

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

LOVIISAN KAUPUNKI



Sisällys

1.	Johdanto	3
2.	Osaaminen ja uudistuminen	4
2.1.	Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen	4
2.2.	Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen	5
2.3.	Avoimet työpaikat	5
3.	Työhyvinvoinnin johtaminen	6
3.1	Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso	6
3.2.	Toimialataso	12
3.3.	Yksikkötaso	16
3.4.	Yksilötaso	21
4.	Johtaminen ja esihenkilötyö	23
4.1.	Esihenkilöamukahvit	23
5.	Tuottavuus ja tuloksellisuus	23
5.1.	Kehityskeskustelut	23
6.	Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025	23

1. Johdanto

Loviisan kaupunki otti vuoden 2022 alusta käyttöön henkilöstökertomuksessaan Kunta- ja hyvinvointialue työnantajien (KT) uuden suosituksen mukaisen rakenteen. Vuoden 2024 henkilöstökertomus pohjautuu myös KT:n suosituksen rakenteeseen. KT:n suosituksessa henkilöstökertomuksen laadintaan tuodaan esiin neljä eri aihealuetta, jotka ovat:

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

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

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

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

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

Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään Loviisan kaupungissa säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty Loviisan kaupungin käyttämästä Populus-henkilöstötietojärjestelmästä. Lisäksi raportissa on käytetty kirjanpidosta, Kevalta, kaupungin henkilöstökyselyä ja työterveyshuollosta saatuja tietoja. Vuoden 2024 kertomuksen on koornut ja laatinut kaupungin henkilöstöhallintotiimi (HR-tiimi), johon kuuluu henkilöstöpäällikkö ja HR-asiantuntijat.

2. Osaaminen ja uudistuminen

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

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

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

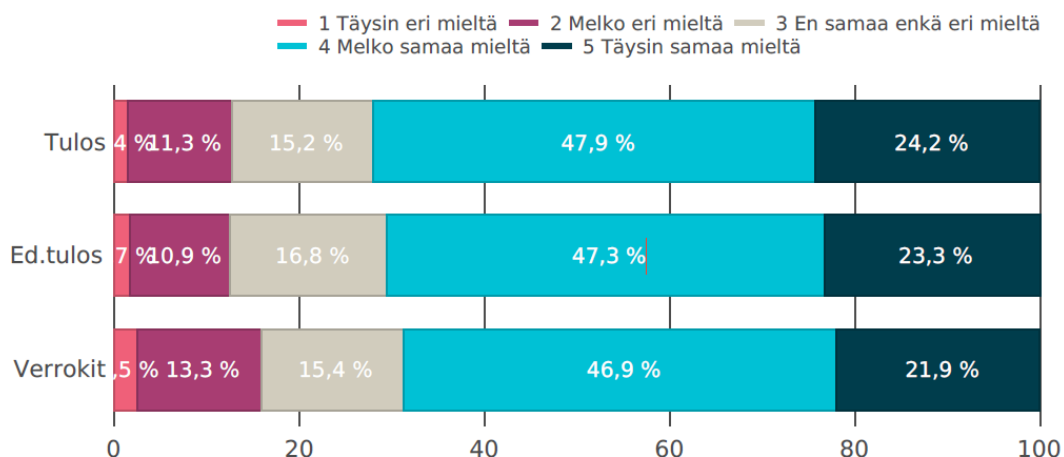
Kaupunginhallitus päätti 16.12.2024 käynnistää organisaatiouudistuksen johdosta käytävät yhteistoimintaneuvottelut. Loviisan kaupungin nykyinen organisaatiomalli perustuu kolmeen keskukseseen. Kyseinen malli on säilynyt samana vuoden 2019 alusta, vaikka kaupunkiorganisaation tehtävät ja toimintaympäristö ovat muuttuneet.

Vastauksena muuttuneeseen tilanteeseen, sekä erityisesti läpinäkyvyyden ja yhteistyön lisäämiseksi kaupunkiorganisaatiota on tarkoitus uudistaa siten, että organisaatiomalli paremmin vastaa kaupungin toimintoja. Kaupungin organisaation suunnitellaan uudistettavaksi niin, että nykyisten kolmen keskuksen sijasta siirryttäisiin viiden vastualueen malliin.

2.1. Työntekijöiden osaaminen ja uudistuminen

Syksyllä 2024 toteutetussa henkilöstökyselyssä kaupungin työntekijät arvioivat voimavarojaan kohdata muutoksia ja uusi haasteita työssään seuraavasti:

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Kuva 1: Tulos vuonna 2024

Vastausten perusteella ja verrattuna vuoteen 2023 voidaan todeta, että prosentuaalinen osuus niistä, jotka olivat joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään, on noussut vuonna 2024. Verrokkiryhmä koostuu 83 organisaatiosta, jotka ovat ns. keskisuuria kuntia, ja verrattaessa verrokkiryhmän vuoden 2024 tuloksia Loviisan kaupungin tuloksiin voidaan todeta, että vastaajat Lovisan kaupungista kokevat, että voivat paremmin kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään kuin verrokkit.

2.2. Henkilöstö- ja täydennyskoulutus ja omaehtoinen kouluttautuminen

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2024 yhteensä (899) kappaletta (vuonna 2023: 940 kappaletta). Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutöypäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle. Koulutuspäivien väheneminen johtuu osittain siitä, että Promid työaikaseurantajärjestelmään kuuluvat henkilöt, merkitsevät ainoastaan täydet koulutuspäivät Populukseen ja myös osittain siitä, että meillä on rajoittamaton lisenssi Eduhouseen joka mahdollistaa sen, että henkilökunta pystyy opiskelemaan suuriakin kokonaisuuksia, pieninä palasina, esimerkiksi 15-30min kerrallaan, kun työn kannalta on ollut mahdollista, näitä ei ole merkitty Populukseen.

Tosiasiassa omaehtoinen kouluttautuminen on lisääntynyt Eduhousen myötä.

HR-tiimi on vuoden 2024 aikana pitänyt erilaisia info- ja koulutustilaisuuksia seuraavasti:

- esihenkilöille, ajankohtaisista VES/TES-muutoksista ja omista ohjeistuksista esim. esihenkilökahvitalaisuuksissa, 8 kpl
- HR-info tilaisuuksia on pidetty 9 kpl,
 - Sivistys- ja hyvinvointikeskus: Vapaa-aika ja kulttuuri
 - EKI viikkokokous
 - Sivistys- ja hyvinvointikeskus: Rehtori-kokous
 - Uudet esihenkilöt, 3 kpl (Vesiliikelaitos, Sivistys- ja hyvinvointikeskus: Siivouspalvelut, kaupunginkansliakeskuksen viikkokokous sekä
 - Perehdytystilaisuuksia uusille työntekijöille 2 kpl.

HR-tiimi on tehnyt esihenkilöille tallenteita sisäisistä koulutuksistaan muun muassa Populus- ja VES/TES-koulutuksista. Sisäinen osaamisen vahvistaminen on liittynyt muun muassa palvelussuhteen ehtoihin ja työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Henkilöstöllä on ollut koulutussuunnitelman ja HR-koulutuksien lisäksi rajaton käyttöoikeus Eduhousen koulutuksiin. Esihenkilöitä on ohjeistettu hyödyntämään KT:n Linja-palveluja ja KT Linja-koulutuksia. Työnantaja on edellyttänyt kaikkien esihenkilöiden osallistumista KT:n järjestämään esihenkilön työsuojeluvastuut -koulutukseen sekä Työterveyslaitoksen Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi -verkkovalmennukseen (6 moduulia). Mehiläinen Oy:n kanssa on toteutettu neljä esihenkilövalmennuskertaa, keväällä 2024. Esihenkilöille on myös annettu mahdollisuus osallistua, FCG:n koulutukseen: palautteen anto ja haastavat tilanteet (syksy 2024).

2.3. Avoimet työpaikat

Loviisan kaupungilla oli vuonna 2023 haettavana 234 avointa tehtävää tai virkaa (vuonna 2023: 202). Näihin avoimiin tehtäviin ja virkoihin haki yhteensä 1 288 (vuonna 2023: 1 173 hakijaa). Suurin osa rekrytoinnista kohdistui sivistys- ja hyvinvointikeskukseen. Hakijamäärä per haettava tehtävä/virka oli 5,5, kun se vuonna 2023 oli 5,7. Hakijamäärä on siis pysynyt lähes samalla tasolla kuin vuonna 2023. Kuntarekryn Urasivun

käyttöä, jossa on kiinnitetty huomioita rekryilmoitusten sisältöön ja houkuttelevuuteen, on jatkettu vuonna 2024. Tiettyihin johtaja- ja päällikkötason virkoihin on käytetty ulkopuolisten rekrytointiyritysten palveluita.

3. Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Julkisissa asiakaspalvelutehtävissä henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan täten vaikuttaa asiakaskokemukseen.

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

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

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

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

3.1 Työhyvinvoinnin johtamisen strateginen taso

Henkilöstövoimavarat ovat yksi kaupunkistrategiamme tavoitteista.

Arvostettu henkilöstö

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

Työhyvinvoinnin edistäminen on yhteistyötä. Työhyvinvointia voi määritellä eri tavoin, esimerkiksi seuraavalla tavalla: Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ tukee elämän kokonaisuutta.

Työhyvinvointi on sekä yksilön että työyhteisön kokemus ja näkyy myös ulospäin, esimerkiksi asiakkaille. Työ sujuu ja osaaminen sekä työn haastavuus ovat tasapainossa.

Työhyvinvointi näkyy ja tuntuu myös:

- arjen sujumisena ja tavoitteiden toteutumisena
- tuen antamisena ja saamisena työn arjessa
- hyvänä työntekijäkokemuksena
- vetovoimaisena työyhteisönä
- joustavuutena ja uudistumiskykyinä.

Yksilö on vastuussa omasta työkyvystään: terveellinen elämä ja palautuminen, omien rajojen tunnistaminen ja työkuorman kohtuullisena pitäminen, muutosvalmius ja oman uran kehittäminen tai muuttaminen. Yksilö on omalta osaltaan myös vastuussa yhteisön hyvinvoinnista.

Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja yhteistyön sujuvuus ovat keskeisessä osassa työkyvyn ylläpitämisessä ja uupumisen ehkäisemisessä. Työyhteisö voi nostaa esiin monella tasolla olevia työkyvyn pulmia tai epäkohtia. Työyhteisön lähijohtaminen on avainasemassa: oikeudenmukaisuus, vaikuttamisen mahdollisuus ja palaute.

Työhyvinvointiin vaikuttavat työn, työpaikan, johtamisen ja työyhteisön rakenteet ja käytännöt. Vaikka jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, siihen liittyvien asioiden yhteinen käsittely työpaikalla on tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä on innostavaa ja lisää osallisuuden kokemusta. Myös lainsäädäntö ohjaa työnantajia kehittämään työpaikkaa henkilöstön kanssa.

Työyhteisön toimivuus näkyy työpaikan ilmapiirissä innostuksena, luottamuksena, rohkeutena, luovuutena, me-henkenä, avoimuutena, arvostuksena, sitoutumisena, vastuullisuutena ja positiivisuutena.

Työyhteisössä uskalletaan nostaa esiin myös kehitettäviä asioita. Jokaiselle työntekijälle organisaation eri tehtävissä kertyy tietoa työyhteisön toimivuuteen liittyvistä asioista. Esimiehen tehtävänä on luoda foorumi, jossa asioita voidaan nostaa esille ja käsitellä yhdessä, esimerkiksi työpaikkakokouksessa.

Henkilöstövoimavaroja mitataan henkilöstö-/työhyvinvointikyselyllä, ja vuonna 2024 hyödynsimme kuten vuosina 2022 ja 2023 Kevan laatimaa kyselypohjaa. Kysely lähetettiin 624 työntekijälle ja siihen vastasi 435 työntekijää. Vastausprosentti oli 69,7 %, joka oli aiempaa vuotta parempi (64,4 %). Vertailuna käytettiin vuoden 2023 tuloksia ja lisäksi vertailuaineistossa oli 83 muuta organisaatiota (keskisuurta kuntaa).

Koko kaupungin tasolla parhaiten oli onnistuttu alla oleviin väittämiin:

- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri

Koko kaupungin tulosten osalta eniten kehitettävää oli alla oleviin väittämiin

- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen
- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi

Keskuskohtaiset tulokset on käsitelty loppuvuonna työyhteisöjen ja henkilöstön kanssa siten, että jokaisessa yksikössä on nostettu kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehittämisen kohde. Esihenkilöiltä kerättiin Webropol kyselyllä tiedot kehitettävistä kohteista ja nämä on tarkemmin avattu kohdassa 3.3.

Kaupungin henkilöstön polkupyöräetu

Loviisan kaupunginhallitus päätti 18.12.2023, syksyllä 2023 tehdyn kilpailutuksen perusteella, valita Oomi Oy:n kaupungin henkilöstön työsuhdepolkupyörien leasingpalvelun toimittajaksi. Työsuhdepolkupyörien käyttöönotto tapahtui keväällä 2024 ja vuoden lopussa 28 työntekijää on ottanut edun käyttöönsä. Työsuhdepolkupyöräetu on vapaaehtoinen mahdollisuus työntekijöillemme ja sen avulla edistämme henkilöstön hyvinvointia.

Kaupungin henkilöstön maksuton käyttöoikeus kaupungin kuntosaleihin

Kaupunginvaltuustolle jätettiin huhtikuussa 2023 valtuustoaloite, jossa esitettiin, että Loviisan kaupungin työntekijöillä olisi ilmainen käyttöoikeus kaupungin kuntosaleille. Perusteluna tälle aloitteessa on muun muassa mainittu, että työnantajan on tärkeää edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Työnantajan myös tulisi kannustaa työntekijöitään tekemään terveyttä edistäviä tekoja joka päivä. Lisäksi aloitteessa tuotiin esille, että ko. maksuton käyttöoikeus ehkäisisi työntekijöiden poissaoloja ja tukisi henkilöstön psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia.

Vastaus valtuustoaloitteeseen annettiin syyskuussa 2023 kaupunginvaltuustolle, jossa todettiin, että asia valmistellaan siten, että kaupunki tarjoaa työntekijöilleen maksuttoman käyttöoikeuden kaupungin kuntosaleille 1.1.2024 alkaen. Työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä vahvisti joulukuussa 2023 periaatteen, joten maksuton käyttöoikeus astui voimaan 1.1.2024 alkaen. Vuoden 2024 aikana on haettu 94 kpl avaimia kaupungin kuntosaleihin.

Auntie

Auntie on helposti lähestyttävä tuki mielen hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. Luottamukselliset kahdenkeskiset keskustelut mielen ammattilaisen kanssa sekä harjoitukset ja materiaalit auttavat työntekijöitä ennaltaehkäisemään ongelmia ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi.

Edelleen 17,4 % (vuonna 2023: 29,5 %) kaikista sairauspoissaoloistamme johtuu mielenterveyssyistä. Koska meillä on pääpaino ennaltaehkäisevää toiminnassa (hoidamme mieluummin terveyttä kuin sairautta) olemme jatkaneet sopimustamme AUNTIE-palvelun kanssa. Auntie on matalan kynnyksen ennaltaehkäisevää apua, jossa Auntien palvelun ytimessä ovat mielen hyvinvointia edistävät paketit, jotka sisältävät viisi 45 minuutin verkkotapaamista mielen ammattilaisen kanssa sekä hyödyllisiä harjoituksia. Auntie-verkkotapaamiset ovat työaikaa.

Työterveysyhteistyö

Uusi työterveyshuollon sopimus Loviisan kaupungin henkilöstölle hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 27.11.2023. Sopimus, joka solmittiin Mehiläinen Oy:n kanssa, on ajalle 1.4.2024–31.3.2028 siten, että sopimusta voidaan tarvittaessa jatkaa kahdella optiovuodella. Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työterveyspainotteiseen

sairaanhoidon. Työterveystoimintasuunnitelman toimintamallissa pääpaino on ennaltaehkäisevässä työterveyshuoltotoiminnassa. Työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan esihenkilöiden, HR:n ja työterveystiimin yhteistyönä palvelukuvauksen mukaisesti eri foorumeilla. Kuluneena vuonna on erityisesti panostettu mielen hyvinvoinnin edistämiseen.

Työterveystiimin työ työkyvyn tukemisen osalta on koostunut seuraavista toimenpiteistä:

<u>Työterveyslääkäri:</u> • Työkyvyn seuranta ja tuki: 154 kpl (vuonna 2023: 312 kpl) • Työhön paluun arviointi: 30 kpl (vuonna 2023: 18 kpl) • Kuntoutustarvearvio: 149 kpl (vuonna 2023: 141 kpl) • Työterveysneuvotteluja: 9 kpl (vuonna 2023: 25 kpl) • Työkyvyn arvioita: 12 kpl (vuonna 2023: 24 kpl)	<u>Työterveyshoitaja:</u> • Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 61 kpl (vuonna 2023: 32 kpl) • Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 0 kpl (vuonna 2023: 2 kpl) • Työkyvyn seuranta: 2 kpl (vuonna 2023: 3 kpl) • Työkykyarvio: 2 kpl (vuonna 2023: 3 kpl) • Työkykytilanteen analysointi: 13 kpl (vuonna 2023: 10 kpl) • Työterveysneuvottelu: 13 kpl (vuonna 2023: 21 kpl)
<u>Työfysioterapeutti:</u> • Yhteydenotto työntekijään, työkyvyn tukeminen: 11 kpl (vuonna 2023: 2 kpl) • Yhteydenotto työpaikalle, työkyvyn tukeminen: 0 kpl (vuonna 2023: 0 kpl) • Työkyvyn seuranta: 27 kpl (vuonna 2023: 5 kpl) • Kuntoutustarvearvio: 0 kpl (vuonna 2023: 0 kpl) • Työhön paluun arvio: 1 kpl (vuonna 2023: 2 kpl) • Työn muokkausmahdollisuuksien arviointi työpaikalla: 9 kpl (vuonna 2023: 4 kpl)	<u>Työterveyspsykologi:</u> • Työterveyspsykologi (työkyvyn arviointi ja tukeminen: 10 kpl (vuonna 2023: 7 kpl)

Monet työkyvyn tukeen liittyvät toimenpiteet, kuten työkykyarviot, työterveysneuvottelut ja työkyvyn seuranta ovat vakiintuneet osaksi työkyvyn tuen toimenpiteitä. Työhön paluun tukeen on kiinnitetty erityistä huomiota monilla erilaisilla tukitoimilla. Lisäksi esihenkilöiden käymät työkykykeskustelut tukevat tätä päämäärää. Työterveysneuvotteluissa on pyydettyä HR-tiimin edustaja paikalla, jotta voidaan tukea työpaikalla ja organisaation sisällä tapahtuvia prosesseja. Suunta on oikea ja sopimuskauden palvelukuvauksen mukainen.

Alla olevan taulukon mukaisesti merkittävimmät terveysperusteisten poissaolojen syyt olivat tukieliemsairaudet (20 %), hengityselinsairaudet (18,6 %) ja mielenterveyden häiriöt (17,4 %).

Kuva: Terveysperusteisten poissaolojen diagnoosiluokat vuosina 2023 ja 2024

Diagnoosiluokka		
%	2023	2024
M (Tukielin)	13,3	20,0
F (Mielenterveys)	29,5	17,4
J (Hengitys)	15,8	18,6
S-T (Vammat)	17,7	15,7
R (Sairauden oireet)	9,5	9,9
N (virtsa- ja sukupuolielimet)	4,6	5,9
L (Iho)	1,8	3,9
Muut	7,8	8,6
Yhteensä	100	100

Laskettuina päivinä mielenterveyspoissaolot on laskeneet huomattavasti edellisvuodesta: vuonna 2024 näitä oli 1 077 päivää ja vastaava luku vuonna 2023 oli 2 429 päivää.

Hengitystieinfektioita on sairastettu noin 3 % enemmän vuonna 2023 kuin vuonna 2024. Muu-luokan poissaolot ovat nousseet noin 1 %. Tuki- ja liikuntaelinpoissaolot ovat nousseet noin 7 %.

Vuoden 2024 aikana jatkettiin yhteistyötä työterveystiimin, keskusten johtoryhmien ja HR:n kanssa. Keskusten työkykyyn liittyviä tunnuslukuja on tarkasteltu 1–2 kertaa vuodessa ja suunniteltu työkyvyn tueksi toimenpiteitä, jotka on kohdistettu eri keskusten työkyvyn haasteisiin.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Loviisan kaupungilla työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat olleet laskussa vuodesta 2019 alkaen, poikkeuksena vuosi 2022, jolloin ne nousivat. Vuonna 2024 kustannukset olivat nousseet verrattuna vuoteen 2023 ja olivat 1,5 miljoonaa euroa (vuonna 2023: 1,3 miljoonaa euroa).

- Sairauspoissaolokustannukset: 754 000 euroa (vuonna 2023: 794 000 euroa)
- Työterveyshuoltokustannukset: 244 000 euroa (vuonna 2023: 166 000 euroa)
- Työkyvyttömyyseläkemaksu: 282 000 euroa (vuonna 2023: 274 000 euroa)
- Tapaturmavakuutusmaksut: 81 00 euroa (vuonna 2023: 232 000 euroa)

Työkyvyttömyyseläkemaksun kehitys 2023-2025

Vuonna 2024 työkyvyttömyyden maksuprosentti oli 1,08 % (vuonna 2023: 1,06 %) palkkasummasta eli 282 351 euroa. Kunta-alalla keskiarvo oli 0,82 % vuonna 2024.

Vuoden 2025 arvio Loviisan työkyvyttömyyden maksuprosentista on 0,54 % eli huomattavasti alhaisempi kuin vuonna 2023. Kunta-alalla keskiarvo 0,72 %.

Maksuun vaikuttaa takautuvasti kahden vuoden ajan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä.

Työtulevaisuusryhmä/-pankki

Työtulevaisuuspankin työkokeilua käytetään silloin kun vaihtoehtona olisi ollut sairauspoissaolo. Ensisijaisina tukikeinoina käytetään kuitenkin aina Kevan tai Kelan palveluja. Vuonna 2024 työtulevaisuuspankin työkokeilulla on tuettu onnistuneesti, yhden henkilön työuraa 6 kuukauden ajan.

Työhyvinvointia tukevat toimintamallit

Vuonna 2024 työhyvinvoinnin painopisteenä on ollut psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisy. Esihenkilövalmennuksissa olemme keskittyneet esihenkilötyön näkyväksi tekemiseen ja heidän esihenkilöroolin vahvistamiseen. Työterveysyhteistyössä olemme hyödyntäneet laajemmin kompassityökalujen tuottamaa tietoa.

3.2. Toimialataso

Talousarviotavoitteet

Kaupungin uuden strategian henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tavoitteet elävät vuosittain talousarviotavoitteina. Vuodelle 2024 asetetut henkilöstön työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ovat seuraavia keskuksittain:

Tavoitteet/keskukset	Sivistys- ja hyvinvointikeskus	Elinkeino- ja infrastruktuurikeskus	Kaupunginkansliakeskus
Edistämme henkilöstön hyvinvointia, työssä viihtymistä ja työkykyä kaikessa toiminnassamme.	Käytämme eri keinoja henkilöstön voimavarojen vahvistamiseksi ja työkuormittavuuden hallitsemiseksi. Vahvistamme työkyvyn tukitoimia.	Työssä jaksaminen ja työteho lisääntyvät.	Panostamme ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. Kehitämme uusia toimintatapoja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa henkilöstön voimavarojen vahvistamiseksi ja työkuormittavuuden hallitsemiseksi.
Henkilöstömme määrä ja osaaminen on mitoitettu suhteessa tehtäviin. Esihenkilötehtäviin varataan riittävästi aikaa.	Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että heillä on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen. Vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.	Työssä jaksaminen ja työteho lisääntyvät. Työssä jaksaminen, työmotivaatio ja työteho lisääntyvät. Osaamisen arvostaminen ja sen esiin tuominen	Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 80 prosenttia työntekijöistä ja esihenkilöistä kokee, että heillä on riittävästi aikaa työtehtävien suorittamiseen. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 80 prosenttia kokee, että he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään.

Jokainen työntekijä tuntee tulevaisuutensa kuulluksi ja työtä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa.	Vähintään 90 prosenttia henkilöstökyselyjen vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä	Työssä jaksaminen, työmotivaatio ja työteho lisääntyvät. Osaamisen arvostaminen ja vastuun antaminen	Henkilöstökyselyn tulosten perusteella vähintään 90 prosenttia vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä
Työn tavoitteet ja päämäärät laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja arvioidaan vuosittain työkuvien, työtehtävien ja työprosessien ajantasaisuutta ja toimivuutta.	Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla. Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.	Päivitämme tehtäväkuvat tarvittaessa. Pidämme kehityskeskustelut.	Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla. Jokaisen työntekijän kanssa on käyty kehityskeskustelu.
Tuetaan henkilöstöä muuttuvassa maailmassa ja työympäristössä.	Henkilöstön koulutus on suunnitelmallista ja vastaa tarpeita. Koulutussuunnitelma vastaa alan tarpeita.	Osallistumme koulutuksiin.	Työntekijän ja henkilökunnan koulutustarpeiden kartoitus ja koulutussuunnitelman toteuttaminen

Terveysperusteisten poissaolojen jaksopituudet, kalenteripäivinä, vuonna 2024

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1–7 päivää	3 415	10
8–29 päivää	2058	34
30–59 päivää	807	91
60–89 päivää	707	0
90–179 päivää	828	0
Yli 180 päivää	420	0

Terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivinä oli yhteensä 8 370 päivää (vuonna 2023: 9 520 päivää). Poissaolot laskivat täten 1 150 päivällä verrattuna vuoteen 2023.

Työkykyjohtaminen

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

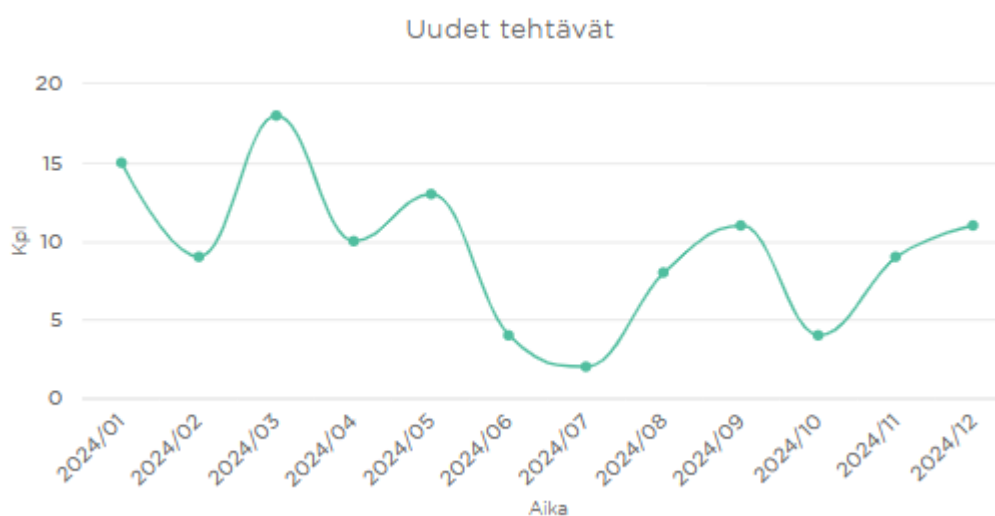
1. Työkykykeskustelun järjestäminen (hälyterajat 14 päivän poissaolon jälkeen tai 3 sairauspoissaolokertaa 4 kuukauden aikana)
2. Työhönpaluukseskustelut pitemmän sairauspoissaolon jälkeen
3. Yhteydenpito työntekijään sairauspoissaolon aikana

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

Vuonna 2024 olemme edelleen tehneet aktiivisesti töitä sen eteen, että saisimme sekä esihenkilökompassin että työkykykompassin toimimaan mahdollisimman optimaalisesti niin, että saisimme kaiken arvokkaan tiedon mahdollisimman hyvin ja kattavasti Populuksesta suoraan Kompasseihin, tässä olemme tehneet paljon yhteistyötä niin Mehiläisen kuin CGI:n kanssa.

Meillä on ollut tiivis kumppanuus ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa, olemme panostaneet aktiivisen tuen mallin jalkautumiseen ja hyödyntäneet kompassityökaluja tukemaan sairauspoissaolojen seurantaa.

EsihenkilöKompassi (vuonna 2024, 114 tapahtumaa)



Tukee esihenkilöitä heidän esihenkilötyössään yrityksen aktiivisen tuen mallin mukaisesti. Työntekijän ollessa poissa töistään yhtäjaksoisesti esim. kaksi viikkoa tai neljä yksittäistä poissaolojaksoa, Esihenkilö Kompassi lähettää lähiesihenkilölle herätteen tehtävästä käydä työntekijän kanssa työhyvinvointi- ja/tai työhönpaluukeskustelu.

- EsihenkilöKompassin hyödyt
 - Tuki esihenkilölle
 - Hälyttää ja muistuttaa esihenkilöä, kun häneltä vaaditaan tehtävää, neuvoa mitä tehdä
 - Kokoa tarvittavat tiedot keskusteluiden tueksi
 - Tuki HR:lle
 - Raportoi avoimet ja suoritettut tehtävät, hälyttää esihenkilön tekemättömistä tehtävistä
 - Vapauttaa aikaa toiminnan kehittämiseen



Mahdollistaa jo varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyysriskissä olevien työntekijöiden havaitsemisen ja varmistaa mahdollisimman hyvän tuen heidän työkykynsä ylläpitämiseksi ja työhön paluun edistämiseksi.

TyökykyKompassi

1. antaa reaaliaikaisen tilannekuvan yrityksen työkykytilanteesta
2. auttaa tunnistamaan riskiryhmään kuuluvat henkilöt jo varhaisessa vaiheessa
3. lisää varhaista reagointia työkykyriskeihin: esihenkilöt kontaktoivat työterveyttä aiemmin
4. luo yritykseen varhaisen tuen kulttuuria läpinäkyvän työkyvyn johtamisen ansiosta
5. siirtää HR:n työn painopistettä työkykyjohtamisen toimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen
6. lisää työkyvyn tuen hyväksyttävyyttä tasalaatuisella ja työntekijöille tasa-arvoisella prosessilla.

TyökykyKompassin hyödyt

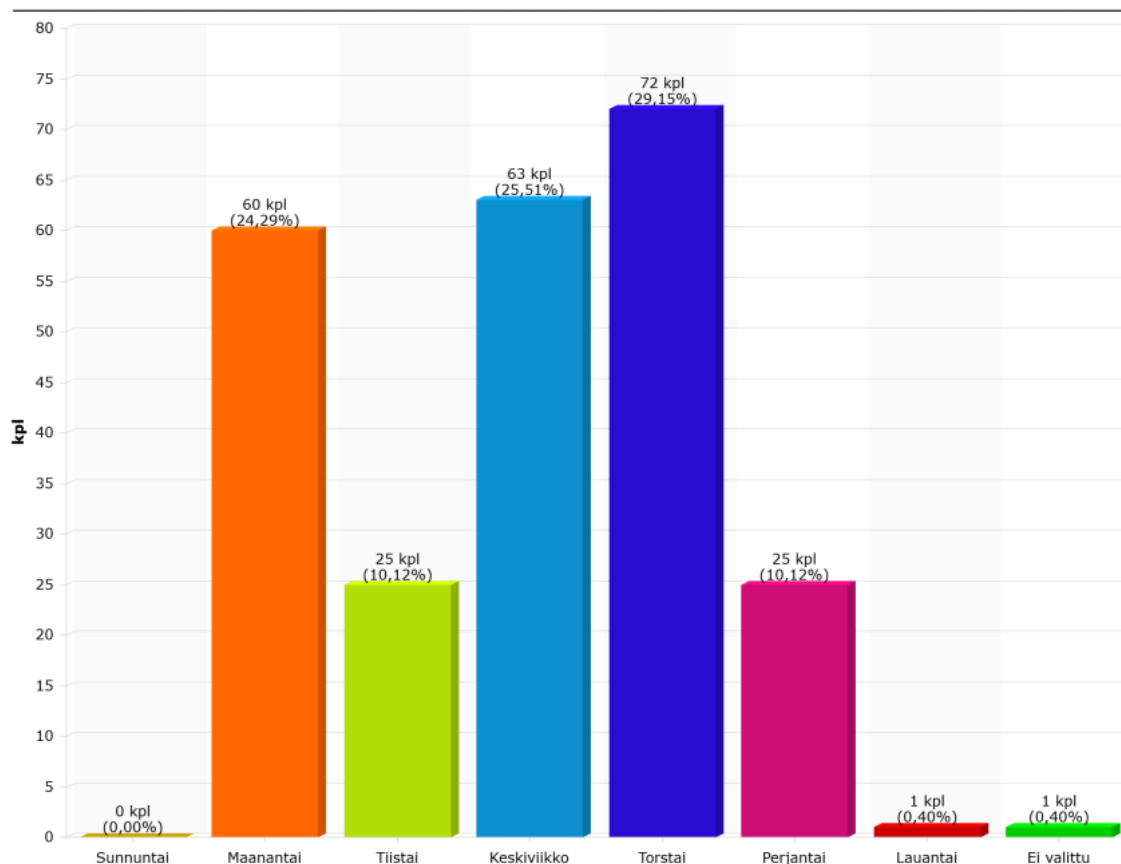
- Tuki HR:lle
Tekee työkyvyttömyysriskit näkyviksi, auttaa tiedolla johtamisessa, vapauttaa aikaa toiminnan kehittämiseen
- Tuki työterveyshuollolle
Hälyttää sovittujen kriteerien mukaisesti, tukee tehokkaasti yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyötä, varmistaa, että kukaan ei unohdu

Tehdyt työturvallisuusilmoitukset ja suunnitellut toimenpiteet niiden ennalta ehkäisemiseksi

Vuoden aikana tehtiin WPro-työturvallisuusohjelmaan kaiken kaikkiaan 375 työturvallisuusilmoitusta. Muun muassa niistä 246 on työturvallisuusilmoituksia ja 112 asiakasturvallisuusilmoituksia.

Työturvallisuusilmoituksista (246 kpl) 6 % odottaa käsittelyä, käsittelyssä on 24 % ja valmiiksi kuitattuja on 70 % ilmoituksista.

Työturvallisuusilmoituksista käy ilmi, että suurin osa työtapaturmista sattuu keskiviikkoisin ja torstaisin.



Ilmoitusten tekijöistä 48,18 % on ammatiltaan opettajia, 22,67 % ammatti luokiteltu muu ammatiksi ja 12,96 % on koulunkäynninohjaajia. Suurin osa työtapaturmista tapahtuu luokkatiloissa 44,71 % ja 14,9 % tapahtuu ulkotiloissa.

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

3.3. Yksikötaso

Tavoitteena on, että jokaisessa kaupungin yksikössä käydään työhyvinvointikyselyn tulokset läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja nostetaan kyselyn tuloksista kolme hyvin toimivaa osa-aluetta ja yksi kehitettävä kohde. HR keräsi yksikötason tietoa työhyvinvoinnin toteutumisesta sekä kehitettävistä osa-alueista sekä niihin liittyvistä toimenpiteistä joulukuussa. Kyselyyn vastasi 23 esihenkilöä.

Hyvin toteutuvia osa-alueita:

I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit
Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt
Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit

- Jag kan använda min kunskap på ett mångsidigt sätt - Bra med tid att få arbetet gjort - Jag kan påverka saker som berör mitt arbete
Tiimityöskentely Avoimuus Aktiivisuus ja keksiminen
- Jag är medveten om målen i min arbetsenhet - Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och handlingssätt - Kan tillämpa mina kunskaper och färdigheter mångsidigt
- samarbete mellan enheter - förtroendet mellan personalen och förmannen - konflikthantering inom organisationen
-personalresurserna oftast tillräckliga-> tillräckligt med tid att genomföra arbetsuppgifter-> kan inverka/utveckla mitt arbete - stämningen god-> vågar ta till tals, vågar ta emot hjälp då man behöver, teamen fungerar bra, har ett stöttande kollegium
1 Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 2 Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti 3 Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
1. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin Keskiarvo: 4,3 Keskihajonta 0,5 Vastaaaja: 6 2. Esihenkilöni on innostava ja kannustava Keskiarvo: 5,0 Vastaaaja: 6 3. Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme Keskiarvo: 4,5 Keskihajonta 0,5 Vastaaaja: 6
Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt Jag vet vilka min arbetsenhets mål är Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit
-Työnantaja mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen (muun muassa perhevapaat, osa-aikaisuus). -Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti -Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen
Alla känner till sina arbetsuppgifter Bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar Stöd om arbetsförmågan försvagats
Kolme parasta tulosta: 1. Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. 2. Esihenkilö on innostava ja kannustava. 3. Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi.
1. luottamuksellinen ilmapiiri työyhteisössä 2. minun ja esihenkilön välillä luottamuksellinen ilmapiiri 3. esihenkilön toiminnan kokeminen puolueettomaksi
kollegiaalinen tuki, helposti lähestyttävät kollegat, yhteinen linja oppilaiden suhteen
1. välitön, avoin ilmapiiri 2. apua saa, jos sitä tarvitsee (joustavuus)

3. tilat, välineet ja aikuisten määrä tällä hetkellä hyvä
1.hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja haasteita 2.voin vaikuttaa työhöni koskeviin asioihin (tämä muutos) 3.minun ja esihenkilöni välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
Selvillä työyksikköni tavoitteista. Jokainen tietää tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri.
* selvillä työyksikköni tavoitteista * jokainen tietää tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat * minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
1. Pystytään käsittelemään ristiriitoja 2. Asioihin puuttuminen ja seuranta 3. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin
Esihenkilötyö, yhteistyö ja perehdyttäminen
työilmapiiri, yhteistyö työyksiköiden välillä, toiminta yhteisten pelisääntöjen puitteissa
1) Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat 2) Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin 3) Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?
- työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri - minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri - työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen

Kehitettäviä osa-alueita:

Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb.
- Att skapa tillit inom arbetsgemenskapen
Tiedonkulku/tiedottamine
- Jag har tillräckligt med tid att få mitt arbete gjort
- hitta resurser att hantera förändringar och utmaningar i arbetet
Utvecklingsförslag: -informationsgången->tidsbrist, genomskinligt beslutsfattande, genomskinlig organisation, ansvarsuppgifter, möteskutym- och tider,
Sen, että kaikki työyksikössä toimivat yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.
Kehittämiskohde: Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? 'Kyllä'-vastanneet: 33 % Vastaajia: 6
I min arbetsgemenskap så kan man hantera och lösa konflikter Jag har bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i mitt arbete

-Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista
Personalen strävar efter att utveckla sina kunskaper i att delta i fortbildningar, kurser och litteratur.
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. Tätä pyrimme parantamaan.
Koko kaupunkiorganisaatiolta toivomme parannusta tähän: Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen. Tällä viittaamme esim. lehdistä luettuihin juttuihin siitä, millaisia ristiriitoja kaupungin johdossa on ollut.
Kehityskohteeksi valittiin "tarpeeksi aikaa saada työ tehtyä".
Kehityskohteeksi valittiin: "Tarpeeksi aikaa saada työ tehdyksi".
yhteisten käytänteiden kehittäminen ja jatkuva läpikäyminen koulukeskuksessa, yhteiset kohtaamiset ja yhteistyö opettajien kesken
Ajankäyttö
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista.
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni
Oppilashuollon erillisyyks koulun arjesta
Yhteistyön muiden yksiköiden kanssa
Palautteen käsittely
Mikäli työpaikallani esiintyy epäasiallista kohtelua ja häirintää, siihen puututaan ja sitä seurataan.
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista

Sovitut toimenpiteet kehitettävien osa-alueiden osalta:

Ledningsgruppen och rektor ansvarar för att arbetet planeras under vårterminen 2025. Hela lärarkåren involveras i arbetet under vårens planeringsdag i april.
- föreståndare, vt 25 och framåt
Kaikki ovat vastuussa omalta osaltaan ja koulun rehtori ajoittaa konkreetit asiat. Lisätään opettajanhuoneessa ajoissa asiat kaikkien tietoon.

På allas ansvar men huvudansvaret har jag. Våren 2025, eventuellt hösten 2025
Rektor med hjälp av personalen
Vårterminen 2025. Skolans ledningsgrupp
Parannuksiin pyritään kevätlukukauden aikana. Päävastuu toteuttamisen valvonnasta on rehtorilla ja vararehtorilla, mutta toimeenpanovastuu kaikilla.
Kansalaisopiston rehtori. Toimenpiteet toteutetaan alkuvuonna 2025.
Rektor, våren 2025
Ekonomidirektören, längs med året 2025.
Personalen strävar efter att utveckla sina kunskaper i att delta i fortbildningar, kurser och litteratur.
Kirjastonjohtaja huolehtii toimenpiteiden toteuttamisesta vuoden 2025 aikana.
Jokainen osaltaan suunnittelee työpäiväänsä kuuluvien tehtävien tekemisen ja ajoittamisen hyödyntäen liukuma-aikoja. Esihenkilö vastaa siitä, että kukaan ei huku työhön
Aikataulu: Jatkuva kehityskohde. Tavoitteena parempi tulos seuraavassa kyselyssä, eli huhti-toukokuu 2025.
Esihenkilö on vastuuhenkilönä ja kukin työntekijä siltä osin kuin mahdollista suunnittelee työaikansa käyttöä hyödyntäen aukioloajat ja liukuma-ajat. Aikataulu: tavoitteena parempi tulos henkilöstökyselyssä näiltä osin, eli huhti-,toukokuu 2025.
rehtorit, kevät 2025
Rehtori ja opettajat yhdessä
Suomenkielinen jaosto, mahdollisimman pian. Selvitytö vielä meneillään, mutta valmistuu 31.12.
kaikilla vastuu , toteutus toistaiseksi
Rehtori
Johtaja ja taloussihteeri. Aikataulu on jatkuva.
Eki johtoryhmä (ymmärtääkseni)
Chefen för kultur- och fritidsväsendet
tidtabell: vintern 2025
Varhaiskasvatuspäällikkö, pyritään parantamaan tilannetta heti.

3.4. Yksilötaso

Yksilön hyvinvointiin liittyvät tukikeinot:

Varhainen tuki / ennaltaehkäisevä:

- *kehityskeskustelut
- *työhyvinvointikysely
- *riskien arviointi
- *terveystarkastukset ja työterveyshoitajan ohjeistus/ neuvonta
- *työpaikkaselvitykset
- *fiilismittarit
- *Auntie
- *TYHY-aktivaattorit
- *esihenkilöiden TYHY/TYKY-johtamisen työpajat sekä muut koulutukset (HR, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus)
- *työnohjaus
- *tiimi-/henkilöstökokoukset
- *kehittämispäivät/yhteissuunnittelu
- *työyhteisön tuki ja osallistava henkilöjohtaminen

Varhainen tuki/reagointi:

- *työkykykeskustelut
- *kuormitusvaaka (ttk.fi)
- *palautumislaskuri (ttl.fi)
- *WPro-ilmoitukset
- *työkykyarvio
- *työn muokkaaminen
- *osa-aikaiset työkokeilut (Keva, Kela, IF, työtulevaisuuspankki)
- *korvaava työ
- *työterveyslääkärin tuki
- *työnohjaus
- *HR
- *työsuojausvaltuudet

Työhön paluun tuki:

- *työkykyarvio
- *osa-aikaiset työkokeilut (Keva, Kela, IF, työtulevaisuuspankki)
- *korvaava työ (käytetään jos arvioidaan että työkykyä on, eli työntekijä on töissä, mutta ei pysty 100-prosenttiseen työsuoritukseen, tilapäinen enintään 10 arkipäivää)
- *työterveysneuvottelu
- *Auntie Back to Business -paketti (5 x 45 min)

Työtulevaisuuden tuki:

- *työurakeskustelut
- *työpsykologi
- *työyhteisösovittelut
- *kuntoutukset
- *TYHY/TYKY-koulutukset

Työsuojaus teema vuonna 2024

2024 ”Viisi tähteä työhyvinvointiin” (TTK) Työterveyslaitoksen materiaaleihin perustuvan kokonaisuuden tarkoituksena oli auttaa henkilöstöä ja esihenkilöitä oman työn hallinnassa erilaisten työkalujen ja tiedostojen avulla. Oman työn kokonaisuuden hallinnalla on oleellinen vaikutus työn mielekkääksi kokemiseen, työhyvinvointiin ja sitä kautta myös tehokkuuteen. Vuoden 2024 teemassa pureuduttiin keinoihin, kuinka omaa ja työyhteisön toimintatapoja ja tuloksellisuutta voidaan yksin ja yhdessä edistää ajanhallinnalla, itsearvioinnilla ja johtamisella, oman terveyden ja hyvinvoinnin huomioimisella, tiedon jakamisella, ryhmäytymisellä ja hyvällä keskinäisellä kommunikoinnilla myös työnantajan ja henkilöstön edustajien suuntaan yhteistoiminnan kautta.

4. Johtaminen ja esihenkilötyö

4.1. Esihenkilöamukahvit

Vuonna 2024 järjestettiin, kuten aiempinakin vuosina, henkilöstöpäällikön toimesta kahdeksan vuorovaikutuksellista esihenkilöamukahvitilaisuutta. Tilaisuuksissa käytiin läpi muun muassa työlainsäädäntöön sekä virka- ja työehtosopimuksiin liittyviä muutoksia, kaupungin sisäisiä ohjeita ja toimintatapoja ja työhyvinvointiin ja työkyvyn johtamiseen liittyviä toimintatapoja. Lisäksi esihenkilöamukahvitilaisuuksissa tiedotettiin muista kaupunkia koskevista ajankohtaisista asioista.

Vuonna 2024 esihenkilöamukahvit sisälsivät myös eri teemoja, muun muassa Eduhouse, henkilöstön perehdytysopas, henkilöstön uusi polkupyöräetus ja uusi työajanseuranta- ja työvuorosuunnittelutyökalu Promid.

5. Tuottavuus ja tuloksellisuus

5.1. Kehityskeskustelut

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

Kaupungin henkilöstötietojärjestelmästä on kerätty tiedot siitä, missä laajuudessa kaupungin hallinnolliset esihenkilöt olivat käyneet kehityskeskusteluja vuoden aikana. Kerättyjen tietojen perusteella vuoden 2024 aikana noin 85 prosenttia kehityskeskusteluista on käyty. Syy siihen, miksi 15 prosenttia oli käymättä, oli se, että työntekijä oli aloittanut syksyllä 2024, esihenkilö oli vaihtunut tai että keskustelu oli käyty tammikuussa 2025 tai koulutuksen vastuualueella kevään 2025 lopussa, ennen lukuvuoden 2024-2025 päättymistä. Tämän perusteella voidaan todeta, että tähän asiaan on kiinnitetty huomiota.

6. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

Alla olevaan matriisiin on koottu vuoden 2024–2025 henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvät tavoitteet ja näihin perustuvat seurantakeinot. Seurantakeinojen avulla on tehty havaintoja ja arviointia sekä kirjattu vuoden 2024 osalta ne toimenpiteet, jotka on tarkoitus toteuttaa vuoden 2025 aikana.

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOIMENPIDE
Sukupuolet tilastoissa	Kaupungin henkilöstöhallinto-ohjelma (Populus)	Sukupuolijakauma (31.12.); Naisten osuus: 80,4 % (vuonna 2023: 80,8%) Miesten osuus: 19,6% (vuonna 2023: 19,2 %) Muu: 0% Kunta-ala on pääsääntöisesti naisvaltainen, joka näkyy selkeästi myös Loviisan kaupungin henkilöstön sukupuolijakaumassa Keski-ikä (31.12.); Naiset: 46,3 vuotta (vuonna 2023: 46,6 vuotta Miehet: 48,2 vuotta (vuonna 2023: 48,2 vuotta)	Kiinnitetään asiaan huomioita ja pyritään palkkaamaan henkilöstöä tasaamalla sukupuolijakauman osuuksia työtehtävien ja virkojen pätevyysvaatimukset huomioiden.
Palkkausjärjestelmä täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta	Paikallisen palkkausjärjestelmän säännöllinen seuranta	Paikallista palkkausjärjestelmää on noudatettu tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia noudattaen	Palkkausjärjestelmään liittyvät ohjeet ja lomakkeet tarkennetaan. Tiedotetaan esihenkilöitä ja henkilökuntaa, jotta käyttö ja tulkinta olisi mahdollisimman yhdenmukainen.
Samasta vaativuuteen perustuvasta tehtävästä maksetaan samaa palkkaa, perustuen paikalliseen palkkausjärjestelmään	Palkkaselvitys	Tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät tehtävän vaativuuden perusteella ammattiryhmittäin.	Palkkausepäkohtien tarkastelua jatketaan ja pyritään varamaan talousarvioon tarvittavat määrärahat palkkausepäkohtien korjaamiseksi.
Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali ja syrjimätön rekrytointi	Syrjintään liittyvät oikaisuvaatimukset. HR kerää vastuualueiden työpaikkailmoitukset.	Syrjintään liittyviä oikaisuvaatimuksia ei ole ilmennyt Vuonna 2024 kaupungilla oli 234 avointa työpaikkaa ja rekrytointiprosessit on toteutettu avoimesti, sukupuolineutraali ja syrjimättömyys huomioiden.	Koeaika pyritään saamaan samanpituisiksi työ- ja virkasuhteisten osalta, hallintosääntöä muuttamalla.

TAVOITE	SEURANTAKEINO	HAVAINNOT JA ARVIOINTI	TOIMENPIDE
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Perhevapaiden käyttö. Henkilöstökysely	Perhevapaiden sukupuolijakauma: 32 henkilöä on vuoden 2024 aikana ollut perhevapaalla, joista 28 naisia (87,5 %) ja neljä miestä (12,5%) Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 72,5 % kokevat, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistu hyvin tai melko hyvin.	Päivitetään etätöyöohjetta joustavammaksi. Päivitetään paikallinen sopimus harkinnanvaraisista työ- ja virkavapaista. Päivitetään liukuvan työajan ohjetta.
Hyvät työolosuhteet ja työilmapiiri	Työpaikkaselvitykset Työyhteisöjen riskienarvioinnit Henkilöstökysely	Työpaikkaselvityksissä on tullut ilmi resurssien riittämättömyys ja esihenkilön tuen puuttuminen. Esimerkiksi jos on useita yksiköitä johdettavana. Tietyillä vastuualueilla on vastattu tarpeeseen, esimerkiksi varhaiskasvatuksen apulaisjohtajat. Riskienarvioinneissa voidaan todeta, että oman työtilan puuttuminen vaikeuttaa työhön keskittymistä. Työt eivät jakaudu tasaisesti ja tulee epärealistisia aikamääreitä työn tekemiselle. Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 81,1 % kokevat, että työyhteisöissä vallitsee hyvä tai melko hyvä luottamuksellinen ilmapiiri.	Pyritään siihen, että henkilöresurssit ja työtilat ovat riittävät. Tukipalveluiden ohjeistusten ja aikataulujen noudattaminen ja niistä tiedottaminen kaikille osapuolille.
Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän seuranta	Työyhteisöjen riskienarvioinnit Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower) Henkilöstökysely	Riskienarvioinneissa mainitaan ohjohtaminen, sekä joskus luottamushenkilöiden asiaton puuttuminen työhön. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ilmoituksia, joissa on käsitelty henkilön mustamaalaamista, virka-aseman väärinkäyttämistä, esihenkilön ja työyhteisön jäsenen asiatonta käytöstä. Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 68,8 % kokevat, että mikäli työyhteisöissä esiintyy epäasiallista kohtelua ja häirintää, siihen puututaan ja sitä seurataan hyvin tai melko hyvin. 1,8 % vastaajista on täysin eri mieltä	Lisätään kohdennetusti henkilöstön ja luottamushenkilöiden tietoisuutta.
Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen	Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower) Henkilöstökysely	Ei ilmoituksia syrjinnästä. Työnantaja voi tahtomattaan tai tarkoituksella syyllistyä syrjintään, mikäli ei käsittele tehtyjä työturvallisuusilmoituksia ratkaisukeskeisesti, vaan kuittaa asian tehdyksi, vaikka todellisuudessa ongelmaa ei edes yritetty ratkaista.	Työsuojelu puuttuu tilanteisiin, joissa havaitaan ei-objektiivisuutta ja toistuvuutta.

		Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 68,1 % kokevat, että mikäli työpaikalla esiintyy syrjintää, se tunnustetaan ja siihen puututaan hyvin tai melko hyvin. 1,2 % vastaajista on täysin eri mieltä.	
Yhdenvertaisuuden edistäminen	Työturvallisuusilmoitukset (WPro ja Whistleblower) Henkilöstökysely Positiivinen diskriminaatio	Ei suoria havaintoja työturvallisuusilmoituksista. Työsuojelun havainto kuitenkin on, että kaikilla ammattiryhmillä, esimerkiksi siivoajat, ei ole tietoa ohjeistuksista, kuinka ja milloin ilmoituksia tulee tehdä. Henkilöstökyselyn 2024 mukaan 67,4 % kokevat, että työnantaja edistää henkilöstön yhdenvertaisuutta hyvin tai melko hyvin. 1,8 % vastaajista on täysin eri mieltä	Työsuojelu puuttuu ja avustaa niitä ammattiryhmiä, joilla ei ole tietoa ohjeistuksesta. Tarkistetaan sukupuoliviitteiset ammattinimikkeet ja muutetaan tarvittaessa, viimeistään vuoden 2026 henkilöstösuunnitelmaan. Lisäämme kohtuullisia mukavuuksia esimerkiksi liikuntarajoitteisten osalta.