensionsförsäkringsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter)	46 828	47 707
1. Löner, inalles	37 191	38 151
av vilka bland annat		
– semesterlön	2 995	2 913
– semesterpenning och semesterersättning	2 216	2 224
– lön under hälsorelaterad frånvaro, netto*	917	908
– lön för familjeledighet, netto*	** -13	** -13
– lön för övrig lagstadgad/avtalsbaserad frånvaro (ledighet på grund av till exempel studier, utbildning, alternering och bemärkelsedag)	90	99
2. Arbetsgivarens pensionsavgifter och andra socialförsäkringsavgifter, inalles	9 637	9 556

3. Personalinvesteringar, inalles	489	443
– Företagshälsovård, netto	196	188
– Utbildning och övrig utveckling	106	104
– Övriga sammanlagt (personalmåltider, rekreation, skyddskläder m.m.)	187	151

* FPA-ersättningar, ersättningar från försäkringsbolag avräknade.

* År 2021 betalade FPA semesterersättning för föräldraledigheter som tagits ut 2020.

5.4 Ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2021 och stadens 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 2021 genom en allmän löneförhöjning 1.4.2021. Därtill utdelades en lokal justeringspott i enlighet med de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, vilken uppgick till 0,8 procent.

1.9.2021 trädde ett eget tjänste- och arbetskollektivavtal i kraft för social- och hälsovårdssektorn (SH-avtalet). Avtalet gäller till 28.2.2022. Personal som arbetar som lärare, speciallärare och daghemsföreståndare inom småbarnspedagogiken överfördes 1.9.2021 från tillämpningsområdet för det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) till det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA).

Lovisa stads lönesystem togs i bruk hösten 2020. Syftet med principerna i det lokala lönesystemet är att skapa lokala förfaringsätt och säkerställa att lönesystemet tillämpas på ett enhetligt sätt i hela staden. Cheferna 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.

Det lokala lönesystemet utvärderas regelbundet och kan vid behov ändras eller förnyas. Arbetsgivaren ansvarar för att det lokala lönesystemets funktion och ändringsbehov bedöms till exempel av den lokala lönegruppen.

Lönegruppen samlas regelbundet varje månad och består av representanter för både arbetsgivarna och de anställda. Gruppen är också lönegrupp inom ramen för det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS). Gruppens grundläggande stomme består av stadens huvudförtroendemän, grundtrygghetsdirektören, direktören för centralen för bildning och välfärd, direktören för centralen för näringsliv och infrastruktur och personalchefen. Gruppen kan vid behov kalla in såväl representanter för arbetsgivarna som representanter för de anställda till gruppens möten.

Till gruppens uppgifter hör bland annat att utveckla, stöda och övervaka lönesystemets funktion. Gruppen ska också arbeta för att avgöra eventuella frågor som hänför sig till det lokala lönesystemet och samtidigt säkerställa att lönesystemet uppfyller principerna om lika lön i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen.

6 PERSONALNYCKELTAL

6.1 Åldersstruktur och könsfördelning

Medelåldern för hela personalen var 45,9 år vid utgången av 2021. Den ordinarie personalens medelålder var 47,4 år och den visstidsanställda personalens 38,2 år. Männens medelålder var 46,6 år och kvinnornas 45,8. Personalens medelålder är oförändrad jämfört med föregående år. 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 (85,1 %) av personalen var klart större än andelen män (14,9 %). Andelen män av hela personalen har ökat något jämfört med föregående år. Männerna fortfarande kraftigt underrepresenterade inom vårdsektorn och småbarnspedagogiken.

Åldersfördelningen för personalen i Lovisa stad var följande 2021 (åldersfördelningen baserar sig på Kommunarbetsgivarnas rekommendation):

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

TABELL 11: Personalens medelålder

	2019	2020	2021
Hela personalen	45,6	45,9	45,9
– män	46,1	46,8	46,6
– kvinnor	45,5	45,7	45,8
Ordinarie	47,3	47,6	47,4
Visstidsanställda	40,1	41,1	38,2

6.2 Hälsorelaterad och övrig frånvaro

I frånvaron ingår frånvaro som omfattar en hel dag eller en längre tid, såsom semestrar, hälsorelaterade frånvarodagar, utbildningsdagar, övertidsledigheter, semesterpenningsledigheter, moderskaps- och föräldraledigheter och vårdledigheter. Antalet frånvarodagar 2021, samtliga semestrar samt avlönade och oavlönade ledigheter och utbildningar medräknade, uppgick sammanlagt till 58 450 arbetsdagar. Antalet semesterdagar uppgick till 25 615 dagar. Antalet olika vård-, föräldra- och familjeledigheter uppgick totalt till 7 822 arbetsdagar. På grund av arbets- och fritidsolyckor gick sammanlagt 553 arbetsdagar förlorade 2021. Antalet ökade något jämfört med året innan (437 arbetsdagar).

TABELL 12: Frånvarodagar

	2019	2020	2021
Frånvaro sammanlagt*	65 443	61 613	58 450
Hälsorelaterad	15 580	14 384	14 214
Olycksfall/yrkessjukdomar	767	437	553
Familjepolitiska skäl**	7 381	8 629	7 822
Semester	27 107	26 731	25 615
Utbildning	1 939	746	929
Privat ärende (oavlönad)	2 999	2 025	1 813
Övriga***	9 670	8 661	7 504

* 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 14 767 dagar, uttryckt i kalenderdagar till 17 814 dagar (2020: 19 877 dagar), vilket utgör 6,57 procent (2020: 7,26 %) av stadens totala arbetstid. Siffran inkluderar veckoslut och lediga dagar. Frånvarodagarna uppgick därmed i snitt till 54,9 arbetsdagar per anställd och omfattningen hälsorelaterad frånvaro till 13 arbetsdagar (2020: 13,6 arbetsdagar) per anställd.

Permitteringarna av personal våren 2021 är statistikförda under punkten Övriga. Deras andel av frånvaron uppgick till 1 180 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
2019	57,7	14,4
2020	56,6	13,6
2021	54,9	13,0

TABELL 14: Hälsorelaterade frånvarodagar enligt central

	Hälsorelaterad frånvaro under arbetsdagar		
	2019	2020	2021
Stadskanslicentralen	303	396	266
Grundtrygghetscentralen	6 628	5 456	6 177
Centralen för bildning och välfärd	6 824	6 986	6 863
Centralen för näringsliv och infrastruktur	2 532	1 964	1 405
Vattenaffärsverket	60	19	23
Totalt	16 347	14 821	14 734

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 bildning och välfärd och grundtrygghetscentralen, minst inom vattenaffärsverket.

TABELL 15: Hälsorelaterad frånvaro enligt central relaterad till personalmängd

	Hälsorelaterad frånvaro, antal arbetsdagar per anställd 31.12	
	2020	2021
Stadskanslicentralen	10,4	6,8
Grundtrygghetscentralen	14,5	16,8
Centralen för bildning och välfärd	12,8	12,9
Centralen för näringsliv och infrastruktur	16,8	11,9
Vattenaffärsverket	1,6	2,1

I enlighet med tabell 16 uppgick antalet hälsorelaterade frånvarodagar till sammanlagt 17 814 kalenderdagar (inalles 19 877 år 2020), det vill säga till 6,57 procent av den totala arbetstiden. Största andelen av dessa utgjordes av frånvarofall på 4–29 dagar, vilkas andel av den totala arbetstiden uppgick till 2,48 procent. Andelen frånvarofall på 30–60 dagar uppgick till 2,05 procent och andelen korta frånvarofall på under 3 dagar till 1,26 procent.

TABELL 16: Hälsorelaterad frånvaro enligt längd relaterad till kalenderdagarna för frånvaron

Hälsorelaterad frånvaro	Frånvarodagar, kalenderdagar 2020	Andel av total arbetstid 2020	Frånvarodagar, kalenderdagar 2021	Andel av total arbetstid 2021
Kort frånvaro, under 3 dagar	3 252	1,18 %	3 429	1,26 %
4–29 dagar	7 232	2,64 %	6 733	2,48 %
30–60 dagar	5 657	2,07 %	5 562	2,05 %
61–90 dagar	837	0,30 %	790	0,29 %
91–180 dagar	2 167	0,79 %	957	0,35 %
Över 180 dagar	732	0,27 %	343	0,12 %
Totalt	19 877	7,26 %	17 814	6,57 %

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. Hösten 2021 beslutade stadsstyrelsen förlänga avtalet med två optionsår till 31.3.2024. Utöver detta hade

avbytarpersonalen på grund av sitt vidsträckt verksamhetsområde möjlighet att använda vissa andra serviceproducenters företagshälsovårdstjänster 2021.

Efter en kalkylmässig avskrivning av moms (5 %) uppgick bruttokostnaderna för företagshälsovården totalt till cirka 431 600 euro. Företagshälsovårdskostnaderna har under de senaste åren varierat mellan 430 000 och 500 000 euro. År 2021 var kostnaderna cirka 30 000 euro högre än föregående år, men ändå fortfarande låga inom kostnadsintervallet. Sjukvårdskostnadernas andel har i enlighet med målet stabiliserat sig till en nivå på mindre än hälften av de totala kostnaderna. Inom företagshälsovården och företagshälsovårdskompanjskapet har man målmedvetet satsat på att stöda arbetsförmågan i ett tidigt skede och har kraftigt stött återgången till arbete. 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 2021, och då överskred den förebyggande företagshälsovårdens andel av de totala kostnaderna 60 procent. Till denna del har det centrala målet för företagshälsovårdssamarbetet uppnåtts, och det har också bidragit till att minska den hälsorelaterade frånan.

Den ersättning som ska ansökas hos FPA minskar betydligt företagshälsovårdskostnadernas nettoeffekt på stadens ekonomi. FPA:s ersättning är 50–60 procent av de godkända kostnaderna beroende på ersättningsklass. Beslutet om ersättning för 2021 fås hösten 2022, och ersättningarna uppskattas uppgå till följande belopp:

- FPA I: 163 400 euro
- FPA II: 79 600 euro.

Ersättningarna från FPA uppskattas uppgå till totalt 243 000 euro, vilket innebär en nettokostnad på cirka 188 600 euro.

Antal besök på Mehiläinen Oy:s företagshälsovårdsmottagning i Lovisa 2021:

TABELL 17: Mottagningsbesök på företagshälsovården

Besök	2018	2019	2020	2021
Besök hos allmänläkare	2 150	1 302	478	578
Besök hos företagsläkare	1 298	1 327	883	1 444
Personliga besök hos företagshälsovårdare	2 288	1 245	833	1 633
Besök hos företagspsykolog	171	250	250	218
Besök hos företagsfysioterapeut	393	342	411	432
Laboratorieundersökningar	3 816	4 276	3 079	3 704

I mottagningsbesöken hos företagshälsovården i tabell 17 kan man klart skönja tyngdpunktsförskjutningen från sjukvård till stödande av arbetsförmågan. I och med den nya avtalsperioden har antalet besök på allmänläkarmottagning minskat betydligt, och satsningen på att stöda personalens arbetsförmåga kan skönjas som ett ökat antal besök hos såväl företagsläkaren som företagshälsovårdaren. I företagshälsovårdarnas arbete framhävs fortfarande arrangemangen för nätverksmötena kring arbetshälsa och stödandet av klienter i ärenden som berör arbetsförmåga. Besöken hos företagspsykolog och företagsfysioterapeut har hållits på samma nivå som tidigare. Under 2021 inleddes ett pilotförsök för korttidsterapi som en ny verksamhet, och

företagspsykologens tjänster anlätades också för att utveckla arbetsgemenskaperna och för en chefsverkstad. Antalet laboratorieundersökningar och konstaderna för dessa ökade något.

Många åtgärder som relaterar till att stöda arbetsförmågan, såsom bedömningar av arbetsförmåga, nätverksmöten kring arbetshälsa och uppföljning av arbetsförmåga, har etablerats som en del av åtgärderna för att stöda arbetsförmågan. Särskild uppmärksamhet har ägnats åt att stöda återgången till arbete, vilket kan vara en förklarande faktor för minskningen av hälsorelaterad frånvaro. Dessutom stöds detta ändamål av de samtal om arbetsförmåga som cheferna för. En representant för HR-teamet har alltid varit närvarande under nätverksmötena kring arbetshälsa, så att man har kunnat ge stöd för processerna 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.

Tillsammans med företagshälsovården har man ordnat KIILA-rehabilitering inom ramen för FPA:s yrkesinriktade rehabilitering. År 2021 bestod målgruppen av lärarna. Utöver detta har andra tjänster för yrkesinriktad och medicinsk rehabilitering utnyttjats för att kunna stöda arbetskarriärerna och arbetsförmågan hos stadens personal.

I företagshälsovårdsverksamheten har som ett nytt inslag för 2021 ingått OMT-fysioterapi, vars kostnader uppgick till cirka 15 000 euro under året. Tjänsten användes av cirka 30 anställda (totalt 130 besök). Därtill genomfördes under året en omfattande arbetsplatsutredning angående psykosocial belastning samt handledningar för arbetskollektivet, med vilka man stödde personalen på grund av den belastning som orsakats av coronaviruspandemin. Distansarbetet och pandemin hade också en inverkan på efterfrågan på hälsovårdstjänster.

Enligt tabell 18 nedan var de mest betydande orsakerna till hälsorelaterad frånvaro sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (25,8 %), mental ohälsa (35,7 %) och sjukdomar i andningsorganen (7,9 %). Antalet frånvarofall som anknyter till mental hälsa fortsatte att öka även 2021.

TABELL 18: Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro

Diagnosklass	2018	2019	2020	2021
%				
M (Stödorgan)	26,2	27,3	28,3	25,8
F (Mental hälsa)	18,4	22,9	24,8	35,7
J (Andning)	12,8	15,0	12,3	7,9
S-T (Skador)	8,4	7,4	6,4	8,3
I (Blodcirkulation)	6,5	5,3	7,4	3,3
G (Nervsystem)	5,0	5,0	5,7	7,6
C (Tumörer)		0,9	4,1	2,3
Övriga	16,1	10,9	11,1	9,1
Totalt	100	100	100	100

Under 2021 fortsatte samarbetet med arbetshälsoteamet 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 fokuserar på de utmaningar gällande arbetsförmågan som de olika centralerna har. Under 2021 deltog också personalchefen och arbetshälsokoordinatorn-arbets- skyddschefen i mötena.

6.4 Arbetarskydd och olycksfall i arbetet

Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet uppdaterades i början av året. Verksamhetsprogrammet får årligen ett tema, och till tema för 2021 valdes *Meningsfullt arbete är en kraftkälla* på förslag av arbetarskyddskommittén. Detta tema har säkert varit till stöd för många arbetstagare under detta belastande arbetsår med tanke på att arbetshälsan i hög grad påverkas av hur meningsfullt man upplever att arbetet är. Dessutom har vi försökt svara mot de utmaningar som hänför sig till ökad arbetsmängd genom att prioritera arbetsuppgifterna tillsammans med de anställda och deras chefer.

Följande aspekter uppmärksammades under temaåret:

Chefer:

- Verksamhetsmodell för chefsmentorskap: HR-teamet underrättar chefsmentorerna om nya chefer och mentorerna kommer överens om vem av dem som först kontaktar den nya chefen. Efter detta bestämmer man möten och stöd efter behov.
- Verksamhetsmodell för kamratcoachning: Kamratgruppen Råd och tips för chefsarbete består av fem träffar på 90 minuter, där teman behandlas enligt gruppmedlemmarnas behov. Vid grundtrygghetscentralen inleddes på hösten ett pilotprojekt för kamratgruppsverksamhet, men brist på tid utgör en utmaning, även om det finns behov för verksamheten.
- Chefsverkstad tillsammans med företagshälsovården: *Tiden för att klara sig på egen hand är förbi – hur kan man stöda psykisk hälsa och arbetshälsa genom ledning?* I verkstaden deltog 22 chefer. Genom arbete i samarbete tog cheferna del av Social- och hälsovårdsministeriets manifest om psykisk hälsa i arbetslivet och Arbetshälsoinstitutets material om hur man kan stöda psykisk hälsa med ledning. Chefsverkstaden bidrog med ytterst viktiga frågor, kamratstöd och ett hopp om att man i staden skulle ägna mer uppmärksamhet åt dessa viktiga frågor.

Personal:

- Användningen av pausgymnastikprogrammet BreakPro fortsatte.
- Projektet för ett rörligt arbetsliv inom ramen för Lovisa i rörelse (Liikkuva Loviisa) aktiverade både med webbseminarier och motionsutmaningar personalen att ta hand om sitt välbefinnande.
- Ett pilotförsök för korttidsterapi inleddes med företagshälsovården Mehiläinen för att stöda de anställdas välbefinnande som en del av stadens modell för aktivt stöd.
- En grupp för att kuva stress inleddes tillsammans med företagspsykologen.
- Verksamheten med arbetsframtidsskolor fortsatte. Med hjälp av den stödde staden omskolning och ersatte differenser mellan rehabiliteringsstöd och lön i syfte att möjliggöra arbetsprövning. Arbetsprövningar är bra vid återgång till arbete.

Samarbete med företagshälsovården:

- I samarbetet har fokus legat särskilt vid utveckling av tjänster för hantering av psykosocial belastning: lågtröskelstöd till cheferna av företagspsykologen, stöd till arbetsgemenskaperna genom handledningsprogram, riktade arbetsplatsutredningar (med fokus på psykosocial belastning), pilotprojekt för korttidsterapi och fokusering av mötena mellan centralernas ledningsgrupper och arbetshälsoteamen på åtgärder utöver statistik.
- Inledning av KILLA-rehabilitering (yrkesinriktad rehabilitering) för undervisningspersonal tillsammans med Verve.

Arbetarskyddet har haft ett tätt samarbete med företagshälsovården. Under året gjordes fyra arbetsplatsutredningar, av vilka två var mångprofessionella inspektioner i skolor. Vid arbetsplatsutredningarna och de mångprofessionella inspektionerna antecknas åtgärdsförslag, som delges cheferna och lokalservicen för åtgärder. Också arbetarskyddskommittén behandlade åtgärdsförslag, eftersom arbetarskyddskommittén har möjlighet att ge motiverade förslag till hur arbetsförhållandena kunde förbättras. I fråga om de mångprofessionella inspektionerna kom man överens om att ta i bruk ett uppföljningsmöte som ska ske cirka ett halvt år efter inspektionen, för att på ett bättre sätt kunna säkerställa att åtgärderna genomförts.

Regionförvaltningsverket utförde två arbetarskyddsinspektioner 2021, vilka anknöt till coronavirusanvisningarna.

Försäkringsbolaget betalade ersättning för 50 arbetsolycksfall. Något fler anmälningar om arbetsolycksfall gjordes, 61 stycke. Alla arbetsolycksfall leder inte till hälsorelaterad frånvaro. Omfattningen av hälsorelaterad frånvaro till följd av arbetsolycksfall uppgick till 553 arbetsdagar 2021. Antalet står inte för någon stor del den totala hälsorelaterade frånvaron. Ingen anställd fick allvarliga skador vid olycksfall i arbetet. De största och mest allvarliga arbetsolycksfallen var relaterade till halkningar och fallolyckor, kundsituationer och arbete med djur.

För föregripande verksamhet, uppföljning och rapportering av arbetssäkerhet användes det elektroniska verktyget för riskvärdering 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, och med hjälp av programmet gör man en bedömning av de säkerhets- och hälsorelaterade riskerna. Företagshälsovården kan se de riskbedömningar som registrerats i det elektroniska systemet och kan utifrån dem rikta sina iakttagelser och åtgärder på rätt saker. Personalresurserna med tillhörande risker utgör mänskligt och även ekonomiskt en betydande del av stadens resurser.

6.5 Förebyggande verksamhet på arbetsplatsen

Lovisa stads anställdas arbetsförmåga följs upp och stöds i enlighet med verksamhetsplanen för företagshälsovården, vilken granskas årligen.

Verksamhetsplanen för företagshälsovården utarbetas i Lovisa stad för två år åt gången. Verksamhetsplanen innefattar allmänna mål som stöder arbetsförmågan, och i den beaktas i högre grad än tidigare den tyngdpunkt som ligger på 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. Tillsammans med företagshälsovården ordnade personalförvaltningen 2021 en chefsverkstad inom ramen för ledning av arbetsförmåga, där cheferna dryftade hur mental hälsa kunde främjas genom ledning. Verkstaden bidrog med idéer och flera ytterst viktiga frågor till stöd för ledningsarbetet.

Vi har koncentrerat oss på att utveckla följande verksamhetssätt inom ledning av arbetsförmåga utgående från den respons vi fått av Keva:

- Vi lyfter fram kostnaderna för arbetsförmåga (uppföljning).
- Vi samarbetar med företagshälsovården i hanteringen av psykosocial belastning.
- Vi engagerar cheferna ytterligare i uppgifter som hänför sig till ledning av arbetsförmåga (strategiskt val), särskilt i fråga om hälsorelaterad frånvaro på grund av mental ohälsa. Ledningen av arbetsförmåga ligger på chefernas – inte personalförvaltningens – ansvar.
- I och med den nya fullmäktigeperioden ska en ny strategi utarbetas för staden. I den kunde visionen för ledningen av arbetsförmåga vara *Mot en systematisk ledning av personalresurser*.
- Modellen för aktivt stöd är en del av vardagschefsarbetet i det tidiga stödet av arbetsförmågan, i stödet för återgång till arbete och i stödet för arbetsframtiden.
- 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 kompetens.

6.6 Tyky-verksamhet, personalförmåner och belöning av personalen

I centralernas budgeter reserverades 40 euro per person för tykyverksamhet utgående från antalet anställda i personalplanen 2021. Centralerna beslutar själva om fördelningen av tykyanslagen till sina enheter i enlighet med gemensamma kriterier som nedtecknats i tykyanvisningen. En del av tykyanslagen används till de kultur- och motionsnedlar som delas ut till personalen samt till gemensamma motions- och kulturevenemang som ordnas för hela personalen. Stadens idrottsväsende sammanställer ett idrottspaket för vår- och höstperioden. I det omfattande paketet samlas de idrottstjänster som erbjuds personalen.

Personalförmåner:

- lunch-, motions- och kultursedlar
- idrottspaket och kulturbad
- tykyeftermiddagar
- pausgymnastikprogrammet BreakPro
- flexibel arbetstid

- möjlighet till distansarbete
- insatser för personalens arbetshälsa och för ledningen av arbetsförmåga
- omfattande företagshälsovård som baserar sig på kompanjonskap
- personalenkäten Great Place to Work® och dess utvecklingsprogram
- utbildningsmöjligheter.

Lovisa stad uppmärksammar varje år de anställda som varit i kommunal tjänst 20, 30 eller 40 år. Ett rekordstort antal på 53 anställda fick 2021 en gåva för sina tjänsteår. Till Årets anställd valdes välfärdsplanerare Päivi Hämäläinen från centralen för bildning och välfärd och till Årets arbetsgemenskap centralkökets personal.



BILD 5: Hälsovårdscentralens vårdavdelning fick rosor av Lions ladies.

7 ORGAN FÖR SAMARBETE OCH ARBETARSKYDD

7.1 Samarbetskommittén

I samarbetskommittén behandlas personalärenden i enlighet med samarbetslagen. Stadsdirektören är föredragande i kommittén och personalchefen beredare och teknisk sekreterare.

Samarbetskommittén sammanträdde fem gånger under året. Kommittén bestod 2021 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 rf
- Regina Lindfors, FOSU rf
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty rf
- Sirpa Kiili, SuPer rf (till 4/2021)
- Nathalie Herneoja, SuPer rf (från 5/2021)
- Päivi Kanervio, Tehy rf (till 8/2021)
- Tessi Herranen, Tehy rf (från 12/ 2021)
- Reijo Pulkkinen, JHL rf
- 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 2021 behandlade kommittén bland annat sammanslagningen av samarbetskommittén och arbetarskyddskommittén, den lokala justeringspotten som skulle delas ut 1.4.2021, anvisningen för orientering av nya anställda, den uppdaterade distansarbetsanvisningen och övriga ärenden som anknöt till samarbete.

7.2 Arbetarskyddskommittén

Arbetarskyddskommittén sköter stadens arbetarskydds- och arbets säkerhetsärenden. Arbetarskyddskommissionen sammanträdde fem 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 Wepling, arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddschefen var 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	2019	2020	2021
Antal årsverken enligt personalplanen	1 003,0	961,3	909,4
Faktiska årsverken, avlönade	1 029,0	983,4	970,2
Personal (utan bitjänster)	1 135	1 089	1 065
– ordinarie	865	811	798
– visstidsanställda	270	278	267
– bitjänster/sidouppgifter	110	108	89
Medelålder	45,6	45,9	45,9
– kvinnor	45,5	45,7	45,8
– män	46,1	46,8	46,6
– ordinarie	47,3	47,6	47,4
– visstidsanställda	40,1	41,1	38,2
Könsfördelning, %			
– kvinnor	84,9	85,6	85,1
– män	15,1	14,4	14,9
Frånvaro under arbetsdagar	65 443	61 613	58 450
– sjukdomar	15 580	14 384	14 214
– olycksfall	767	437	553
– familjepolitiska skäl	7 381	8 629	7 822
– andra skäl (semester, oavlönad ledighet, studieledighet osv.)	41 715	38 163	35 861
Lönekostnader jämte bikostnader, miljoner euro	49,4	46,8	47,7