

# PERSONALRAPPORT 2022

## LOVISA STAD



# INNEHÅLL

<b>1.</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Kompetens och förnyelse</b>	<b>4</b>
2.1.	Arbetstagarnas kompetens och kapacitet att förnya sig	4
2.2.	Personal- och kompletteringsutbildning och frivillig utbildning	5
2.3.	Lediga arbetsplatser	5
<b>3.</b>	<b>Ledning av arbetshälsa</b>	<b>6</b>
3.1	Den strategiska nivån i fråga om ledning av arbetshälsa	6
3.2.	Branschnivå	10
3.3.	Enhetsnivå	13
3.4.	Individnivå	15
<b>4.</b>	<b>Ledarskap och chefsarbete</b>	<b>16</b>
4.1.	Morgonkaffe för cheferna	16
4.2.	Chefsworkshop	16
4.3.	HR-utbildningar	16
<b>5.</b>	<b>Produktivitet och resultat</b>	<b>17</b>
5.1.	Utvecklingssamtal	17

□

# 1. Inledning

□

Lovisa stad har i personalrapporten för 2022 tagit i bruk den struktur som är i enlighet med KT:s nya rekommendation. Strukturen avviker avsevärt från KT:s tidigare rekommendation och från "Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter" från 2013. Till följd av detta innehåller en del av dokumenten inte nödvändigtvis jämförelseinformation från tidigare år. Den nya rekommendationen om utarbetandet av personalrapporten belyser fyra olika ämnesområden:

- kompetens och förnyelse
- ledning av arbetshälsa
- ledarskap och chefsarbete
- produktivitet och resultat

Syftet med rekommendationen för utarbetandet av årsrapporten är att utveckla den kunskapsbaserade ledningen av personalen. Utgångspunkten är att identifiera behov samt de interna och externa informationskällor som motsvarar behoven. Syftet är att utveckla arbetsplatserna och förbättra servicen.

Lovisa stad har som mål att stödja personalens kompetens och utveckling samt att garantera tillgången till en kompetent personal som vill stanna kvar. Detta påverkar såväl verksamhetens resultat som den ekonomiska effektiviteten. Den nya personalberättelsens struktur är mer dynamisk och betonar utveckling av kunskapsbaserad ledning och utveckling av verksamheten. De nyckeltal som beskriver personalresurserna kompletterar i sin tur de fyra ämnesområdena genom att tillhandahålla information om förändrings- och utvecklingsriktningar.

Att känna till och förutse personalresurser är en del av Lovisa stads strategiarbete. Informationen om personalresurserna ligger som grund för personalplaneringen med hjälp av vilken det ordnas utvecklande tjänster för kommuninvånarna. Personalberättelsen ger ledningen och beslutsfattarna en helhetsbild av de aktuella personalresurserna och av utvecklingsriktningen. I personalberättelsen observeras och utvärderas de förändrings- och utvecklingsriktningar som bedöms inverka på personalresurserna. Kunskap om personalresurser utgör en väsentlig del av ledningen av verksamheten. Med kunskapsbaserad ledning avses att utnyttja information i beslutsfattandeprocesser. Kunskapsbaserad ledning förutsätter sådana processer och sådan praxis genom vilka information samlas in, bearbetas och utnyttjas på olika nivåer inom organisationen.

Personalberättelsen är avsedd att användas av arbetsenheter, ledningen och politiska beslutsfattare. Inom personalintensiva branscher är personaluppgifter av högsta betydelse då det gäller att skapa och leda service av hög kvalitet. Personalberättelsen är i enlighet med Lovisa stads strategi. Centralt är att personalnyckeltalen och rapporteringen av dem ska ha en stark koppling till organisationens mål och uppföljningen av målen.

Uppgifter om personalens välbefinnande behandlas regelbundet i Lovisa stad i samarbete med representanter för personalen.

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

Personalberättelsen för 2022 har sammanställts och utarbetats av stadens personalförvaltningsteam (HR-teamet), som består av personalchefen, arbetshälsokoordinatorn/arbetarskyddschefen och personalsekreterarna.

## 2. Kompetens och förnyelse

Arbetsuppgifterna och kompetenskraven för arbetsuppgifterna förändras ibland väldigt snabbt. Detta förutsätter att organisationen och personalen är beredda på förändring. För att uppnå beredskap för förändring krävs att arbetskraven och kompetensbehoven identifieras på organisations- och individnivå.

Beredskap för förändring innebär att samtliga medlemmar inom organisationen förhåller sig positivt till att lärande sker på alla nivåer inom organisationen. Ofta innebär detta att förändring av verksamhets sätt och utveckling av kompetens ingår i arbetet.

De kommunala organisationerna ska stöda utvecklingen av det egna arbetet och den egna kompetensen hos var och en av arbetstagarna.

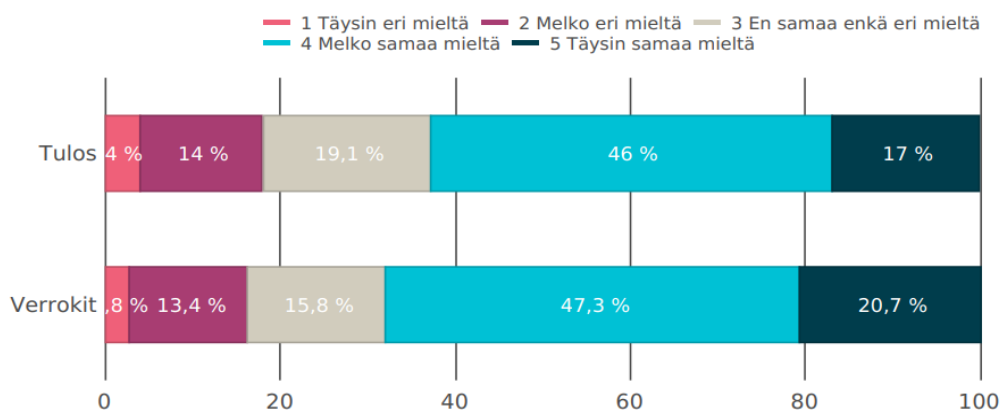
Det finns otaliga sätt att utveckla arbetet och verksamheten. Dynamisk utveckling är ett bra utvecklings sätt då verksamhetsmiljön förändras snabbt och det inte finns något tydligt slutmål. Utöver snabb och cyklisk reaktionsförmåga krävs också ett metodiskt utvecklings sätt.

Förändringsberedskap innebär framförhållning och beredskap för framtiden. Därvid är det också nödvändigt att sträva efter att kommunen har ett gott rykte som arbetsgivare samt att sträva efter att vara öppen för mångfald hos personalen.

### 2.1. Arbetstagarnas kompetens och kapacitet att förnya sig

I den undersökning om arbetshälsa som genomfördes under hösten 2022 uppskattade stadens arbetstagare sina resurser att möta förändringar och nya utmaningar på följande sätt:

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Enligt undersökningen upplever arbetstagarna i Lovisa att de har svagare resurser än personalen inom kommunerna i kontrollgruppen:

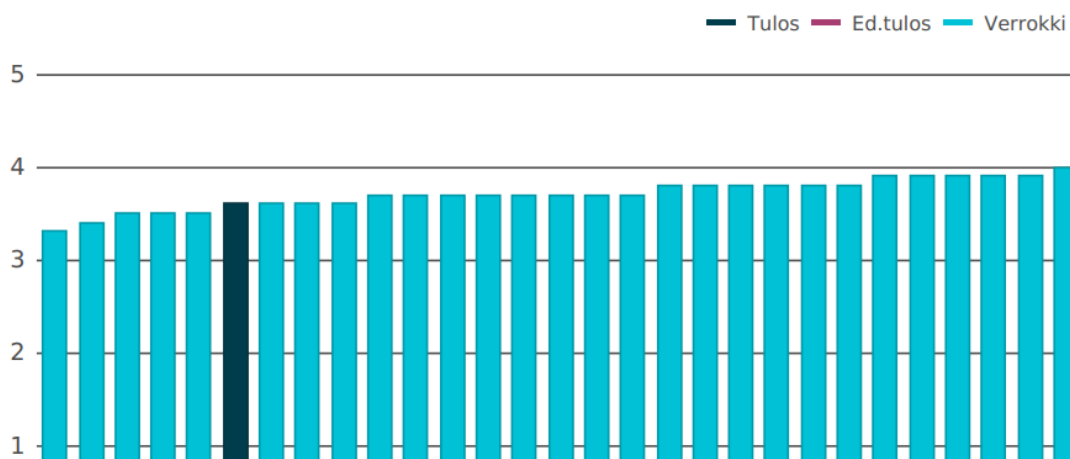
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

Ed.tulos

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

- ( - )

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



## 2.2. Personal- och kompletteringsutbildning och frivillig utbildning

Personalens fortbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. Totalt 1 586 utbildningsdagar av olika slag registrerades 2022 (2021: 929 utbildningsdagar). Det totala antalet utbildningsdagar ökade något jämfört med förra året. Talet inbegriper också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar och studieledigheter men inte lärarnas studie- och planeringsdagar, vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar.

Under året 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.

## 2.3. Lediga arbetsplatser

År 2022 fanns 284 lediga uppgifter eller tjänster att söka i Lovisa stad. Sammanlagt 850 sökanden sökte dessa lediga uppgifter och tjänster. Till största delen gällde rekryteringen centralen för bildning och välfärd samt grundtrygghetscentralen. Antalet sökande per uppgift/tjänst var ungefär tre. Antalet är mycket lågt. Under 2023 bör därför uppmärksamhet ägnas åt att öka antalet sökande och öka stadens attraktivitet som arbetsgivare.

### 3. Ledning av arbetshälsa

Syftet med ledningen av arbetshälsan är att personalen mår bra och lyckas i sitt arbete. Arbetshälsan har samband med verksamhetens resultat och produktivitet.

I offentliga kundbetjäningssuppgifter har personalens välbefinnande och kompetens en koppling till kundupplevelsen eftersom människans roll som serviceproducent är central. Genom ledning av arbetshälsa kan man således påverka kundupplevelsen.

Ledningen av välbefinnandet i arbetet är en integrerad del av ledningen som helhet och stöder den strategiska ledningen av verksamheten. I ledningen av välbefinnande i arbetet är det viktigt att utöver utvecklingen av kostnaderna för arbetsförmåga också bedöma satsningarna på personalens välbefinnande och hälsa.

En verksamhetskultur som främjar välbefinnandet i arbetet behöver stöd av gemensamt överenskomna arbetsmetoder som gäller alla aktörer i kommunen, ledningen, chefer, personalen och förtroendevalda. Lednings- och beslutskulturen återspeglas i personalens välbefinnande i arbetet, arbetsklimatet, prestationsförmågan och arbetsplatsens attraktivitet. Verksamhetskulturen har betydelse för hur kommunen kan svara på framtida utmaningar, till exempel när det gäller att säkra tillgången på arbetskraft eller bevara den åldrande personalens arbetsförmåga.

Organisationens högsta ledning ska fastställa tydliga innehåll och mål, utvecklingsprocesser, resurser samt indikatorer och anvisningar för hur indikatorerna följs upp. Ledningen ska främja principerna för ledningen av välbefinnandet i arbetet samt tolkningen av dem inom och utanför organisationen.

Målen för välbefinnandet i arbetet har samband med personalens prestationsförmåga i förhållande till målen för servicen och ekonomin. Personalens prestationsförmåga är ett resultat av personalens välbefinnande i arbetet, kompetens, förnyelseförmåga, stresstålighet och innovativitet samt arbetsklimatet, kvaliteten på chefsarbetet samt möjligheterna till deltagande och påverkan i arbetet.

#### 3.1 Den strategiska nivån i fråga om ledning av arbetshälsa

Under våren 2022 har det utarbetats en ny stadsstrategi där personalens resurser för första gången lyftes fram som ett strategiskt mål:

##### En uppskattad personal

- Vi främjar personalens välfärd, trivsel och arbetsförmåga i all vår verksamhet.
- Omfattningen och kompetensen av vår personal är dimensionerad i relation till uppgifterna. Man reserverar tillräckligt med tid för dem.
- Varje anställd upplever sig vara hörd och arbetet utvecklas i samarbete med personalen.
- Arbetets mål och syften utarbetas tillsammans med personalen och årligen utvärderas tidsenligheten och funktionen av arbetsbeskrivningarna, arbetsuppgifterna och arbetsprocesserna.
- Personalen ges stöd i en värld och arbetsmiljö som är i förändring.

Mätinstrument har skapats för målen. De årliga målen anges i budgettexterna och bedöms i samband med bokslutet. För att stöda denna uppgift ordnades den 7 oktober 2022 en workshop för cheferna där budgetmålen för 2023, till den del det gäller personalens resurser, utarbetades centralsvis. Dessa mål presenteras under de branschspecifika rubrikerna.

Personalens resurser granskas genom en personal-/arbetshälsoenkät och år 2022 utnyttjades för första gången den enkätmall som utarbetats av Kommunernas pensionsförsäkring (Keva). Enkäten skickades till 986 arbetstagare och besvarades av 643 arbetstagare. Svarsfrekvensen var 64,3 %, vilket är högre än under tidigare år.

På hela stadens nivå lyckades vi bäst inom följande delområden:

- jämställt bemötande
- chefsarbetet
- personalen har möjlighet att använda sina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt
- arbetsenheterna känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetsätten

På hela stadens nivå fanns det mest att förbättra inom följande delområden:

- tillräcklig arbetstid i förhållande till arbetsuppgifter
- hela organisationens sätt att leda organisationen
- uppskattning som personalen upplever
- Förverkligandet av likabehandling

Resultaten har behandlats tillsammans med arbetsenheterna och personalen så att varje enhet har lyft fram tre välfungerande delområden och ett utvecklingsobjekt. Uppgifter om utvecklingsobjekt samlades in genom en Webropol-enkät riktad till cheferna. På basis av resultatet bestämde Arbetarskyddets samarbetsgrupp att det i fråga om hela staden under 2023 ska ses till att varje arbetsenhet regelbundet håller möten där arbetstagarna hörs och där arbetet planeras, prioriteras och utvecklas tillsammans (jämför med strategin).

Temat för år 2022 var En arbetsplats där sinnet mår bra. Sjukfrånvaro på grund av psykiska orsaker ökade nämligen förra året och utgjorde över 35% av all sjukfrånvaro. Därmed var sjukfrånvaro på grund av psykiska orsaker den största orsaken till frånvaro. Under 2022 hade arbetsenheterna möjlighet att delta i Mieli rf:s process En arbetsplats där sinnet mår bra. Uppgiften gick ut på att arbetsenheterna skulle utarbeta en plan för hur man i enlighet med de tre kriterierna ska främja välmåendet på arbetsplatserna. Kriterierna och de tillhörande målen var:

1. Hur kan det psykiska välbefinnandet främjas genom ledarskap?
2. Hur kan det psykiska välbefinnandet främjas genom arbetets smidighet?
3. Vilka förfaranden i fråga om återhämtning stöder det psykiska välbefinnandet?

I processen deltog också en företagshälsopsykolog. Under våren fick cheferna 6 timmar sparring ledda av företagshälsopsykologen. Under våren 2023 ansöker Lovisa stad hos Mieli rf om utmärkelsen En arbetsplats där sinnet mår bra.

#### Samarbete med företagshälsovården

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. I det samarbete som gäller arbetshälsa har huvudfokus legat på kompanjonskap och inflytande. Arbetsförmågan och arbetshälsan stöds i enlighet med servicebeskrivningen och i olika forum genom samarbete mellan cheferna, HR-teamet och företagshälso teamet. Under det gångna året har det psykiska välbefinnandet främjats särskilt genom utbildningen Att kuva stress samt genom olika handledningar för arbetskollektivet och med hjälp av sparring ledd av företagshälsopsykologen. Under året har

också de metoder för att kartlägga och stöda arbetshälsan och arbetsförmågan vilka utvecklats under åren samlats på Det goda sinnets bricka.

Arbetshälsoteamets arbete i fråga om att stöda arbetsförmågan har bestått av följande åtgärder:

<p><u>Företagsläkare</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uppföljning och stödande av arbetsförmågan 648 st.</li> <li>• Bedömning av återgång till arbetet 2 st.</li> <li>• Bedömning av behovet av rehabilitering: 226 st.</li> <li>• Nätverksmöte kring arbetshälsa: 47 st.</li> <li>• Bedömning av arbetsförmågan 11 st.</li> <li>• Bedömning av arbetsförmågan 1 st.</li> </ul>	<p><u>Företagshälsovårdare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktar arbetstagaren, stödande av arbetsförmågan: 63 st.</li> <li>• Kontaktar arbetsplatsen, stödande av arbetsförmågan: 3 st.</li> <li>• Uppföljning av arbetsförmågan 3 st.</li> <li>• Bedömning av arbetsförmågan: 4 st.</li> <li>• Analys av arbetsförmågan: 9 st.</li> <li>Nätverksmöte kring arbetshälsa 59 st.</li> </ul>
<p><u>Företagsfysioterapeut:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktar arbetstagaren, stödande av arbetsförmågan: 59 st.</li> <li>• Kontaktar arbetsplatsen, stödande av arbetsförmågan: 1 st.</li> <li>• Uppföljning av arbetsförmågan 8 st.</li> <li>• Bedömning av behovet av rehabilitering: 23 st.</li> <li>• Bedömning av återgång till arbetet 4 st.</li> <li>• Bedömning av arbetsförmågan: 4 st.</li> <li>• Bedömning på arbetsplatsen av möjligheten att justera arbetsuppgifterna 6 st.</li> </ul>	<p><u>Företagspsykolog:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nätverksmöte kring arbetshälsa 5 st.</li> <li>• Bedömning av arbetsförmågan 1 st.</li> <li>• Kontaktar arbetsplatsen, stödande av arbetsförmågan: 1 st.</li> </ul>

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 med hjälp av många olika stödåtgärder ägnats åt att stödja återgången till arbetet. Dessutom stöds detta ändamål av de samtal om arbetsförmåga som cheferna för. Sådana samtal har förts sammanlagt 97 gånger under 2022. 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 avtalsperioden. Sådana arbetstagare som löper risk att förlora arbetsförmågan får vård av företagshälsovården och behovet av stöd har minskat i jämförelse med det föregående året (2021: 1483 insatser, 2022: 1273 insatser).

Tillsammans med företagshälsovården har man ordnat KIILA-rehabilitering inom ramen för FPA:s yrkesinriktade rehabilitering. År 2022 bestod målgruppen av städarna och skolgångsbiträdena. Utöver detta har andra tjänster för yrkesinriktad och medicinsk rehabilitering utnyttjats för att kunna stöda arbetskarriärerna och arbetsförmågan hos stadens personal.

Enligt tabell 18 nedan var de mest betydande orsakerna till hälsorelaterad frånvaro sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (22,7 %), mental ohälsa (26,7 %) och sjukdomar i andningsorganen (7,9 %).



### Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro

Diagnosklass	2018	2019	2020	2021	2022
M (Stödorgan)	26,2	27,3	28,3	25,8	22,7
F (Psykisk hälsa)	18,4	22,9	24,8	35,7	26,7
J (Andning)	12,8	15,0	12,3	7,9	12,2
S-T (Skador)	8,4	7,4	6,4	8,3	12,4
I (Blodcirkulation)	6,5	5,3	7,4	3,3	2,9
G (Nervsystem)	5,0	5,0	5,7	7,6	3,1
C (Tumörer)		0,9	4,1	2,3	2,7
Övriga	16,1	10,9	11,1	9,1	17,3
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Det är glädjande att lägga märke till att särskilt sjukfrånvaro på grund av psykiska orsaker minskade och att det var fråga om en minskning med 10 procentenheter jämfört med det föregående året. Också frånvaro på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen har minskat. Dessa två diagnosklasser utgör ungefär hälften av all sjukfrånvaro bland stadens anställda. En ökning har skett särskilt i fråga om sjukdomar i luftvägarna och i fråga om andra sjukdomar av vilka över hälften har haft samband med coronaviruset. Dessutom har frånvaro på grund av skador ökat under 2022.

Under 2022 fortsatte samarbetet med arbetshälsoteamet, centralernas ledningsgrupper och HR-teamet. 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.

Dessutom har arbetshälsan stötts genom korttidsterapi (7 gånger), genom arbetshandledning och olika handledningar för arbetskollektivet (2 gånger) och genom stresshanteringsgrupper (17 gånger). Arbetshandledning har i enlighet med Lovisa stads anvisningar om arbetshandledning också ordnats via andra tjänsteleverantörer.

### Kostnader för arbetsförmåga

I Lovisa stad har de totala kostnaderna för arbetsförmåga sjunkit sedan 2019 men under det föregående året har kostnaderna ökat. Av löneinkomsterna utgjorde kostnader för arbetsförmåga 6,9 procent och uppgick därmed till nästan 2,4 miljoner euro (år 2021 1,7 miljoner euro). Det innebär en ökning med 1,72 procentenheter jämfört med det föregående året.

- Kostnader för sjukfrånvaro 1,4 miljoner euro (år 2021: 1,27 miljoner euro)
- Kostnader för företagshälsovård: 226 100 euro (år 2021: 207 844 euro)
- Invalidpensionsavgift: 323 846 euro (år 2021: 160 629 euro)
- Kostnader för olyckor 80 983 euro (år 2021: 81 496 euro)

### Invalidpensionsavgiften stiger

– år 2022 utgör invalidpensionsavgiftsprocenten 0,84 procent av lönesumman, d.v.s. 321 639 euro. Inom hela den kommunala sektorn 1,0 procent

– Invalidpensionsavgiftsprocenten i Lovisa beräknas uppgå till 1,09 procent år 2023. I medeltal inom den kommunala sektorn 0,9 procent.

Avgiften påverkas retroaktivt under två års tid av det antal arbetstagare som gått i invalidpension.

## Arbetsframtidsgrupp/Arbetsframtidbanken

Under året samlades arbetsframtidsgruppen fyra gånger. Gruppen hade till uppgift att koordinera och utveckla sådana processer där arbetsförmågan är försämrad. Med arbetsframtidbankens lönepengar stöddes under 2022 fem arbetstagares karriärer till exempel genom arbetsprövning, omskolning eller anpassning av arbetet. Alternativet skulle ha varit sjukfrånvaro. I första hand ska dock Kevas eller FPA:s tjänster användas som stödåtgärder.

## Verksamhetsmodeller som stöder välbefinnande i arbetet

Under 2022 utarbetades för kommunen ett antidrogprogram samt sådana principer för användning av sociala medier som gäller de anställda i Lovisa stad och som belyser kommunikationen och arbetarskyddet. Ytterligare utarbetades anvisningar om förebyggande och hantering av osakligt bemötande på arbetsplatsen. Syftet med dessa anvisningar är att öka jämställd och jämlik behandling bland kommunens anställda och att samtidigt ge cheferna/arbetstagarna modeller för hur man ska gå till väga i olika typer av utmanande situationer.

## 3.2. Branschnivå

### Budgetmål

De mål i stadens nya strategi som gäller personalens välmående varierar från år till år i form av budgetmål. De mål för 2023 som gäller personalens välmående är följande enligt central:

Mål/centraler	Centralen för bildning och välfärd	Centralen för näringsliv och infrastruktur	Stadskanslicentralen
Vi främjar personalens välfärd, trivsel och arbetsförmåga i all vår verksamhet.	Vi använder benchmarking för att främja personalens välbefinnande i arbetet. Vi utnyttjar också följande metoder: En arbetsplats där sinnet mår bra, TYHY-aktiverare och Auntie	Flexibla arbetsarrangemang Resurser och arbetsmängd i balans Vi ingriper i ignorering av chefsnivåer i ledningsarbete	En arbetsplats där sinnet mår bra: Vi vidtar de överenskomna åtgärderna. Vi ansöker om utmärkelsen En arbetsplats där sinnet mår bra. Vi gör affischer i team inom ramen för Fram med värdefullt arbete.
Omfattningen och kompetensen av vår personal är dimensionerad i relation till uppgifterna. Man reserverar tillräckligt med tid för dem.	Vi satsar på gemensam planering och prioritering av arbeten och hur arbetsmängden på förhand kan beräknas. Utfallet år 2022 är cirka 50 procent. Enligt resultaten i personalenkäten 2022 upplever cirka 90 procent att de kan utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.	Resurser och arbetsmängd i balans Vi uppskattar personalens kunskaper och lyfter fram det.	Minst 80 procent av de anställda och cheferna upplever att de har tillräckligt med tid att utföra arbetsuppgifterna.

Varje anställd upplever sig vara hörd och arbetet utvecklas i samarbete med personalen.	Enligt resultaten i personalenkäten 2022 upplever cirka 80 procent att de kan inverka på sitt eget arbete.	Vi uppskattar personalens kunskande och ger personalen ansvar.	Minst 80 procent av de anställda och cheferna upplever att de kan utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.
Arbetets mål och syften utarbetas tillsammans med personalen och årligen utvärderas tidsenligheten och funktionen av arbetsbeskrivningarna, arbetsuppgifterna och arbetsprocesserna.	Vi ser till att alla anställda har arbetsbeskrivningar som är á jour. Förda utvecklingssamtal antecknas i Populus.	Vi uppdaterar arbetsbeskrivningarna vid behov. Vi för utvecklingssamtal.	Arbetsbeskrivningarna är á jour. Vi har fört utvecklingssamtal med alla anställda
Personalen ges stöd i en värld och arbetsmiljö som är i förändring.	Vi utarbetar en egen utbildningsplan för centralen som baserar sig på de prioriterade områden som teamen kommit överens om.	Vi deltar i utbildningar.	Utbildningsplanen motsvarar behoven inom branschen.

#### Längden på den hälsorelaterade frånvaron, kalenderdagar

Hälsorelaterade frånvaron (totalt, även olyckor)	Avlönade hälsorelaterade frånvaron, kalenderdagar	Oavlönade hälsorelaterade frånvaron, kalenderdagar
1-7 dagar	9480	63
8-29 dagar	6994	0
30-59 dagar	3262	226
60-89 dagar	818	0
90-179 dagar	183	462
Yli 180 dagar	0	185

Hälsorelaterade frånvaron, räknat i arbetsdagar var totalt 16 416 dagar (år 2021: 14 743 dagar). Sjukfrånvarona ökade således med cirka 1 700 dagar och av dessa berodde cirka 1300 dagar av corona och av övriga orsaker var frånvarodagarna cirka 400 arbetsdagar.

#### Ledning av arbetsförmåga

I Lovisa stad används en digital plattform, en chefskompass, som stöd för ledandet av arbetsförmågan och som stöd för företagshälsosamarbetet. I chefskompassen finns tre olika uppgifter:

1. Att ordna samtal om arbetsförmåga (larmgräns efter 14 frånvarodagar eller efter tre sjukfrånvaroperioder under fyra månader)
2. Samtal om återgång till arbetet efter en längre sjukfrånvaro
3. Kontakt med arbetstagaren under sjukfrånvaron

Under det gångna året har fokus legat på samtal om arbetsförmåga och på uppföljning av de åtgärder som överenskommit under samtalen. Samtal om återgång till arbetet ordnas i regel tillsammans med företagshälsovården i samband med nätverksmöten kring arbetshälsa. Det är också fint att notera att cheferna har kontaktat arbetstagarna under sjukfrånvaron.

	Ordna ett samtal om arbetsförmåga, alla	Orda samtal om återgång till arbetet, alla	Uppföljning av åtgärder, alla	Förhandsuppgifter som gäller nätverks-möte kring arbetshälsa, alla	Kontakt med arbetstagaren, alla	Uppföljnings-samtal, alla
Tid	St.	St.	St.	St.	St.	St.
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	-
<b>SAMMANLAGT</b>	<b>97</b>	<b>3</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>-</b>

#### Inlämnade anmälningar om arbets säkerhet samt planerade åtgärder för att förebygga anmälningar

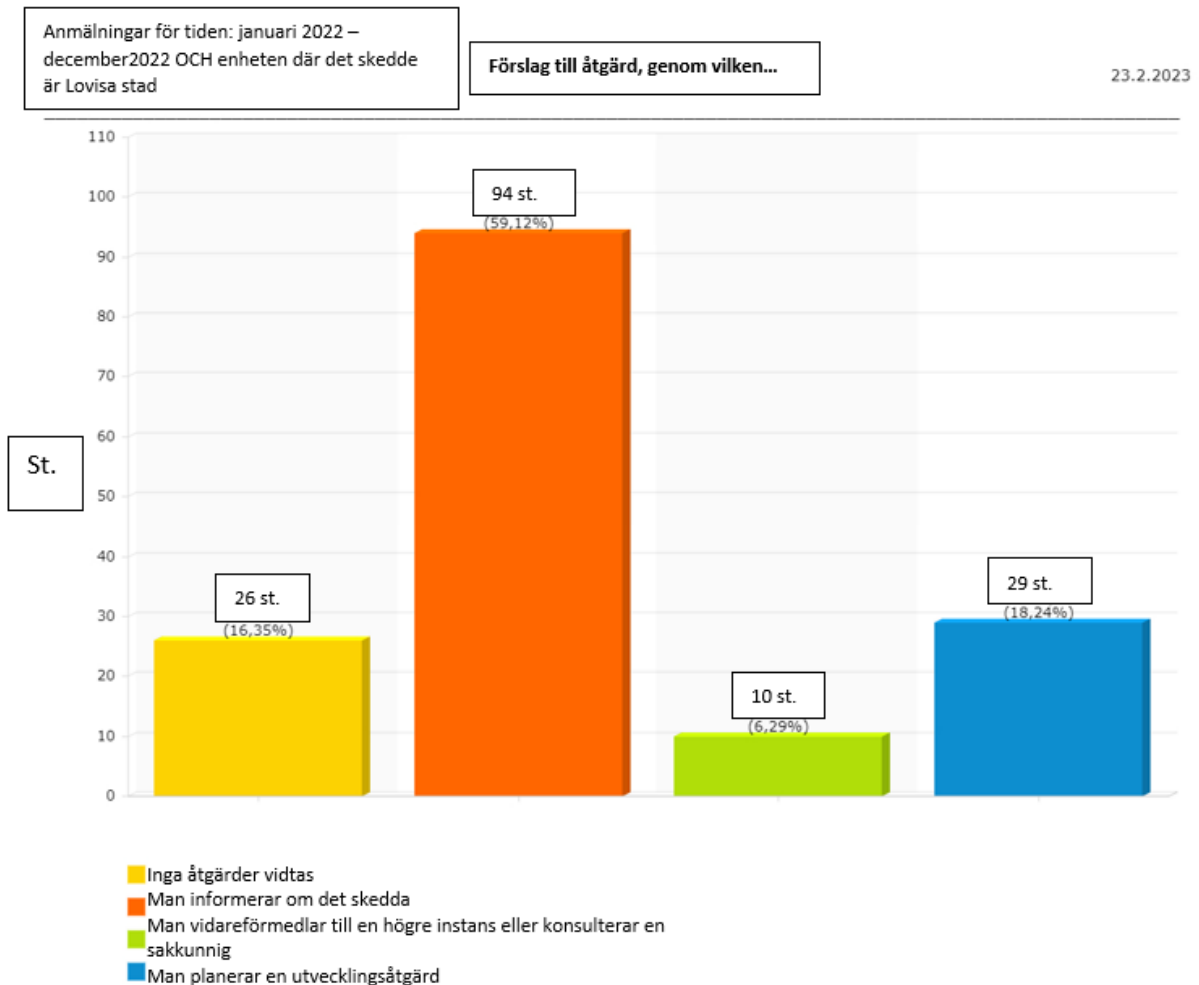
Under året lämnades sammanlagt 278 anmälningar om arbets säkerhet via arbets säkerhetsprogrammet Wpro. Av anmälningarna utgjorde 185 eller 66 procent anmälningar om olyckor och våldssituationer. Antalet anmälningar om tillbud uppgick till 59 och antalet övriga anmälningar om säkerhetsobservationer uppgick till 34.

Orsaken till anmälan var oftast:

- Våldssituationer 75 st.
- Halkning och stukning 48 st.
- Smittorisk 35 st.
- Akut fysisk eller psykisk belastning 16 st.
- Bett/skärsår 15 st.
- Långvarig fysisk eller psykisk belastning 11 st.

- Symtom som beror på dålig inomhusluft 10 st.

Behandlingen av anmälningar om arbets säkerhet måste förbättras eftersom 82 av de inlämnade anmälningarna väntar på behandling och endast 66,6 procent av anmälningarna har slutbehandlats. Förebyggande åtgärder har planerats enligt följande:



Att förutse säkerheten och hälsosamheten i fråga om arbetsvillkoren utgör en viktig del av ledningen av personalresurserna eftersom såväl olyckor som psykisk belastning kan leda till långvarig frånvaro från arbetet.

### 3.3. Enhetsnivå

Målet är att man inom varje enhet går igenom resultatet av arbetshälsoenkäten tillsammans med personalen och lyfter fram ett delområde som fungerar bra och ett delområde som behöver utvecklas. I december samlade HR-teamet in uppgifter på enhetsnivå om förverkligandet av välbefinnande i arbetet samt om de områden som ska utvecklas och om därtillhörande utvecklingsåtgärder. Enkäten besvarades av 18 chefer.

Väl fungerande delområden:	Delområden som behöver utvecklas:	Utvecklingsåtgärder
----------------------------	-----------------------------------	---------------------

<p>1. En förtroendeingivande atmosfär 2. Alla känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetsätten 3. Jag kan utnyttja mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jag har tillräckligt med tid för att få mitt arbete utfört</li> <li>• Vi borde värdesätta vårt jobb.</li> <li>• Se det goda och berömma istället för att fokusera på negativa saker. (Utveckla oss själva)</li> <li>• Att öka gemenskapen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioritering av mina egna arbetsuppgifter.</li> <li>• Bättre planering av den personliga tidsanvändningen.</li> <li>• Fortsätta att jobba med positiv pedagogik</li> <li>• Tidtabell genast</li> <li>• Strukturer stödjer gemenskapen: Gemensamt personalrum, i utvecklingsgrupperna har man beaktat studerandenas arbetsgrupp för delaktighet, arbetsgruppen för arbetshälsa. Gemenskapen lyfts fram i vardagen: intern informations-TV tillgänglig, lag- och skoltröjor vid turneringar och evenemang.</li> </ul>
<p>1. Samhörighet 2. påverkningsmöjligheter i arbetet 3. gott samarbete med övriga enheter och entreprenörer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi ber regelbundet om feedback av våra kunder</li> <li>• Inskolning: dokument till nya lärare och fördelning av ansvaret för inskolningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett häfte där användarna kan ge ris/ros/skicka hälsningar, samt i fortsättningen en elektronisk kundenkät</li> </ul>
<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"> <li>• Tillräckligt med tid för att utföra mitt arbete</li> <li>• Vi önskar att den högsta ledningen är mera öppen</li> <li>• Tidsanvändning / tidsplanering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Under nästa års utvecklingsdagar kommer vi överens om ansvarsområden</li> </ul>
<p>1. Motiverade arbetstagare 2. En hjälpsam atmosfär 3. Mångsidigt utnyttjande av kompetens</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jag har tillräckligt med tid för att utföra mitt arbete</li> <li>• Jag har tillräckligt med tid för att göra mitt jobb</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årsklockor, anvisningar, att ställa sig bakom gemensamma arbetsätt</li> </ul>
<p>1. Alla min arbetsenhet känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetsätten 2. Det finns en atmosfär av förtroende mellan mig och min chef. 3. Vi är medvetna om arbetsenhetens mål.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Under våren 2023 funderar vi hur vi prioriterar uppgifter, vad är viktigt och vad är inte, vad kan vi lämna ogjort. Det får inte råda ständig brådska.</li> </ul>
<p>1. Vi lyssnar på kunden 2. En sammanställning av många svar &gt; vi gör/skapar tillsammans saker i god anda &gt; trygg atmosfär 3. Vi förhåller oss positivt till professionell utveckling</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledninggruppen 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.</li> </ul>
<p>1. Jag är medveten om min arbetsenhetens mål 2. Det finns en atmosfär av förtroende mellan mig och min chef 3. Alla i min arbetsenhet känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetsätten</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. Individnivå

Under 2022 skapade vi tillsammans med företagshälsovården Det goda sinnets bricka där vi samlat alla de kartläggningsinstrument och stödåtgärder som gäller individens välbefinnande:

	Tidigt stöd/förebyggande	Tidigt stöd/reaktion	Stöd vid återgång till arbetet	Stöd för arbetsframtiden
<b>Kartläggning</b>	Utvecklingssamtal Arbetshälsoenkät varje höst Riskbedömning på våren Hälsokontroller Arbetsplatsutredningar Piltavla för hur fungerande arbetsgemenskapen är Fiilismätare Processen En arbetsplats där sinnet mår bra	Samtal om arbetsförmåga Belastningsvågen (ttk.fi) Återhämningsräknare (ttl.fi) Anmälningar i Wpro (psykisk belastning) Bedömning av arbetsförmågan	Bedömning av arbetsförmågan	Karriärsamtal
<b>Stöd</b>	Aktiv personalledning Stöd av arbetsgemenskapen Anvisningar/information av företagshälsovårdaren Team-/personalmöten Utvecklingsdagar Gemensam planering/prioritering Utbildning för Välbefinnande i arbetet Utbildning i arbetsgemenskapsfärdigheter Workshoppar om välbefinnande i arbetet Handledningen Att kuva stress Arbetshandledning Workshoppar riktade till cheferna om ledning av arbetshälsa och arbetsförmåga Chefsmentor TYHY-aktiverare Auntie för psykiskt välbefinnande	Anpassning av arbetet Ersättande arbete Förkortad arbetstid Stadens mentalvårdstjänster Stöd av företagsläkaren Humörträning Sömnhandledning Arbetshandledning Arbetarskyddsfullmäktige	Nätverksmöte kring arbetshälsa Arbetsprövning Anpassning av arbetet Partiell sjukdagpenning Kontakt mellan chefen och den anställda	Företagspsykolog Korttidsterapi Partiell sjukdagpenning Kiila-coachning Oras-kurser och Silmu-kurser Arbetsframtidspanke

□

## 4. Ledarskap och chefsarbete

### 4.1. Morgonkaffe för cheferna

Under 2022 ordnade personalchefen och arbetshälsokoordinatorn/arbetarskyddschefen precis som under tidigare år tio interaktiva morgonkaffestunder. Under kaffestunderna gick man bland annat igenom ändringar i arbetslagstiftningen och i tjänste- och kollektivavtalen samt stadens interna anvisningar och verksamhetsätt i anslutning till ledningen av arbetshälsan och arbetsförmågan. Under morgonkaffestunderna för cheferna informerades man dessutom om övriga aktuella ärenden som berör staden.

### 4.2. Chefsworkshop

I början av oktober ordnades en chefsworkshop tillsammans med Mehiläinens företagshälsovård och Kommunernas pensionsförsäkring (Keva). Syftet med strategiworkshopen var att erbjuda cheferna kamratstöd i öppnandet av nästa års En uppskattad personal samt i förverkligandet av de därtillhörande strategiska åtgärderna (ledning av arbetshälsan och arbetsförmågan). Totalt 20 chefer var på plats. Avsikten var att utnyttja resultaten från workshopen i budgetmålet och i det dagliga ledningsarbetet.

Under workshopen höll Sanna Pesonen (Keva) ett inledningsanförande om att genom ledning av arbetsförmågan öka antalet dagar som arbetsförmögen. Petra Aaltonen (Mehiläinen) höll ett inledningsanförande om roller och ansvar i stödjandet av personalens arbetsförmåga.

### 4.3. HR-utbildningar

Under året ordnade HR- teamet olika, nedan nämnda, interna utbildningar

- Välbefinnande i arbetet-kortutbildningar
- Utbildning i arbetsgemenskapsfärdigheter
- Företagspsykologens sparring av cheferna kring temat Ett sinne som mår bra
- Utbildning för nya chefer (arbetarskyddsansvar, ledning av arbetshälsan och arbetsförmågan)
- AKTA + Populus x 4 st.
- UKTA + Populus x 2 st.
- Pelu-workshop x 2

□



## 5. Produktivitet och resultat

### 5.1. Utvecklingssamtal

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 75 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 2022 års utvecklingssamtal med anställda i början av 2023.