

# PERSONALBERÄTTELSE 2025

## LOVISA STAD



## Innehåll

1.	<b>Inledning</b>	3
2.	<b>Kompetens och förnyelse</b>	4
2.1.	Arbetstagarnas kompetens och förnyelse	4
2.2.	Personalutbildning och kompletterande utbildning och självstudier	5
2.3.	Lediga arbetsplatser	5
3.	<b>Ledning av arbetshälsa</b>	6
3.1	Den strategiska nivån i fråga om ledning av arbetshälsa	6
3.2.	Sektornivå	11
3.3.	Enhetsnivå	16
3.4.	Individnivå	20
4.	<b>Ledarskap och chefsarbete</b>	21
4.1.	Chefsmorgonkaffen	21
5.	<b>Produktivitet och resultatrikhet</b>	22
5.1.	Utvecklingssamtal	22
6.	<b>Personalens plan för jämställdhet och likabehandling 2024–2025</b>	22

## 1. Inledning

Lovisa stads personalberättelse för 2025 grundar sig på strukturen enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) rekommendation. I KT:s rekommendation framförs i upprättandet av personalberättelse fyra olika ämnesområden, som är:

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

Syftet med rekommendationen för upprättandet av personalberättelsen 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. Med personalledning avses ledning av människor och frågor, som strategiorienterat och ansvarsfullt siktar på bildandet, utvecklingen, styrningen, spordandet, utvärderingen och belöningen av personalen. Med personalledning strävar man efter att säkerställa det att organisationen klarar sig, personalens välfärd samt att främja uppnåendet av organisationens mål.

Lovisa stad har som mål att stöda personalens kompetens och utveckling samt att garantera tillgången till en kompetent personal som vill stanna kvar. Detta påverkar såväl verksamhetens resultatrikhet som den ekonomiska effektiviteten. Personalberättelsens struktur är dynamisk och baserar sig på betoning 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 ändrings- 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, förädlas och utnyttjas på de olika nivåerna inom organisationen.

Personalberättelsen är avsedd att användas av arbetsgemenskaper, 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 dem.

Uppgifter om personalens välbefinnande behandlas regelbundet i Lovisa stad i samarbete med representanter för personalen. Uppgifterna i personalberättelsen har samlats från personaldatasystemet Populus och systemet WPro som används i Lovisa stad. I rapporten finns dessutom uppgifter från bokföringen, Keva, stadens personalenkät och uppgifter från företagshälsovårdens system. Personalberättelsen för 2025 har sammanställts och utarbetats av stadens personalförvaltningsteam (HR-teamet), som består av personalchefen, arbetarskyddschefen och de HR-sakkunniga.

## 2. Kompetens och förnyelse

Arbetsuppgifternas innehåll och kompetenskraven förändras ibland till och med väldigt snabbt. Detta förutsätter att organisationen och personalen är kontinuerligt 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 förbinder sig till att lärande sker på alla nivåer inom organisationen. Ofta innebär detta att förändring av verksamhetssätt och utveckling av kompetens ingår i arbetet.

Stadsstyrelsen beslutade i december 2024 inleda samarbetsförhandlingar i enlighet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden som en del av beredningen av en ny förvaltningsorganisation. Samarbetsförhandlingarna fördes mellan januari och mars. Stadsfullmäktige godkände 7.5.2025 en ny organisationsstruktur, enligt vilken man 1.9.2025 övergick från tre centraler (stadskanslicentralen, centralen för näringsliv och infrastruktur och centralen för bildning och välfärd) till fem ansvarsområden (stadskansliet, näringslivstjänster, stadsutveckling, bildningsväsendet samt kultur och välfärd). Som svar till den ändrade situationen samt speciellt för ökande av transparens och samarbete, förnyades stadsstrukturen så att den nya organisationsmodellen och organisationsstrukturen bättre motsvarar stadens verksamheter.

De kommunala organisationerna ska stöda utvecklingen av det egna arbetet och den egna kompetensen hos var och en. Det finns otaliga sätt att utveckla arbetet och verksamheten. Dynamisk utveckling är ett bra utvecklingsätt då verksamhetsmiljön förändras snabbt och man inte kan vara säker hur slutresultat man ska uppnå. Utöver snabb och cyklisk reaktion krävs också systematisk utveckling.

Ändringsberedskap är framförhållning och förberedelse för det kommande. Då behöver man också eftersträva gott arbetsgivarrykte och organisationens öppenhet för personalens mångsidighet.

### 2.1. Arbetstagarnas kompetens och förnyelse

I personalenkäten som utfördes våren 2025 uppskattade stadens arbetstagare sina resurser att möta ändringar och nya utmaningar i sitt arbete enligt följande:

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

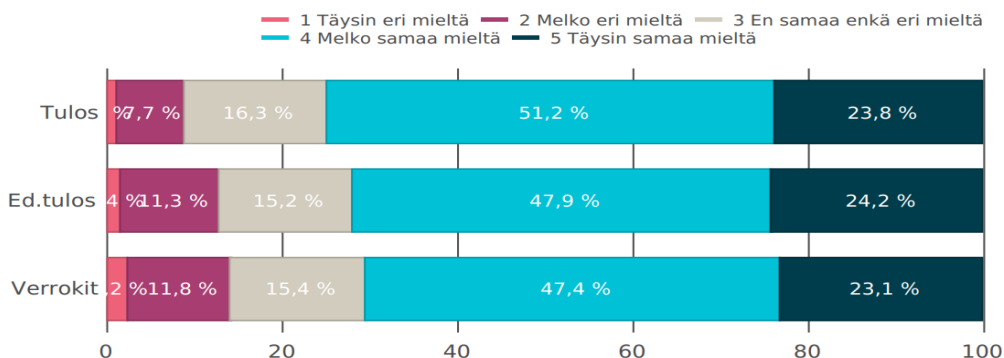


Bild 1: Resultat från personalenkäten 2025

Utifrån svaren och jämfört med 2024 kan man konstatera att den procentuella andelen av dem som var antingen helt av samma åsikt eller av rätt så samma åsikt om att de har goda resurser att möta ändringar och nya utmaningar i sitt arbete har stigit 2025. Jämförelsegruppen består av 83 organisationer som är så kallade medelstora kommuner. Vid jämförelse av jämförelsegruppens resultat för 2025 (70,5 %) med Lovisa stads resultat kan det konstateras att svararna i Lovisa stad upplever att de kan bättre möta ändringar och nya utmaningar än jämförelseorganisationernas arbetstagare.

## 2.2. Personalutbildning och kompletterande utbildning och självstudier

Personalens kompletterande utbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. Totalt 672 utbildningsdagar av olika slag registrerades 2025 (2025: 899 utbildningsdagar). Talet inbegriper också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar men inte lärarnas studie- och planeringsdagar, vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar. Minskningen av utbildningsdagar beror delvis på att personer som hör till arbetstidsuppföljningssystemet Promid endast antecknar hela utbildningsdagar i Populus och delvis också på det att vi har en obegränsad licens till Eduhouse, vilket möjliggör det att personalen kan studera till och med stora helheter i små bitar, till exempel 15–30 minuter åt gången, när det från arbetets sida varit möjligt. Dessa infördes inte i Populus. I verkligheten har självstudiernas omfattning ökat i och med Eduhouse.

HR-teamet höll under 2024 olika informationsmöten och utbildningar enligt följande:

- För chefer om aktuella ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtal och våra egna anvisningar, till exempel modellen för aktivt stöd, chefernas arbetsledningsrätt, semesterlagen och andra ämnen under chefskafferna, 9 stycken
- Förberedning/utbildning relaterat till nivålönerreformen gällande AKTA och UKTA, del G för alla chefer för nivålönegrupper
- Riskbedömningsutbildning (Sarastia/programmet WPro)
- Chefskompassutbildning (Mehiläinen)
- HR-informationsmöten/orienteringsevenemang hölls 4 stycken och efter det gjordes en inspelning som delas ut till nya anställda. De nya cheferna har fått allmän orientering på ort och ställe på HR.
- För rektorerna på centralen för bildning och välfärd hölls PELU-utbildning (om ändrande av timuppgifterna för lärarnas följande läsår till löner). UKTA trädde i kraft 1.8.2025 i och med det nya tjänste- och arbetskollektivavtalet mycket tidigare än ändringarna.

HR-teamet har för förstärkande av intern kompetens utbildat/informerat bland annat i frågor som relaterar till arbetsavtalsförhållandets villkor samt ledning av arbetsförmåga och av arbetshälsa. Personalen har utöver utbildningsplanen och HR-utbildningarna haft en obegränsad användningsrätt till Eduhouses utbildningar. Cheferna har anvisats att utnyttja KT:s Linja-tjänster och KT Linja-utbildningar. Arbetsgivaren har förutsatt att alla chefer deltar i utbildningen om chefs arbetskyddsansvar ordnad av KT samt även i KT:s webbkurs som mer omfattande helhet, som tog cirka 2–3 dagar.

## 2.3. Lediga arbetsplatser

År 2025 fanns 171 lediga uppgifter eller tjänster att söka i Lovisa stad (2024: 234). Sammanlagt 1 738 sökanden sökte dessa lediga uppgifter och tjänster (2024: 1 288 sökanden). Till största delen gällde rekryteringen centralen för bildning och välfärd. Antalet sökande per uppgift/tjänst var 10,2 då det 2024 var

5,5. Antalet sökanden per ledig uppgift/tjänst har alltså ökat betydligt jämfört med 2024. Tjänster för externa rekryteringsföretag användes 2025 för lediganslagna tjänster på direktörsnivå.

### 3. Ledning av arbetshälsa

Syftet med ledningen av arbetshälsan är att personalen mår bra och lyckas i sitt arbete. Arbetshälsan har samband med verksamhetens resultatrikhet 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 arbetshälsa och ledning av arbetsförmåga bildar en omfattande och mångsidig helhet som kräver konstant satsning och utveckling. HR:s och de närmaste chefernas roller är centrala, för det är deras uppgift att säkerställa att det i organisationen finns effektiva praxis för ledning av arbetsförmåga och att organisationskulturen stöder arbetshälsan. Arbetshälsa är inte ett separat projekt, utan på den inverkar alla riktlinjer, beslut och vardagliga verksamhetsätt som ledningen och cheferna gör.

Ledningen av arbetshälsan ska vara en integrerad del av ledningen som helhet och stöder den strategiska ledningen av verksamheten. I ledningen av arbetshälsa är det viktigt att utöver utvecklingen av kostnaderna för arbetsförmåga också bedöma satsningarna på främjandet av personalens välbefinnande och hälsa.

En verksamhetskultur som främjar arbetshälsan behöver stöd av gemensamt överenskomna verksamhetsätt som gäller alla aktörer i kommunen: ledningen, chefer, de anställda, förtroendevalda, fackombud, och arbetarskyddsfullmäktige. Lednings- och beslutskulturen återspeglas i personalens arbetshälsa, 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 sköta den åldrande personalens arbetsförmåga.

Genom att satsa på arbetsplatsens totala välbefinnande, värderingar, god ledning, smidig vardag, återhämtning, konflikthantering, psykologisk trygghet och mätandet av arbetsklimatet skapar HR tillsammans med cheferna en arbetsmiljö där de anställda mår bra och organisationen har framgång.

Organisationens högsta ledning fastställer för arbetshälsan tydliga innehåll och mål, utvecklingsprocesser, resurser samt indikatorer och deras uppföljning. Ledningen främjar principerna för ledningen av arbetshälsa samt tolkningen av dem inom och utanför organisationen.

Målen relaterade till arbetshälsa har samband med personalens prestationsförmåga i förhållande till målen för servicen och ekonomin. Personalens och arbetsgemenskapernas prestationsförmåga är ett resultat av personalens arbetshälsa, 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

Personalresurserna är ett av målen i vår stadsstrategi.

##### En uppskattad personal

- Vi främjar personalens välfärd, trivsel i arbetet och arbetsförmåga i all vår verksamhet.

- Omfattningen och kompetensen av vår personal är dimensionerad i relation till uppgifterna. Man reserverar tillräckligt med tid för chefsuppgifter.
- 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.

Endast en välmående personal kan arbeta effektivt, lära sig nytt, utvecklas samt producera kreativa lösningar och nya innovationer.

Främjandet av arbetshälsa är samarbete. Arbetshälsa kan definieras på olika sätt, till exempel enligt följande: Arbetshälsa innebär säkert, sunt och produktivt arbete som yrkeskunniga anställda och arbetsgemenskaper gör i en välledd organisation. Arbetet upplevs vara meningsfullt och betydande. Arbetet stöder livets helhet.

Arbetshälsan är både individens och arbetsgemenskapens upplevelse och den syns också utåt, till exempel till kunden. Arbetet är smidigt och kompetensen och arbetets grad av utmaning är i balans. Arbetshälsan ses och känns också i att:

- vardagen är smidig och mål uppnås
- stöd ges och mottas i arbetets vardag
- arbetstagarupplevelsen är god
- arbetsgemenskapen är attraktiv
- det förekommer flexibilitet och förmåga till förnyelse.

Individen ansvarar för sin arbetsförmåga: ett sunt liv och återhämtning, identifiering av de egna gränserna och att hålla arbetsbördan rimlig, beredskap för ändring samt utvecklingen eller ändringen av den egna karriären. Individen ansvarar också för sin del om gemenskapens välfärd.

Ett gott arbetsklimat i arbetsgemenskapen och smidigheten av samarbetet utgör en central roll i upprätthållandet av arbetsförmåga och förebyggandet av utbrändhet. Arbetsgemenskapen kan lyfta fram problem och missförhållanden med arbetsförmåga på många nivåer. Närledningen av arbetsgemenskapen är i nyckelposition: rättvisa, möjligheten att påverka och respons.

På arbetshälsan inverkar strukturerna och praxisen inom arbetet, arbetsplatsen, ledningen och arbetsgemenskapen. Även om vi alla upplever arbetshälsa individuellt är gemensam behandling av arbetshälsorelaterade frågor på arbetsplatsen viktig. Att tillsammans utveckla arbetshälsa är sporrande och ökar upplevelsen av delaktighet. Också lagstiftningen styr arbetsgivarna att utveckla arbetsplatsen tillsammans med personalen.

Det att arbetsgemenskapen fungerar syns i arbetsplatsens klimat som inspiration, tillit, mod, kreativitet, vilanda, öppenhet, uppskattning, förbindelse, ansvarsfullhet och positivism.

I arbetsgemenskapen vågar man lyfta fram också saker som ska utvecklas. Varje arbetstagarare i organisationens olika uppgifter samlar upp information om frågor som gäller arbetsgemenskapens fungerande. Chefens uppgift är att skapa ett forum där frågor kan tas upp och behandlas tillsammans, till exempel på ett arbetsplatsmöte.

Personalresurser mäts med en personal/arbetshälsoenkät och 2025 utnyttjade vi lika som 2022–2024 enkätmallen som utarbetats av Keva. Enkäten skickades till 655 arbetstagarare och 406 arbetstagarare svarade på den. Svarsprocenten var 62,0 %, vilket var lägre än året innan (69,7 %). Som jämförelse användes

resultaten för 2024 och dessutom bestod jämförelsematerialet av 83 andra organisationer (medelstora kommuner).

På hela stadens nivå hade man lyckats bäst gällande påståendena nedan:

- Jag kan på ett mångsidigt sätt använda mina kunskaper och färdigheter
- Det råder en tillitsfull atmosfär mellan mig och chefen

Vad gäller resultaten för hela staden fanns det mest att utveckla gällande påstående nedan:

- Jag är belåten med sättet att leda hela organisationen
- Ledningen i organisationen baserar sig på öppenhet

De centralspecifika resultaten behandlades innan utgången av augusti tillsammans med arbetsgemenskaperna och personalen så att man i alla enheter lyfte fram tre fungerande delområden och ett objekt för utveckling. Av cheferna samlades med en Webropolenkät uppgifterna om objekten som ska utvecklas och dessa är i mer detalj diskuterade i punkt 3.3.

#### Stadens personals cykelförmån

Stadsstyrelsen i Lovisa stad beslutade 18.12.2023 utifrån en konkurrensutsättning som gjordes hösten 2023 att välja Oomi Oy till leverantör av leasingtjänsten för arbetsförmånsbicyklar för stadens personal. I bruktagandet av arbetsförmånsbicyklar skedde våren 2024 och vid utgången av 2025 hade 29 anställda ett gällande avtal med Oomi. Arbetsförmånsbicykeln är en frivillig möjlighet för våra arbetstagare och med hjälp av den främjar vi personalens välfärd.

#### Stadens personals avgiftsfria rätt att använda stadens gym

Staden har erbjudit sina anställda en avgiftsfri rätt att använda stadens gym. Rätten trädde i kraft 1.1.2024. Under 2025 söktes 69 nycklar till stadens gym. Motsvarande tal 2024 var 94 nycklar.

#### Auntie

Auntie är ett stöd för utmaningar med den mentala hälsan och ledandet av självet. Konfidentiella diskussioner på tu man hand med en yrkesutbildad person inom mentalvård samt övningar och material hjälper de anställda att förebygga problem innan de växer till för stora.

Fortfarande beror 20,78 % (2024: 16,56 %) av alla våra sjukfrånvarofall av orsaker som gäller mental hälsa. I och med att vår huvudvikt ligger vid förebyggande verksamhet (vi sköter hellre hälsa än sjukdom) har vi fortsatt vårt avtal med tjänsten Auntie. Auntie är en förebyggande lågröskelshjälp, där det i kärnan av tjänsten finns paket som främjar mental välfärd. Paketet innefattar fem webbträffar á 45 minuter med en yrkesutbildad person inom mentalvård samt nyttiga övningar. Personalen kan ta del av Aunties webbtäffar under arbetstid.

#### Företagshälsovårdssamarbetet

Företagshälsovårdssavtalet som ingicks med Mehiläinen Oy är för tiden 1.4.2024–31.3.2028 så att avtalet vid behov kan fortsättas med två optionsår. För Lovisa stads anställda har ordnats förutom lagstadgad förebyggande företagshälsovård dessutom möjligheten till företagshälsobetonad sjukvård. I verksamhetsmodellen för företagshälsovårdsverksamhetsplanen ligger huvudvikten vid förebyggande företagshälsoverksamhet. Arbetsförmåga och arbetshälsa stöds med samarbete mellan cheferna, HR och företagshälsosteamet i enlighet med servicebeskrivningen på olika forum. Under det gångna året har man fortsättningsvis speciellt satsat på främjandet av mental välfärd.

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

<p><u>Företagshälsoläkare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uppföljning och stödande av arbetsförmågan: 206 st. (2024: 154 st.)</li> <li>• Bedömning av återgång till arbetet: 62 st. (2024: 30 st.)</li> <li>• Bedömning av behovet av rehabilitering: 162 st. (2024: 149 st.)</li> <li>• Företagshälsoförhandlingar: 27 st. (2024: 9 st.)</li> <li>• Bedömning av arbetsförmågan: 56 st. (2024: 12 st.)</li> </ul>	<p><u>Företagshälsovårdare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktar arbetstagaren, stödande av arbetsförmågan: 93 st. (2024: 60 st.)</li> <li>• Kontaktar arbetsplatsen, stödande av arbetsförmågan: under 5 (2024: 0 st.)</li> <li>• Uppföljning av arbetsförmågan: under 5 (2024: under 5)</li> <li>• Bedömning av arbetsförmågan: 6 st. (2024: under 5)</li> <li>• Analys av arbetsförmågans läge: 26 st. (2024: 13 st.)</li> <li>• Företagshälsoförhandling: 24 st. (2024: 13 st.)</li> </ul>
<p><u>Företagsfysioterapeut:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontaktar arbetstagaren, stödande av arbetsförmågan: 53 st. (2024: 11 st.)</li> <li>• Kontaktar arbetsplatsen, stödande av arbetsförmågan: under 5 (2024: 0 st.)</li> <li>• Uppföljning av arbetsförmågan: 45 st. (2024: 27 st.)</li> <li>• Bedömning av behovet av rehabilitering: under 5 (2024: 0 st.)</li> <li>• Bedömning av återgång till arbetet: under 5 (2024: under 5)</li> <li>• Bedömning på arbetsplatsen av möjligheten att justera arbetsuppgifterna: 0 st. (2024: under 5)</li> </ul>	<p><u>Företagspsykolog:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Företagspsykolog (bedömning och understöd av arbetsförmågan: 24 st. (2024: 6 st.)</li> </ul>

Många åtgärder som relaterar till att stöda arbetsförmågan, såsom bedömningar av arbetsförmåga, företagshälsoförhandlingar 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 stöda återgången till arbetet. Dessutom stöds detta ändamål av de samtal om arbetsförmåga som cheferna för. En representant för HR-teamet har vid begäran varit närvarande under företagshälsoförhandlingarna, så att man har kunnat ge stöd för processerna på arbetsplatsen och inom organisationen. Riktningen är den rätta och motsvarar servicebeskrivningen för avtalsperioden.

Enligt tabellen nedan var de mest betydande orsakerna till hälsorelaterade frånvarofall sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (25,79 %), sjukdomssymptom (21,36 %) och störningar i mental hälsa (20,78 %).

Bild: *Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro under 2024 och 2025*

Diagnosklass		
%	2024	2025
M (Stödorgan)	19,03	25,79
F (Mental hälsa)	16,56	20,78
J (Andning)	18,25	12,54
S-T (Skador)	14,86	5,84
R (sjukdomssymptom)	19,30	21,36
Övriga	12,01	13,70
Totalt	100	100

Som antalet beräknade dagar har antalet frånvaron med anledning av mental hälsa ökat betydligt från året innan: 2024 uppgick dessa till 1 082 dagar och motsvarande tal för 2025 var 2 208 dagar.

Också frånvaron relaterade till stöd- och rörelseorganen har ökat från 2024 då talet var 1 243 dagar och 2 741 dagar 2025, vilket innebär en ökning på cirka sju procent. Uppmärksamhet har ägnats åt detta och åtgärder har planerats.

Under 2025 fortsattes samarbetet med arbetshälsoteamet, ansvarsområdenas ledningsgrupper och HR. Ansvarsområdenas 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 yrkesgrupperna har.

#### Helhetskostnader för arbetsförmåga

Kostnaderna för 2025 hade aningen stigit jämfört med 2024 och de var 1,57 miljoner euro (2024: 1,51 miljoner euro).

- Kostnader för sjukfrånvaro: 894 000 euro (2024: 759 000 euro)
- Kostnader för företagshälsovård: 294 000 euro (2024: 244 000 euro)
- Invalidpensionsavgift: 149 000 euro (2024: 282 000 euro)
- Olycksfallsförsäkringsavgifter: 237 000 euro (2024: 232 000 euro)

#### Utvecklingen av invalidpensionsavgiften 2024–2026

År 2025 utgjorde invalidpensionsavgiftsprocenten 0,54 procent av lönesumman det vill säga 149 128 euro. Inom den kommunala sektorn uppgick genomsnittet 2025 till 0,73 procent.

Invalidpensionsavgiftsprocenten i Lovisa beräknas 2026 vara 0,89 procent, det vill säga högre än 2025. I genomsnitt inom den kommunala sektorn 0,82 procent. Avgiften påverkas retroaktivt under två års tid av det antal arbetstagare som gått i invalidpension.

## Arbetsframtidsgrupp/arbetsframtidbanken

Arbetsframtidsbankens arbetsprövning används då alternativet skulle vara sjukfrånvaro. Som primära stödsätt används dock alltid Kevas eller Kelas tjänster. Under 2025 stöddes på ett lyckat sätt med arbetsframtidsbankens arbetsprövning en persons arbetskarriär i två månaders tid, vilket fortsätter in på 2026 sida.

## Verksamhetsmodeller som stöder arbetshälsa

I förstärkandet av arbetshälsa ska man förutse och bekämpa det att man mår dåligt i arbetet genom att ägna uppmärksamhet åt olika riskfaktorer, frånvaron och symptomen för stress och utmattning. Här är man också tvungen att sköta akuta problem som relaterar till att man mår dåligt i arbetet, så som utbrändhet. På lång sikt är det viktigaste att sköta arbetshälsan genom att förstärka förutsättningarna för upplevelsorna om arbetets meningsfullhet och arbetets drag. Med arbetets drag avses ett tillstånd där en person i arbetet kan använda sina styrkor och arbetsförhållandena möjliggör upplevelsen av inspiration och utveckling. Det stöds av mångsidiga och utmanande arbetsuppgifter, stöd och uppskattning man får, möjligheterna förpåverkan och ett gott ledarskap. En person som upplever arbetets drag förhåller sig positivt till sin arbetsplats, förbinder sig till sitt arbete, får resultat till stånd, utvecklas, agerar på arbetsplatsen även till andras fördel och är friskare än en person som har lågt arbetsdrag.

Arbetshälsans tyngdpunkt för 2025 låg vid förebyggande av psykosociala belastningsfaktorer. Vi har fokuserat på att synliggöra chefsarbetet och förstärkandet av deras chefsroll. Inom företagshälsasamarbetet har vi i mer omfattande grad än tidigare utnyttjat information producerat av kompassverktyg så att vi har kunnat allokera resurserna dit det finns behov. I den snara framtiden ska det komma ännu andra uppföljningssätt, med hjälp av vilka aktuella rapporter finns tillgängliga för arbetsgivarens användning.

## 3.2. Sektornivå

### Budgetmål

Målen som relaterar till personalens välfärd i stadens nya strategi lever årligen som budgetmål. Målen ställda för 2025 som relaterar till personalens välfärd är de följande enligt central och på nämndnivå:

<b>Mål/centraler</b>	<b>Centralen för bildning och välfärd</b>	<b>Centralen för näringsliv och infrastruktur</b>	<b>Stadskanslicentralen</b>
Vi främjar personalens välfärd, trivsel och arbetsförmåga i all vår verksamhet.	Vi använder olika sätt att förstärka personalens resurser och hantera arbetsbelastningen.  Vi stärker åtgärderna för att stöda arbetsförmågan.	Personalen orkar arbeta bättre och arbetseffektiviteten ökar.	Vi satsar på förebyggande åtgärder. Vi utvecklar i samarbete med företagshälsovården nya sätt för att stärka personalens resurser och hantera arbetsbelastning.
Omfattningen av och kompetensen hos vår personal är dimensionerad i relation till uppgifterna. Tillräckligt med tid reserveras för chefsuppgifterna.	Minst 80 procent av de anställda och cheferna upplever att de har tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna.  Minst 80 procent av de anställda och cheferna	Personalen orkar arbeta bättre och arbetseffektiviteten ökar.  Personalen orkar arbeta	Enligt personalenkäten upplever minst 80 procent av de anställda och cheferna att de har tillräckligt med tid för att utföra

	upplever att de kan utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.	bättre, arbetsmotivationen och arbetseffektiviteten ökar. Vi uppskattar personalens kunskande och lyfter fram det.	arbetsuppgifterna. Enligt resultaten i personalenkäten upplever minst 95 procent att de kan utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.
Varje anställd upplever sig vara hörd och arbetet utvecklas i samarbete med personalen.	Enligt resultaten i personalenkäten upplever minst 90 procent att de kan inverka på sitt eget arbete.	Personalen orkar arbeta bättre, arbetsmotivationen och arbetseffektiviteten ökar. Vi uppskattar personalens kunskande och ger personalen ansvar.	Enligt resultaten i personalenkäten upplever minst 85 procent att de kan inverka på sitt eget arbete.
Arbetets mål och syften uppgörs tillsammans med personalen och årligen utvärderas tidsenligheten och funktionen av arbetsbeskrivningarna, arbetsuppgifterna och arbetsprocesserna.	Arbetsbeskrivningarna är uppdaterade. Vi har fört utvecklingssamtal med alla anställda.	Vi uppdaterar arbetsbeskrivningarna vid behov. Vi för utvecklingssamtal.	Arbetsbeskrivningarna är uppdaterade. Vi har fört utvecklingssamtal med varje arbetstagare.
Vi ger stöd till personalen i en värld och arbetsmiljö som är i förändring.	Utbildningsplanen motsvarar behoven inom branschen.	Vi deltar i utbildningar.	Kartläggning av arbetsgivarens och personalens utbildningsbehov och genomförande av utbildningsplanen.

*Periodlängder för hälsorelaterade frånvarofall, i kalenderdagar, 2025*

<b>Sjukfrånvarofall (alla totalt också olyckor)</b>	<b>Avlönade sjukfrånvarofall, kalenderdagar</b>	<b>Oavlönade sjukfrånvarofall, kalenderdagar</b>
1–7 dagar	4 579	42
8–29 dagar	3 414	107
30–59 dagar	1 422	164
60–89 dagar	380	248
90–179 dagar	185	120
Över 180 dagar	0	0

Mätt i kalenderdagar uppgick de hälsorelaterade frånvarofallen till totalt 10 661 dagar (2024: 8 298 dagar). Frånvarodagarna ökade sålunda med cirka 2 300 dagar jämfört med 2024. År 2024 uppgick frånvarodagarna till 12,9 dagar per anställd och motsvarande tal för 2025 var 16,3 dagar per anställd.

## Ledning av arbetsförmåga

Personalens orkande och välbefinnande i arbetslivet är viktiga frågor såväl på individ- och organisationsnivå som också samhälleligt. HR är Lovisa stads sakkunnig inom ledning av arbetsförmåga, som samlar och tolkar information som behövs inom ledning av arbetsförmågan och prognosticerar kostnaderna för framtiden. HR preciserar tillsammans med den övriga ledningen målen för arbetshälsan, arbetsförmågan och arbetarskydd och säkerställer att de uppnås i praktiken. Utöver ledningen och arbetarskyddet är företagshälsovården och KEVA HR:s partner inom ledning av arbetsförmåga.

Lovisa stad har i användning Mehiläinens digitala plattform chefskompassen och arbetsförmågekompassen till stöd för ledning av arbetsförmåga och för företagshälsosamarbetet. I chefskompassen finns tre olika uppgifter:

1. Ordning av arbetsförmågesamtal (alarmgränserna efter 14 dagars frånvaro eller 3 sjukfrånvarogångar under 4 månader)
2. Samtal gällande återgång till arbetet efter längre sjukfrånvaro
3. Kontakt med den anställda under sjukfrånvarotiden

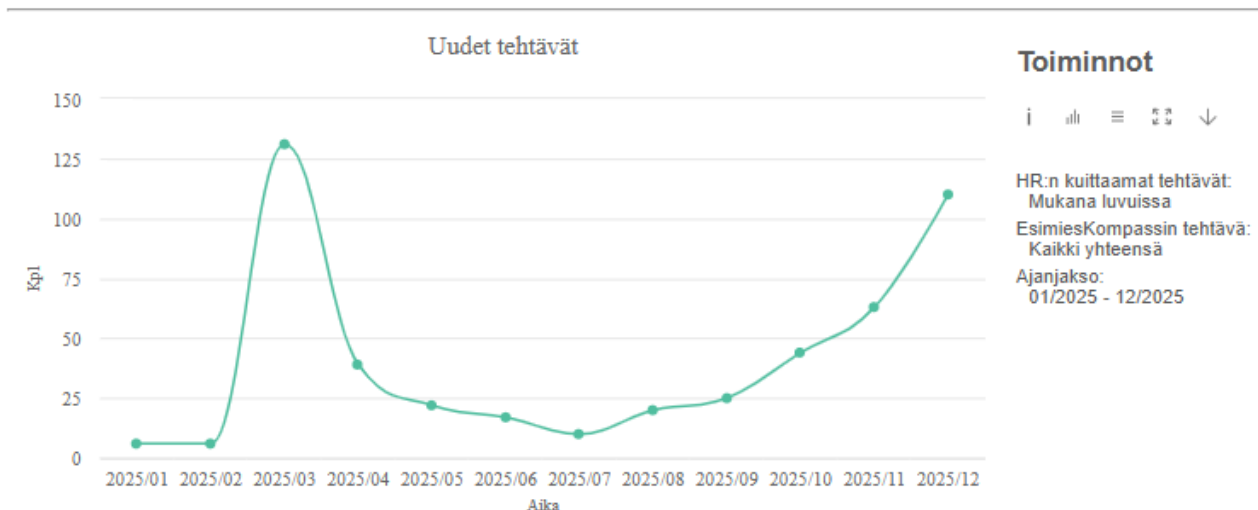
Under det gångna året låg tyngdpunkten vid arbetsförmågesamtal och uppföljningen av de åtgärder som överenskommit under samtalet. Samtal för återgång till arbetet ordnas i regel tillsammans med företagshälsovården under företagshälsoförhandlingar. Det är också bra att observera att cheferna varit i kontakt med den anställda under sjukfrånvarotiden. Det finns ett flertal olika möjligheter som relaterar till stöd för återgången till arbetet, till exempel rehabiliteringsunderstöd på deltid eller heltid, arbetsprövningar och andra dylika lösningar. (KEVA, FPA, If, arbetsframtidbanken).

Under 2025 fortsatte vi arbeta aktivt för det att vi skulle få både chefskompassen och arbetsförmågekompassen att fungera så optimalt som möjligt så att vi skulle få all värdefull information så väl och omfattande som möjligt från Populus direkt till kompasserna. I detta har vi samarbetat mycket med såväl Mehiläinen som med CGI.

I slutet av 2025 kom också den förnyade YritysMeheiläinen i användning, som har betydligt mer omfattande och aktuella rapporter för HR:s analysarbete.

Vi har ett intensivt partnerskap och samarbete med företagshälsovården, vi har satsat på förankringen av modellen för aktivt stöd och utnyttjat kompassredskapen i att stöda uppföljningen av sjukfrånvarofallen. HR och företagshälsovården samarbetar intensivt och har träffar två gånger i månaden.

Chefskompassen (2025, 493 händelser)



Chefskompassen stöder cheferna i deras chefsarbete i enlighet med företagets modell för aktivt stöd. När den anställda är borta från arbetet till exempel i två veckor i streck eller fyra enskilda frånvaroperioder, skickar chefskompassen till den närmaste chefen en aktiverande signal om uppgiften att föra tillsammans med den anställda ett arbetshälsosamtal eller ett samtal för återgång till arbetet.

- Chefskompassens nyttor
  - Stöd för chefen
  - Alarmerar och påminner chefen när något krävs av chefen, och ger råd vad som ska göras
  - Samlar uppgifterna som behövs till stöd för samtalen
  - Stöd för HR
  - Rapporterar öppna och slutförda uppgifter, alarmerar om chefens ogjorda uppgifter
  - Frigör tid till utvecklingen av verksamheten

Arbetsförmågekompassen (2025, 86 händelser)

Möjliggör redan i ett tidigt skede identifieringen av anställda som är i risk för arbetsförmåga och säkerställer så bra stöd som möjligt för upprätthållande av deras arbetsförmåga och främjande av återgången till arbetet.

Arbetsförmågekompassen

1. ger en lägesbild i realtid av företagets arbetsförmågesituation
2. hjälper att redan i ett tidigt skede identifiera personer som hör till riskgrupp
3. ökar reaktion på arbetsförmågerisker i tidigt skede: cheferna tar tidigare kontakt med företagshälsovården
4. tack vare transparent ledning av arbetsförmåga skapas kultur av tidigt stöd i företaget
5. förskjuter tyngdpunkten för HR:s arbete till planerandet och vidtagandet av åtgärder som hör till ledning av arbetsförmåga
6. ökar godkännandet av stödet för arbetsförmåga med en process som kvalitetsmässigt är jämn och som är jämlik för de anställda.

## Nyttorna med arbetsförmågekompassen

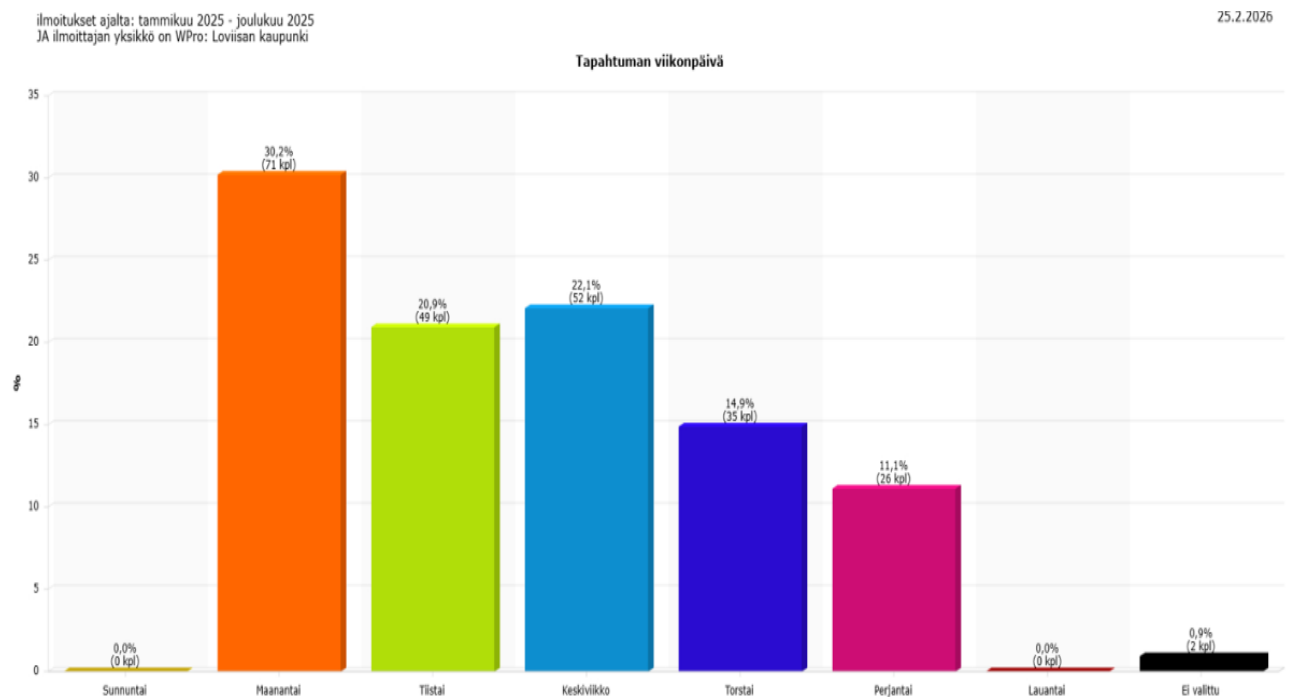
- Stöd för HR  
Synliggör riskerna för arbetsförmåga, hjälper med ledning med kunskap, frigör tid för utveckling av verksamheten.
- Stöd för företagshälsovården  
Alarmerar i enlighet med överenskomna kriterier, stöder effektivt företagets och företagshälsovårdens samarbete, säkerställer att ingen blir bortglömd.

## Gjorda arbetarskyddsanmälningar och planerade åtgärder för att förebygga dem

Under året gjordes i arbetarskyddsprogrammet WPro totalt 450 arbetarskyddsrelaterade anmälningar av olika typ. Bland dessa är 175 av dem kundsäkerhetsanmälningar, 235 arbetarskyddsanmälningar och 40 anmälningar om fysisk begränsning.

Av arbetarskyddsanmälningarna (235 st.) väntar 26 % på behandling, 12 % är i behandling och 62 % av anmälningarna är kvitterade som slutbehandlade.

Av arbets säkerhetsanmälningarna framgår det att största delen av arbetsolyckorna sker på onsdagar och torsdagar.



Största delen av arbetarskyddsanmälningarna inlämnades från skolväsendet (79,1 %) och från småbarnspedagogiken (14 %).

Att förutse arbetsförhållandenas säkerhet och sundhet är en viktig del av ledningen av personalresurserna, för till och med långa frånvarotider från arbetet kan följa av såväl olyckor som av psykisk belastning.

### 3.3. Enhetsnivå

Målet är att man inom varje enhet i staden ser över resultaten för arbetshälsoenkäten tillsammans med personalen och lyfter fram tre delområden som fungerar bra och ett delområde som behöver utvecklas. I augusti 2025 samlade HR-teamet in uppgifter på enhetsnivå om förverkligandet av arbetshälsa samt om delområden som ska utvecklas samt om de åtgärder som anknyter till dem. Enkäten besvarades av 18 chefer.

#### Välutfallande delområden:

Introduktionen sköts bra på arbetsplatsen. I arbetsgemenskapen klarar vi av att lösa konflikter i en tillitsfull miljö. Samarbetet mellan enheterna fungerar bra.
I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit. I min arbetsgemenskap så kan man hantera och lösa konflikter. Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt. Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit. (tredje och fjärde punkterna hade lika många röster)
Personalen känner till arbetsenhetens mål. Personalen är entusiastisk i sitt arbete. Mellan personalen och chefen råder en atmosfär av tillit.
Jag vet vilka min arbetsenhetens mål är. Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt. Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit.
Arbetsuppgifter är klara. Fungerande verksamhetssätt. Arbetsenhetens mål är klara.
Jag vet vilka min arbetsenhetens mål är. 4,5 Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt. 4,4 Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit. 4,4
Atmosfär av tillit. Flexibel och sporrande till utveckling. Jämlikhet och rättvisa.
Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt. Jag kan inverka på saker som rör mitt arbete. Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt.
– kollegialt stöd, man kan lita på kollegornas stöd – kollegor som är lätta att närma sig, man vågar föra fram sina ärenden med alla – gemensam linje angående eleverna, gemensam uppfattning om regler och följande av dem
öppenhet kan använda min kunskap mångsidigt vi använder responsen till att utveckla vår verksamhet
God och tillitsfull atmosfär. Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt. Samarbetet med chefen går väl.
Samarbetet fungerar. Flexibilitet inom enheten. Tvåspråkighet.
Mellan mig och chefen råder en tillitsfull atmosfär. Samarbetet mellan enheterna fungerar bra.

Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt.
Fyllda av energi, entusiastiska och tillfreds med sitt arbete. Får utveckla sig, kan koncentrera sig på uppgiften. Vet målen och har tydliga riktlinjer.
Är du medveten om din organisations tillvägagångssätt om en arbetstagares arbetsförmåga är hotad? Personer som svarat 'Ja': 100 % Svarare: 6 Jag får respons av min chef på hur väl jag lyckats i mitt arbete Medeltal: 4,3 Standardavvikelse 0,8 Svarare: 6 I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit Medeltal: 4,3 Standardavvikelse 0,8 Svarare: 6
I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit. Arbetet ger mig möjlighet att utvecklas i mitt arbete. Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt.
Samarbete, egen TYKY-verksamhet, arbetsatmosfär.
Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt, medeltal 4,3/2024 > 4,6/2025 Arbetet ger mig möjlighet att utvecklas i mitt arbete, medeltal 4,4/2024 > 4,6/2025 Är du medveten om din organisation tillvägagångssätt om en arbetstagares arbetsförmåga är hotad, 89%/2024 → 100 %/2025 – jämför hela organisationen 58,3%/2024 hela organisationen 67,5 %/2025

### **Delområden som behöver utvecklas:**

Jag har goda resurser att möta utmaningar och förändringar i mitt jobb.
Samarbetet mellan olika enheter fungerar bra. Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb. Jag är nöjd med tyhy-verksamheten som staden erbjuder. Min chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och saker som rör vår arbetsenhet. (tredje och fjärde påståendet har lika många röster)
Personalen upplever att tiden inte alltid räcker till (påståendet Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb).
I min arbetsgemenskap så kan man hantera och lösa konflikter. Jag har bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i mitt arbete. De här två punkterna är sammankopplade och behöver åtgärdas med diskussioner eller evenemang som stärker gemenskapen. Vid behov utreds möjligheter till arbetsplatshandledning eller annat externt stöd.
Utveckla oss själva. (Dela med oss)
Arbetet erbjuder mig möjlighet till professionell utveckling 3,5 (Denna var hos oss en sak att utveckla redan 2023, det kom inte riktigt idéer om vad vi kunde göra åt saken). Arbetsgivaren möjliggör sammanjämknigen av arbetet och annat liv. 3,7
Upprätthållande av arbetsförmågan och orkande i arbetet.

I min arbetsenhet arbetar vi enligt tillsammans överenskomna verksamhetsätt.
Gemensamma möten blir få, på rasten hinner man inte träffa kollegerna. Gemensamma fungerande praxis för att följa reglerna.
Hur man får stöd ifall man behöver det, behöver få fram information åt alla.
Är du medveten om din organisation tillvägagångssätt om en arbetstagares arbetsförmåga är hotad? Detta klargörs till alla anställda.
Det dagliga mötandet av kolleger blir ringa.
Arbeta med rättvist bemötande, tillit, hantera och lösa konflikter
Enkätens punkt "Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb." I svaret var vårt resultat 3, det sämsta av jämförelsegrupperna.
Om det förekommer diskriminering på min arbetsplats så identifieras det och man ingriper i det.
Intern utbildning kring olika teman utvecklas, till exempel beredskapsövning.
Skulle du rekommendera din nuvarande arbetsplats åt din bekant? 89% /2025 – hela organisationen 81,6% Jämför: 100 %/2024 – hela organisationen 82,2% 89%/2023 – hela organisationen 84,1%

**Överenskomna åtgärder för delområdena som ska utvecklas:**

Vi jobbar redan med saken bland annat med hjälp av Auntie.
Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb. Vi hoppas att nya stödreformen minskar på dokumentationskraven. Själva fundera över sin tidsanvändning?  Min chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och saker som rör vår arbetsenhet. Bra med veckoinfo/infobrev och personalmöten. Chefen ställer alltid upp för att diskutera ärenden. Svårt att hitta tid för mera allmänna diskussioner.
Vi har redan diskuterat (och fortsätter regelbunden diskussion) om hur vi får arbetstiden att räckta till bättre. Till exempel prioritering av arbetsuppgifterna och bortgallring av onödigheter. Diskussionen sker under personalmöten som ordnas veckovis.
Vi försöker få in flera gemensamma tider för möten och diskussion.
Vi har beslutat att ha varje lärarmöte ha tid för " Tipshörnan" dvs möjlighet att tipsa kolleger om bra material, kurser med mera.
Vi fick inte av de anställda svar på åtgärderna.
Vi sporrar till att delta i tjänster som upprätthåller idrotts- och arbetshälsa som staden ordnar.

Bättre informering och öppen diskussion mellan personer tillräckligt ofta.
– vi strävar efter att öka gemensamma möten, stunder då man kan diskutera även annat än akuta arbetsangelägenheter
rektorn tar reda på och informerar
– Under personalmöten påminns det om modellen för aktivt stöd. – Modellen för aktivt stöd presenteras vid orienteringen av nya anställda. – Material om modellen för aktivt stöd sätts fram i pausutrymmena.
Gemensamma raster ordnas, då hela personalen är på plats.
Jag vet inte.
Se det goda – positiv pedagogik. Uttalade gemensamma riktlinjer. Den enskilda individens ansvar: påtala, diskutera, lösa konflikter, ifrågasätta i positiv anda. Gemensamma eftermiddagar.
Arbetshandledning finns som hjälp och också förtydligande av uppgiftsbeskrivningarna. Arbetshälsopsykologen besökte redan 5.9.2025 under vår utvecklingsdag.
Ännu under arbete.
Utbildning har redan gjorts och man har överenskommit om att fortsätta utbildningen.
Diskussioner med personalen.  Utveckling av responssystemet: de anställda kan anonymt ge respons om ledningen och vardagens verksamhet, resultaten behandlas tillsammans.  Arbetsgemenskapens atmosfär och uppskattning. Kampanjen om att synliggöra tacket: man tar i användning en lätt kanal, där man kan tacka kolleger även för små lyckanden (till exempel en Teams-kanal eller en tacktavla i kafferummet).  Firande av gemensamma lyckanden: en sammankomst för att dela lyckanden och idéer.  Välkomstpraxis för nya anställds förstärks så att orienteringen och fästandet till gemenskapen ska lyckas.  Utveckling av kompetens och karriärmöjligheter. Utbildningsplan 2025–2026: för varje anställd utarbetas en individuell kompetensutvecklingsplan.  Möjligheter för arbetscirkulation inom förvaltningen för att få nya synvinklar och erfarenheter.  Mentoreringspar av mer erfarna och nyare anställda.  Stödande av arbetshälsa. Ett verktyg för uppföljning av belastning: vi tar i användning en enkel "arbetsbelastningens puls" (till exempel en enkät kvartalsvis), utifrån vilken man kan göra snabba korrigeringar.  En välfärdsdag en gång per år, där arbetshälsans teman och rekreation kombineras.  Förstärkande av pauskulturen: man håller fast i gemensamt överenskomna pauspraxis.  Delaktighet och möjligheter att påverka. Idétorg: personalen kan föreslå utvecklingsåtgärder till exempel digitalt och de bästa idéerna tas till ledningsbehandling.

Utvecklingsdagar: minst en gång per år arbetsverkstäder där man tillsammans löser vardagens utmaningar och skapar nya verksamhetssätt.

Beslutsfattandets transparens: personalen berättas klart varför vissa lösningar gjorts och hur deras synsätt har beaktats.

### 3.4. Individnivå

Arbetstagarupplevelsen bildas av allt det som den anställda ser, upplever och känner på sin arbetsplats under sin karriär. Man bör sköta om arbetstagarupplevelsen, för den hjälper locka och hålla kvar experter i organisationen, ökar produktiviteten, minskar frånvaro och ökar arbetshälsan samt inverkar positivt på kundupplevelsen. Arbetstagarupplevelsen ska ledas medvetet och planmässigt, lika som organisationskulturen.

#### **Stödsätt som anknyter till individens välfärd:**

##### Tidigt stöd/förebyggande:

- \*utvecklingssamtal
- \*KEVAs arbetshälsoenkät (personalenkät)
- \*riskbedömning
- \*hälsogranskningar och företagshälsovårdarens anvisningar/rådgivning
- \*arbetsplatsutredningar
- \*filismätare
- \*Auntie
- \*TYHY-aktivatorerna
- \*chefernas verkstäder för ledande av TYHY/TYKY samt övriga utbildningar (HR, Arbetshälsoinstitutet och Arbetarskyddscentralen, företagshälsovården)
- \*arbetshandledning
- \*team-/personalmöten
- \*utvecklingsdagar/gemensam planering
- \*arbetsgemenskapens stöd och involverande personalledning

##### Tidigt stöd/reaktion:

- \*arbetsförmågesamtal
- \*belastningsvågen (ttk.fi)
- \*återhämtningsräknaren (ttl.fi)
- \*WPro-anmälningar
- \*bedömning av arbetsförmåga
- \*bearbetning av arbete
- \*arbetsprövningar på deltid (Keva, FPA, IF, arbetsframtidbanken)
- \*ersättande arbete
- \*företagshälsoläkarens stöd
- \*arbetshandledning
- \*HR
- \*arbetarskyddsfullmäktige

##### Stöd för återgång till arbetet:

- \*bedömning av arbetsförmåga

- \*arbetsprövningar på deltid (Keva, FPA, IF, arbetsframtidbanken)
- \*ersättande arbete (används om det bedöms att det finns arbetsförmåga, det vill säga arbetstagaren arbetar, men klarar inte av en 100-procentig arbetsprestation, tillfällig, högst 10 vardagar)
- \*arbetshälsoförhandling
- \*paketet Auntie Back to Business (5 x 45 min)

#### Arbetsframtidens stöd:

- \*arbetskarriärsamtal
- \*företagspsykiolog
- \*arbetsgemenskapsjämkningar
- \*rehabiliteringar
- \* TYHY/TYKY-utbildningar

#### Arbetarskyddets tema för 2025

Temat för arbetarskyddet 2025 var ”Att utveckla praxis för arbetarskyddets samarbete på organisations alla nivåer”. Baserat på temat hade följande frågor lyfts fram för 2025:

- Chefernas ansvar för att ta upp arbetarskyddsärenden under arbetsplatsmöten som ordnas regelbundet.
- Fyllandet av riskbedömningsförpliktelsen och delaktiggörandet av hela arbetsgemenskapen.
- Behandling, riskklassificering, registrering av åtgärder och uppföljning av arbetarskyddsanmälningsfall.
- Att öka medvetenheten av uppdelningen av arbetarskyddsansvaren i enlighet med rubriken ”Arbetarskyddsansvar”.

## 4. Ledarskap och chefsarbete

### 4.1. Chefsmorgonkaffet

Under 2025 ordnades, lika som under tidigare år, av personalchefen åtta interaktiva chefsmorgonkaffetillställningar. Under tillställningarna sågs bland annat över ändringar i arbetslagstiftningen och i tjänste- och arbetskollektivavtal, stadens interna anvisningar och verksamhetssätt samt verksamhetssätt som anknyter till ledning av arbetsförmåga och arbetshälsa. Dessutom informerades det under chefsmorgonkaffetillställningarna om övriga aktuella ärenden som gäller staden.

Under 2025 innehöll chefsmorgonkaffena också olika teman, bland annat:

- utbildningsportalen Eduhouse
- Lovisa stads modell för aktivt stöd
- det nya nivålönssystemet för AKTA och UKTA, del G
- tjänsten Auntie
- aktuell information från företagshälsovården
- resultaten för uppföljningsenkäten gällande organisationsreformen

## 5. Produktivitet och resultatrikhet

### 5.1. Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet utgör en konstruktiv dialog mellan den anställda och den administrativa chefen om arbetet och arbetsuppgifterna. 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 mellan chefen och arbetstagaren/tjänsteinnehavaren förs en gång per år.

Vi har tagit fram uppgifter ur stadens personaldatasystem om i vilken omfattning stadens administrativa chefer hade fört utvecklingssamtal under året. På basis av de uppgifter som samlats hade cirka 84 procent av utvecklingssamtalen förts. Orsaken till varför en del inte hade förts var att den anställda hade börjat hösten 2025, chefen hade bytt eller att samtalet hade förts i januari 2026. Inom ansvarsområdet utbildning förs utvecklingssamtalen också i slutet av våren 2026, innan utgången av läsåret 2025–2026. Förändret av utvecklingssamtal har etablerats till en bra rutin och praxis mellan chefen och arbetstagaren/tjänsteinnehavaren, vilket är mycket glädjande.

## 6. Personalens plan för jämställdhet och likabehandling 2024–2025 och dess utfall

I matrisen nedan har sammanställts målen som anknyter till planen för jämställdhet och likabehandling 2024–2025 och de uppföljningsmetoder, observationer och bedömningar som baserar sig på planen. I den sista kolumnen har man infört utfallet för 2024 och 2025. Personalens plan för jämställdhet och likabehandling för 2026–2027 godkändes av stadsstyrelsen 12.1.2026.

MÅL	UPPFÖLJNINGSSÄTT	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	UTFALL 2024–2025
Könen i statistiker	Stadens personalförvaltningsprogram (Populus)	Könsfördelning (31.12): 2024: 80,5 % (kvinnor) 2025: 80,4 % (kvinnor)  2024: 19,5 % (män) 2025: 19,6 % (män)  Medelålder (31.12): 2024: 46,3 år (kvinnor) 2025: 46,8 år (kvinnor)  2024: 48,2 år (män) 2025: 48,3 år (män)	Kommunalbranschen är i regel kvinnodominerad, vilket också ses klart i könsfördelningen av Lovisa stad, beroende av personalen inom utbildning och småbarnspedagogik.  I Lovisa är medelåldern för män aningen högre än medelåldern för kvinnor både 2024 och 2025.
Lönesystemet uppfyller principerna om lika lön i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.	Regelbunden uppföljning av det lokala lönesystemet	Det lokala lönesystemet har iakttagits genom att följa jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.	Lönesystemet har delvis följts upp regelbundet under 2024 och 2025. Det är fortsättningsvis viktigt att informera cheferna

			<p>och personalen om lönesystemet, så att användningen och tolkningen skulle vara så enhetlig som möjligt.</p> <p>Det kan konstateras att det inte finns tillräckligt med uppgifter om utdelningen av individuella tillägg. Detta måste redas ut under de kommande åren.</p> <p>Det nya nivålönesystemet togs i bruk 1.6.2025 vad gäller AKTA och UKTA, del G. Den första granskningen om dess funktion gjordes i oktober.</p> <p>I fortsättningen organiseras lönearbetsgruppens sammansättning på ett nytt sätt på grund av skillnader i lönesystemen.</p>
--	--	--	--

MÅL	UPPFÖLJNINGSSÄTT	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	UTFALL 2024–2025
För samma uppgift som baserar sig på svårighetsgrad betalas samma lön, på basis av det lokala lönesystemet	Löneutredning	De uppgiftsbaserade lönerna bestäms enligt uppgiftens svårighetsgrad enligt yrkesgrupp.	<p>Granskningen av lönemissförhållanden har fortsatt och man har strävat efter att avsätta i budgeten behövliga anslag för korrigering av eventuella lönemissförhållanden.</p> <p>I det tekniska avtalet och i tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal bestäms lönerna i enlighet med uppgiftens svårighetsgrad.</p> <p>Det nya nivålönesystemet där nivålönen bestäms enligt kunnande och ansvar togs i användning 1.6.2025 vad gäller AKTA och UKTA, del G. Den första granskningen gjordes i oktober.</p>
Öppen och transparent, könsneutral och icke-diskriminerande rekrytering	<p>Begäran om omprövning som gäller diskriminering.</p> <p>HR samlar ansvarsområdenas arbetsannonser.</p>	<p>Begäran om omprövning som gäller diskriminering har inte förekommit.</p> <p>Personalantal; 2024: 633 personer 2025: 654 personer</p> <p>Under 2024 hade staden 234 lediga arbetsplatser och totalt 1 288 arbets sökande, det vill säga 5,5 sökande per uppgift/tjänst.</p>	<p>Begäran om omprövning som gäller diskriminering har inte inlämnats 2024–2025.</p> <p>Rekryteringsprocesserna har genomförts öppet, beaktande könsneutralitet och icke-diskriminering.</p>

		<p>Under 2025 hade staden 171 lediga arbetsplatser och totalt 1 738 arbetsökande, det vill säga 10,2 sökande per uppgift/tjänst.</p> <p>Man strävar efter att få prövotiden lika lång för personer med arbetsavtals- och tjänsteförhållanden genom att ändra på förvaltningsstadgan.</p>	<p>Prövotiden har enligt förvaltningsstadgan ändrats så att den både för arbetsavtals- och tjänsteförhållanden från och med 1.9.2025 är sex månader.</p>
Sammanjämkning av arbetet och annat liv	Användning av familjeledigheter Personalenkät	<p>Könsfördelning av familjeledigheter: Under 2024 var 32 personer på familjeledighet. Av dem var 28 kvinnor (87,5 %) och fyra män (12,5 %). Under 2025 var 32 personer på familjeledighet. Av dem var 24 kvinnor (75,0 %) och 8 män (25,0 %).</p> <p>Enligt personalenkäten 2024 upplever 72,5 % att sammanjämkandet av arbetet och det övriga livet lyckas bra eller rätt så bra. Motsvarande tal i enkäten 2025 (april) var 76,4 %.</p>	<p>Distansarbetsanvisningen uppdateras till att vara flexiblare. Det lokala avtalet om prövningsbaserade arbets- och tjänsteledigheter uppdateras. Anvisningen för flexibel arbetstid uppdateras.</p> <p>Ovan nämnda anvisningar och det lokala avtalet har inte uppdaterats, så arbetet pågår, (situation 31.12.2025).</p>

MÅL	UPPFÖLJNINGSSÄTT	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	UTFALL 2024–2025
Bra arbetsförhållanden och arbetsklimat	Arbetsplatsutredningar  Arbetsgemenskapernas riskbedömningar	<p>I arbetsplatsutredningarna 2024 uppdagades otillräckliga resurser och avsaknad av chefsstöd. Till exempel om flera enheter leds.</p> <p>Om riskbedömningarna kan man konstatera att avsaknaden av ett eget arbetsrum försvårar koncentrationen på arbetet. Arbetena fördelas inte jämnt och det uppkommer orealistiska tidspecificeringar för görandet av arbetet.</p>	<p>Utifrån arbetsplatsutredningarna 2025 har man ägnat uppmärksamhet åt resursernas otillräcklighet och tillräckligheten av chefsstöd.</p> <p>Utifrån arbetsplatsutredningarna har man svarat på behovet, till exempel har man anställt tidsbundna biträdande föreståndare till småbarnspedagogiken och ledningsarrangemangen för Harjunteen koulu har klargjorts.</p> <p>I vissa enheter ska man också i fortsättningen ägna uppmärksamhet till tillräckligheten av arbetsrum och fördelningen av arbetet.</p> <p>Man har ägnat uppmärksamhet till iakttagandet av stöd-</p>

	Personalenkät	Enligt personalenkäten 2024 upplevde 81,1 % att det råder ett gott eller rätt så gott tillitsfullt klimat i arbetsgemenskaperna. Motsvarande tal i enkäten 2025 (april) var 72,7 %. Skillnaden är betydlig. Som en faktor som påverkat kan vara samarbetsprocessen som pågick våren 2025.	tjänsternas anvisningar och tidtabeller.  Den nya organisationsstrukturen trädde i kraft 1.9.2025 och i anknötning till det svarade 25 % av personalen på en uppföljningsenkät. Resultaten för enkäten utnyttjas i utvecklingen av verksamheten. Svartsprocenten var stor beaktande att ändringen inte berörde fostrings- och undervisningspersonalen (andelen av hela stadens personal cirka 66 %).
--	---------------	---	--

MÅL	UPPFÖLJNINGSSÄTT	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	UTFALL 2024–2025
Uppföljning av osakligt bemötande och trakasserier	Arbetsgemenskapernas riskbedömningar  Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower)  Personalenkät	I riskbedömningarna 2024 nämns förbiledning och ibland förtroendevaldas osakliga ingripande i arbetet.  Anmälningar av osakligt bemötande och trakassering, i vilka man behandlat svartmålande av personer, missbruk av tjänsteställning, osakligt beteende av chef och medlem av arbetsgemenskapen.  Enligt personalenkäten 2024 upplevde 68,6 % att om det förekommer osakligt bemötande och trakasseri i arbetsgemenskaperna så ingrips det i det och det uppföljs väl eller rätt så väl. Av svararna var dock 1,8 % helt av annan åsikt. Det motsvarande talet för 2025 (april) var 69,8 %. Av svararna var dock 2,5 % helt av annan åsikt.	Enligt riskbedömningen 2025 har det inte uppdragats förbiledning.  fortsättningen ska man ägna uppmärksamhet på informering och ökandet av medvetandet bland annat om stadens anvisning om osakligt beteende. Enligt nuvarande anvisning kommer inte anmälningar om huvudsakligt bemötande och trakasseri till de arbetarskyddsfullmäktige.  Under 2024 inlämnades 246 arbetarskyddsanmälningar och motsvarande tal för 2025 var 235, så det har skett en liten minskning av dessa anmälningar. Majoriteten av dessa anmälningar inlämnades från skolväsendet både 2024 och 2025.
Identifiering av diskriminering och ingripande i den	Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower)  Personalenkät	Arbetsgivaren kan uppsåtligt eller uppsåtligt göra sig skyldig till diskriminering om arbetsgivaren inte lösningsorienterat behandlar gjorda arbetarskyddsanmälningar, utan kvitterar ärendet gjort trots att ärendet i verkligheten inte ens försökts lösas.	Under 2024 och 2025 har det inte inlämnats anmälningar om diskriminering.  Under 2025 uppmanades cheferna att delta i webbkursen om chefernas arbetarskyddsansvar ordnad av KT.

		Enligt personalenkäten 2024 upplevde 68,1 % att om diskriminering förekommer på arbetsplatsen så identifieras det och det ingrips i väl eller rätt så väl. 1,2 % av svararna var helt av annan åsikt. Motsvarande tal för 2025 (april) var 67,6 % och 1,5 % var helt av annan åsikt.	Man ingrep i stadens interna arbetarskyddsmässiga missförhållanden som uppdagades under 2024 och våren 2025.
--	--	---	--

MÅL	UPPFÖLJNINGSSÄTT	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	UTFALL 2024–2025
Främjande av likabehandling	Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower)	Inga direkta observationer i arbetarskyddsanmälningarna. Arbetarskyddet har dock observerat att alla yrkesgrupper, till exempel städarna, inte har kunskap om anvisningarna om hur och när anmälningar ska göras.	Arbetarskyddet har gett råd till de yrkesgrupper som inte kände till anvisningarna.  Könsrefererande yrkesbeteckningar kontrolleras och om möjligt ändras vid behov, senast i personalplanen 2026.
	Personalenkät	Enligt personalenkäten 2024 upplevde 67,4 % att arbetsgivaren främjar personalens lika-behandling väl eller rätt så väl. 1,8 % av svararna var helt av annan åsikt. Motsvarande tal för 2025 var 64,6 % och 2,1 % var helt av annan åsikt.	
	Positiv diskriminering		Bland annat vid grundläggande renoveringar av fastigheter och nybyggnader beaktas rörelse-hämmade personer och tillgängligheten av lokalerna i mån av möjlighet. I samband med rekryteringar har man inte ännu använt anonym rekrytering.