



# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017

HAMINAN  
KAUPUNGINVALTUUSTO 12.6.2018



## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>HENKILÖSTÖPOLITIikka</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>HENKILÖSTÖVOIMAVARA</b>	<b>3</b>
3.1	Henkilöstömäärä	3
3.2	Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)	4
3.3	Päätoimiset ja osa-aikaiset	5
3.4	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	5
3.5	Henkilöstö sopimusaloittain	6
3.6	Henkilöstön työhistoria	6
3.7	Henkilöstön vaihtuvuus	7
3.8	Eläköityminen	8
3.9	Henkilöstön sairauspoissaolot	9
3.10	Työtapaturmat	11
<b>4</b>	<b>VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN</b>	<b>11</b>
4.1	Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	11
4.2	Eläkekustannukset	12
<b>5</b>	<b>HENKILÖSTÖN AIKAANSAANNOSKYKY</b>	<b>12</b>
5.1	Työterveyshuolto	12
5.2	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys	14
5.3	Henkilöstön uudelleensijoitustoiminta	15
5.4	Henkilöstön palkitseminen	15
5.5	Henkilöstön palkkaus	16
5.6	Virkistystoiminta	17
<b>6</b>	<b>OSAAMINEN JA KOULUTUS</b>	<b>17</b>
6.1	Henkilöstön koulutustaso	17
6.2	Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen	18
<b>7</b>	<b>TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA</b>	<b>18</b>
7.1	Työpaikkademokratia	18
7.2	Työsuojelu	19
7.3.	Paikallinen sopiminen	20
<b>8</b>	<b>TASA-ARVON TOTEUTUMINEN</b>	<b>20</b>
<b>9</b>	<b>YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>21</b>
9.1	Haminan kaupunkistrategian toteutuminen henkilöstön osalta	21
9.2	Henkilöstömäärä ja osaaminen	22
9.3	Työhyvinvointi	23
9.4	Joustavuus ja kannustaminen	24
9.5	Yhteistoiminta ja viestintä	24

## I JOHDANTO

Henkilöstön osallisuus ja muutokkyvykyys on tuotavuuden kasvun tärkein resurssi. Vain tuntemalla henkilöstövoimavarat ja ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla voidaan vastata tulevaisuuden kunnan tarpeisiin.

Tämän henkilöstökertomuksen tehtävä on kuvata Haminan kaupungin henkilöstövoimavaroja. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja ja muita laadullisia havaintoja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa ja toiminnan johtamisessa.

## 2 HENKILÖSTÖPOLITIikka

Vuoden 2017 aikana koostettiin päättäjien ja virkamiesjohdon yhteistyönä työnantajan henkilöstöpoliittiset linjaukset <https://www.hamina.fi/wp-content/uploads/2018/03/Henkilostopoliittiset-linjaukset.pdf>. Linjaukset luovat henkilöstöjohtamisen strategisen perustan ja ohjaavat henkilötyön jatkuvaa kehittämistä tuottavuuden ja työhyvinvoinnin vahvistamiseksi.

Haminan kaupunkistrategia uudistettiin. Kaupunkistrategia: <https://www.hamina.fi/wp-content/uploads/2018/02/Haminankaupunginstrategia.pdf>.

## 3 HENKILÖSTÖVOIMAVARA

### 3.1 Henkilöstömäärä

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 1401 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 1073 henkilöä. Määräaikaisia työntekijöitä (sisältäen työllisyysvaroin palkatut) oli raportointihetkellä 328.

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 19 ja määräaikaisten määrä lisääntyi 28 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna.

Yhteenveto ja johtopäätösosuuudessa kuvataan keskeisimmät havainnot vuodelta 2017 ja esitetään tärkeimmät kehittämistoimenpiteet vuodelle 2018.

Henkilöstökertomus valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kunnan tilinpäätöksen kanssa. Kertomus käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja kaupunginhallituksessa maaliskuussa 2018. Johtajat ja esimiehet käyvät kertomuksen tulokset läpi omassa työyhteisössä, keskustelevat sekä sopivat mahdollisista muista kehittämistoimenpiteistä. Koko henkilöstö ja myös henkilöstön edustajat osallistuvat tulosten käsittelyyn.

Uudistuneet arvot (asukas- ja yrittäjälähtöisyys, rohkeus ja tulevaisuuslähtöisyys) sekä henkilöstöön liittyvät strategiset kärjet uudistuva ja osaava henkilöstö ja uudistava johtaminen tukevat muutosta kohti asiakaslähtöisempää ja osallistavampaa toimintakulttuuria.

Toimintakulttuurin muutokseen tähtäävässä toiminnassa on erityisesti pyritty vahvistamaan asiakaskokemukseen perustuvaa palvelujen arviointia ja kehittämistä, henkilöstön osallisuuden ja osallistumisen vahvistamista sekä johtamisosaamista.

Vakinaisen henkilöstön vähentymiseen vaikutti mm. laboratoriotointojen siirtyminen HUS:lle liikkeenluovutuksella vuoden alusta lukien, jonka seurauksena 8 vakinaisen henkilön palvelussuhde päättyi. Määräaikaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 23,4 %.

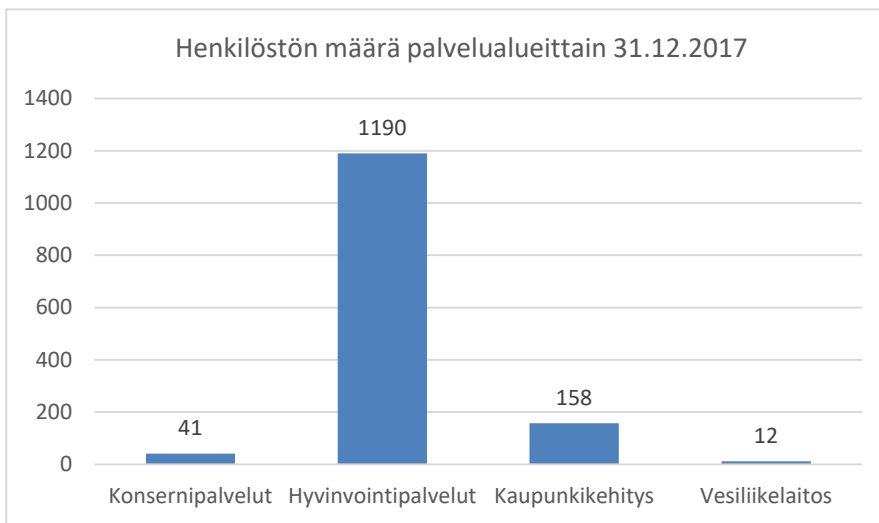
Palvelussuhde 31.12.2017	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	158	915	1073	-1,74
Määräaikaiset	61	242	303	13,91
Työllistetyt	9	16	25	-26,47
Yhteensä	228	1173	1401	0,65

Taulukko I. Henkilöstömäärä 31.12.2017

Palvelualue	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Konsernipalvelut	36	36	3	0	2	0	41	36
Hyvinvointipalvelut	901	919	272	242	17	21	1190	1182
Kaupunkikehitys	126	125	26	22	6	13	158	160
Vesiliikelaitos	10	12	2	2	0	0	12	14
<b>Yhteensä</b>	<b>1073</b>	<b>1092</b>	<b>303</b>	<b>266</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>1401</b>	<b>1392</b>

Taulukko 2. Henkilöstö palvelualueittain 31.12.2017 ja 31.12.2016

Hyvinvointipalveluissa työskenteli 85 %, kaupunkikehityksessä 11 %, konsernipalveluissa 3 % ja vesiliikelaitoksessa 1 % koko henkilöstöstä.



Kuva 1 Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2017

### 3.2 Henkilöstömäärä henkilötyövuosina (HTV)

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa, kuin henkilöstömäärä 31.12. tilanteen mukaisena.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevä henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aika-prosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Teoreettinen HTV = Palveluksessa olopäivät kalenteripäivinä / 365 \* osa-aika % / 100.

Kaupungin koko henkilöstömäärä vuoden 2017 lopussa oli 1401, henkilötyövuosina (Teoreettinen HTV) laskettuna työvoima vuonna 2017 oli yhteensä 1389,50 HTV.

HTV2 kuvaa henkilötyövuosia palkallisten palveluksessa olopäivien mukaisena (kaikki palkattomat ajat vähennetty). Palkallisten palveluksessa olon kalenteripäivien lukumäärään perustuva HTV oli 1291,50.

Henkilötyövuodet	Teoreettinen HTV	HTV2
2017	1389,50	1291,50
2016	1426,89	1326,01

Taulukko 3: Henkilötyövuodet 2017

### 3.3 Päätoimiset ja osa-aikaiset

Kaupungin henkilöstö on pääsääntöisesti kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisesta henkilöstöstä (1073) oli vuoden 2017 lopussa päätoimisia 946 (88,2 %), osa-aikaisia 126 (11,7 %) ja sivutoimisia 1.

Osa-aikaisten määrä oli lisääntynyt yhdeksällä viime vuoteen verrattuna (7,7 %). Osa-aikatyössä oli 50 työntekijää ja osa-aikaeläkkeellä tai omaehtoisesti osa-aikaisena oli 76 työntekijää

Palvelualue	Kokoaikainen	Osa-aikainen		Sivuvirka/ -toimi (alle 19 t/vk)	Yhteensä
		Osa-aikatyö	Omaehtoisesti osa-aik.		
Konsernipalvelut	31	0	5	0	36
Hyvinvointipalvelut	786	49	65	1	901
Kaupunkikehitys	119	1	6	0	126
Vesiliikelaitos	10	0	0	0	10
<b>Yhteensä</b>	<b>946</b>	<b>50</b>	<b>76</b>	<b>1</b>	<b>1073</b>

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön työajan jakautuminen 31.12.2017

### 3.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2017 lopussa oli 49,5 vuotta, vuoden 2016 lopussa se oli 49,4 vuotta. Haminassa henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin kunta-alalla yleensä. Koko kunta-alalla keski-ikä oli 45 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on korkein konsernipalveluissa 56,4 vuotta ja matalin vesiliikelaitoksessa 40,4 vuotta.

Päävastuualue	Henkilömäärä	Keski-ikä
Konsernipalvelut	36	56,4
Hyvinvointipalvelut	901	49,0
Kaupunkikehitys	126	51,6
Vesiliikelaitos	10	40,4

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä päävastuualueittain 31.12.2017

Henkilöstön ikäjakauman mukaan suurimman ryhmän muodostavat 50-59 -vuotiaat, joita oli 42 % vakinaisesta henkilöstöstä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostavat 40-49-vuotiaat, joita oli 23,5 %.

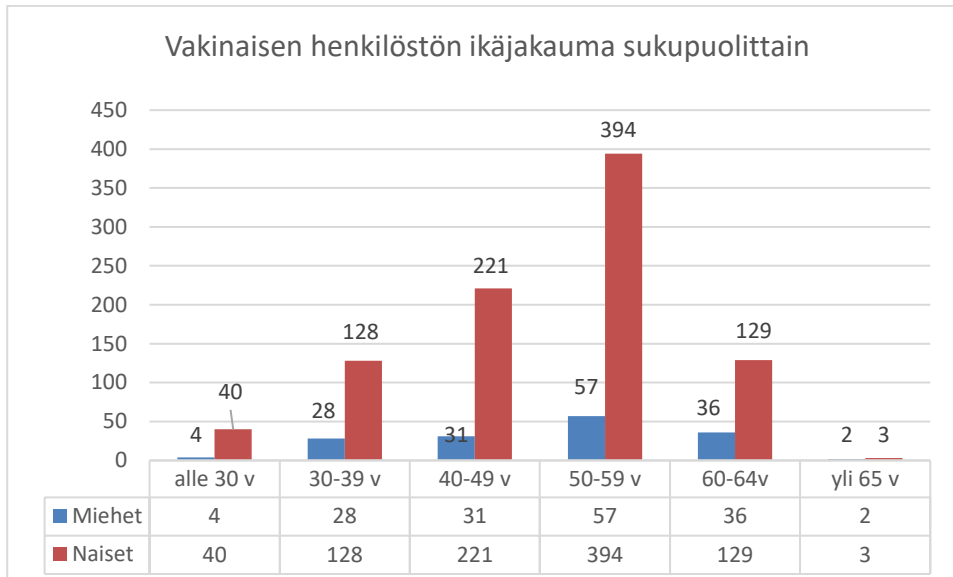
Alle 30-vuotiaita on 4,1 % ja yli 60- vuotiaita on henkilöstöstä 15,8 %. Yli 65 vuotiaita oli 5 henkilöä, kun edellisen vuoden lopussa heitä oli vain 1 henkilö.

Vuoden 2010 jälkeen yli 60-ikärajan ylittäneiden määrä on kaksinkertaistunut.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30 v	44	4,1
30 - 39 v	156	14,5
40 - 49 v	252	23,5
50 - 59 v	451	42,0
60 - 64 v	165	15,4
65 v ja yli	5	0,5
<b>Yhteensä</b>	<b>1073</b>	<b>100,0</b>

Taulukko 6: Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2017

Haminan kaupungin henkilöstö on naisvaltainen. Naisten osuus koko henkilöstöstä on 85,3 %.



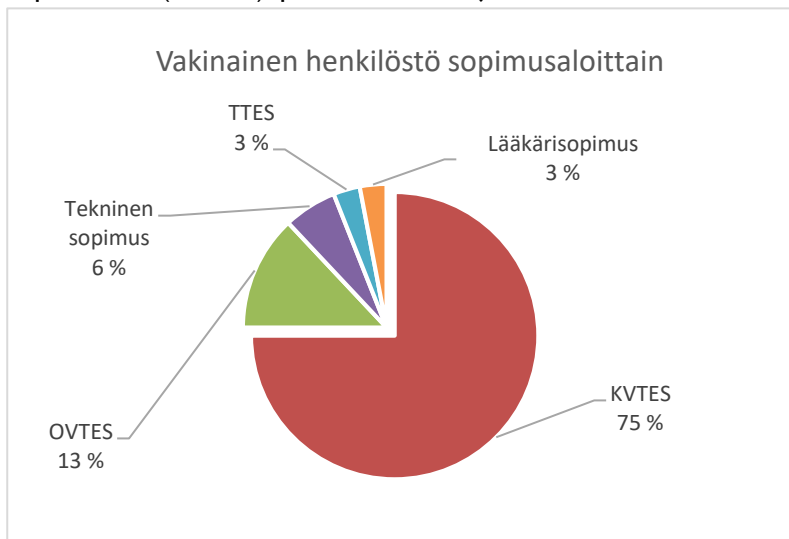
Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain 31.12.2017

### 3.5 Henkilöstö sopimusaloittain

Kaupungin vakinaisesta (1073) henkilöstöstä 804 kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin, joka on 75 % vakinaisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi suurimman ryhmän muodostivat kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluvat, joita oli 140

henkilöä eli 13 % vakinaisesta henkilöstöstä.

Muiden virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla on selvästi vähemmän henkilöstöä. Teknisten sopimuksen (TS) piirissä oli 64 henkilöä, tunti-palkkaisten sopimuksen (TTES) piirissä 32 henkilöä ja lääkärisopimuksen (LS) piirissä myös 32 henkilöä.



Kuva 3: Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2017

### 3.6 Henkilöstön työhistoria

Vakinaisen henkilöstön työhistoria Haminan kaupungissa on keskimääräisesti erittäin pitkä. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 15 vuotta palvelleita on 51 %, yli 20 vuotta palvelleita 38 % ja yli 30 vuotta palvelleita

21,5 %.

Alle viisi vuotta palvelleiden osuus kaikista vakinaisista viranhaltijoista ja työntekijöistä on 15,8 %. Alle kaksi vuotta palvelleiden osuus on 6,2 %.

Palvelualue	Alle 2v	2-4v	5-9v	10-14v	15-19v	20-24v	25-29v	Yli 30v	Yhteensä
Konsernipalvelut	0	1	6	1	1	1	1	25	36
Hyvinvointipalvelut	53	92	182	133	125	79	87	150	901
Kaupunkikehitys	12	9	22	8	9	5	7	54	126
Vesiliikelaitos	1	1	4	1	1	0	0	2	10
<b>Yhteensä</b>	<b>66</b>	<b>103</b>	<b>214</b>	<b>143</b>	<b>136</b>	<b>85</b>	<b>95</b>	<b>231</b>	<b>1073</b>
<b>% henkilöstöstä</b>	<b>6,2 %</b>	<b>9,6 %</b>	<b>19,9 %</b>	<b>13,3 %</b>	<b>12,7 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>8,9 %</b>	<b>21,5 %</b>	<b>100,00 %</b>

Taulukko 7: Vakinaisen henkilöstön työhistoria Haminan kaupungissa 31.12.2017

### 3.7 Henkilöstön vaihtuvuus

Kaupunki otti vuonna 2017 vakinaiseen palvelussuhteeseen 50 uutta viranhaltijaa ja työntekijää, joista suurin osa, eli 42 henkilöä (84 %) palkattiin hyvinvointipalvelujen palvelualueelle. Palvelukseen tulleiden määrä väheni kuudella edelliseen vuoteen verrattuna.

Vakinaisia palvelussuhteita päättyi vuonna 2017 yhteensä 69, joista 39 päättyi eläkkeelle jäämisen, 22 irtisanoutumisen ja 8 liikkeenluovutuksen (laboratoriotointiminta Hus:ille) johdosta.

Alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden vaihtuvuusprosentti oli 4,6 % ja päättyneiden 6,3 % laskettuna suhteutettuna edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (1092).

Palvelualue	Alkaneet palvelussuhteet		Päättyneet palvelussuhteet	
	2017	2016	2017	2016
Konsernipalvelut	0	1	2	3
Hyvinvointipalvelut	42	47	57	53
Kaupunkikehitys	8	6	8	11
Vesiliikelaitos	0	2	2	3
<b>Yhteensä</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>69</b>	<b>70</b>
Vaihtuvuus%	4,6%	5%	6,3%	6,3%

Taulukko 8: Vakinaisten palvelussuhteiden alkamiset ja päättymiset palvelualueittain vuosina 2017 ja 2016

Päättymissyy	2017	2016	2015	2014	2013
Irtisanoutunut / irtisanottu	22	22	27	25	27
Eläke	39	47	41	45	38
Kuollut	0	1	1	0	1
Liikkeenluovutus	8	0	1	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>66</b>

Taulukko 9: Vakinaisen henkilöstön palvelusuhteen päättymissyöt 2017-2013

### 3.8 Eläköityminen

#### Ikäperusteiset eläkkeet

Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään. Eläkkeelle voi jäädä yleisessä eläkeiässä, henkilökohtaisessa eläkeiässä tai ammatillisessa (ennen vuotta

Yleiset vanhuuseläkeiät ikävuosittain		
Syntymävuosi	Eläkeikä	Eroamisikä
1954	63 v	68 v
1955	63 v 3 kk	68 v
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962-1964	65 v	70v
1965-	vahvist. myöh.	vahvist. myöh.

Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle siirtyi 34 henkilöä keski-ikänsä ollessa 63,1 vuotta (vuonna 2016 siirtyneitä 48 henkilöä ja keski-ikä 63,5 v). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikänsä vaikuttaa mm. vanhan eläkelain (voimassa 1994 asti) valinneiden siirtyminen eläkkeelle alemmassa henkilökohtaisessa eläkeiässä.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen viimeinen mahdollisuus siirtyä osa-aikaeläkkeelle oli 1.1.2017 ja siirtyneitä oli 2 henkilöä, keski-ikä 64 -vuotta.

Vuonna 2017 alkaneet eläkkeet	Yhteensä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	34
Osa-aikaeläkkeelle siirtyneet	2
Osa-aikaeläkkeellä 31.12.2017	11

Taulukko 10. Ikäperusteisille eläkkeille siirtyneet 2017 ja osa-aikaeläkeläiset 31.12.2017

#### Terveysperusteiset eläkkeet

Terveysperusteisille eläkkeille (osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke) siirtyi vuonna 2017 yhteensä 20 henkilöä keskimäärin 55 -vuotiaana. Eläkkeelle siirryttiin aikaisemmin kuin edellisenä vuonna, keski-ikänsä ollessa tuolloin 59,2 vuotta. Terveysperusteisille eläkkeille siirtyneistä oli osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä 9 kuntoutustuella siirtyneitä 6 ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä 5 henkilöä.

1995 eläkelain valinnan tehneet) eläkeiässä tai olla eroamisikänsä asti.

Ammatillisten eläkeikien nousu (enint. ikäluokan alimpaa eläkeikään)	
Ammatillinen eläkeikä olisi täytynyt edellisen lain säännöillä vuonna	Ammatillinen eläkeikä v. 2017 jälkeen
2018	+ 3 kk
2019	+ 6 kk
2020	+ 9 kk
2021	+ 1 v
2022	+ 1 v 3 kk
2023	+ 1 v 6 kk
2024	+ 1 v 9 kk
2025-	+ 2 v

Osa-aikaeläkkeellä oli vuoden lopussa yhteensä 11 henkilöä.

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke, jota 61 vuotta täyttänyt henkilö voi halutessaan nostaa kertyneestä eläkkeen määrästä joko 50 % tai 25 %. Eläkkeen saaminen ei edellytä työnteon vähentämistä tai lopettamista.



Työkyvyttömyyseläke	Lukumäärä		% vakinaisen henkilöstön määrästä		Keski-ikä	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	20	16	1,9	1,5	55,0	59,2
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	9	6	0,8	0,6	57,1	59,2
- kuntoutustuella siirtyneitä	6	4	0,6	0,4	49,8	57,5
- täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	5	6	0,5	0,6	57,4	60,3
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä 31.12.	22	24	2,1	2,2		
Kuntoutustuella 31.12.	10	5	0,9	0,5		

Taulukko 11: Terveysperusteisille eläkkeille siirtyneet 2017 ja 2016 sekä eläkkeellä olevat 31.12.2017 ja 31.12.2016.

Kuntien eläkevakuutuksen eläköitymisennusteen mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle arvioidaan jäävän n. 8 henkilöä vuodessa seuraavien kolmen vuoden aikana eli yhteensä noin 22 henkilöä (ennuste on kaupungin nykyisellä henkilöstömäärällä).

### 3.9 Henkilöstön sairauspoissaolot

Koko henkilöstöstä vuonna 2017 ilman yhtään sairauspoissaoloa oli 524 (488 työntekijää vuonna 2016) työntekijää, 37,4 % koko henkilöstöstä.

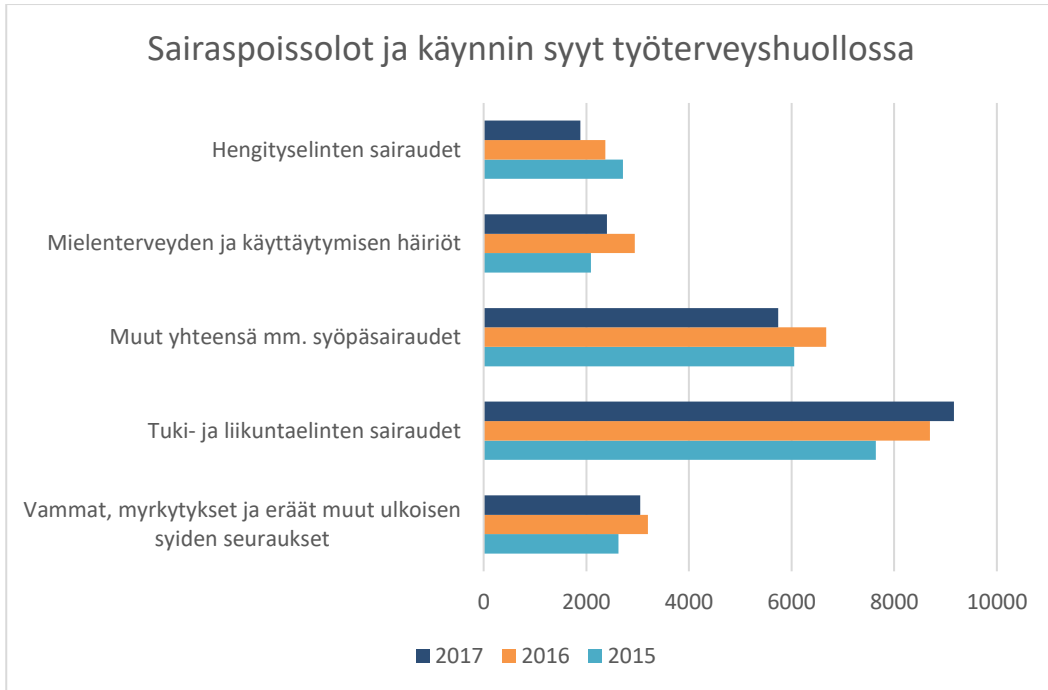
Henkilöstön sairauspoissaolot vähentyivät vuoden 2017 aikana reilulla kolmella päivällä verrattuna edelliseen vuoteen. Sairaudesta ja työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 23 038 kalenteripäivää; 16,4 päivää/työntekijä (19,5 päivää vuonna 2016).

Sairauspoissaolojen osuus oli 15,9 päivää ja työtapaturmien osuus 0,5 päivää.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 22 338 ja työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 700 kalenteripäivää. Luvuissa ovat mukana vakinaisen henkilöstön lisäksi myös määräaikaiset työntekijät.

Sairauslomien omailmoituksen käytöstä, jossa työkyvyttömyyden takia esimiehen luvalla työntekijä voi olla poissa enintään seitsemän (7) kalenteripäivää yhdenjaksoisesti kestävänsä sairausloman aikana (3 päivää + 2 päivää + 2 päivää), on ollut etua työntekijälle, työnantajalle sekä työterveyshuollolle. Luottamus työntekijöiden ja esimiesten välillä on lisääntynyt, mikä lisää myös työhön sitoutumista. Lisäksi se, ettei lääkärintodistusta tarvita itsehoidettaviin ja nopeasti ohimeneviin sairauksiin, helpottaa käytännön arkea ja vähentää työterveyshuollon kustannuksia. Omalla ilmoituksella sairauspoissaoloja oli yhteensä 1983 kpv.

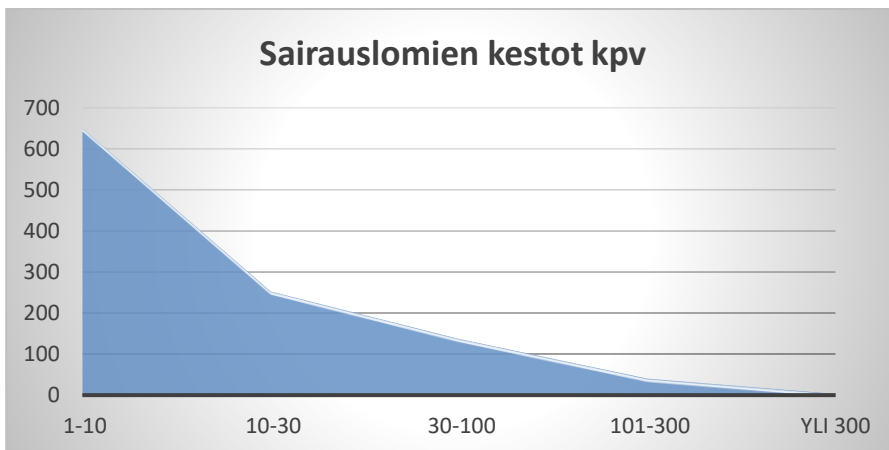
Edellisvuoden tapaan eniten sairauslomia aiheutui 56 - 60 vuotiaille, mutta vuonna 2017 sairauslomat vähenivät n. 4 % verrattuna edelliseen vuoteen. 51 - 55 vuotiaiden ryhmässä sairauspoissaolot kuitenkin lisääntyivät 9 %.



Kuva 4: Sairaspoissaolopäivät ja käynnin syyt työterveyshuollossa

Hengityselinten sairaudet ovat vähentyneet n. 23 % edelliseen vuoteen verrattuna. Esimiehen luvalla sairauslomamat ovat vuoden 2016 tasoa. Joten voidaan arvioida, että normaalin flunssan takia työterveyslääkärissä käynnit ovat vähentyneet. myös sisäilmasta johtuvat sairauspoissaolot vähenivät.

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvät sairauslomat ovat vähentyneet n. 23,5 % edelliseen vuoteen verrattuna. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä lisääntyi 4,4 % verrattuna edelliseen vuoteen



Kuva 5: Sairaspoissaolojen kesto/työntekijä jakautuminen v 2017

Pitkiä, yli 300 kpv kestäviä sairauslomiamia oli kolme tapausta (10 tapausta vuonna 2016). Poissaolutapaukset 101-300 kpv kestävässä sairauslomissa vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna yhteensä 212, ollen

40, 30-100 kestävässä sairauslomissa tapauksia oli 137, 10-30 tapauksia oli yhteensä 252 ja 1- 10 tapauksia oli 650.

### 3.10 Työtapaturmat

Kaupungin henkilöstölle sattui vuonna 2017 yhteensä 93 työtapaturmaa, joista 79 tapahtui työssä ja 14 työmatkalla.

Työtapaturmat	2017	2016	2015
Työssä sattuneet tapaturmat	79	71	72
Työmatkalla sattuneet tapaturmat	14	29	14
<b>Yhteensä</b>	<b>93</b>	<b>100</b>	<b>86</b>

Taulukko 12. Työtapaturmien kehitys 2017 - 2015

Työssä tapahtuneissa tapaturmissa 12 tapauksessa syynä oli asiakkaan taholta tullut fyysinen väkivalta. Eniten sairauspäiviä aiheuttivat luunmurtumat, nyrjähdykset ja venähdykset sekä erilaiset ruhjevammat. Työmatkatapaturmien yleisin syy oli kompastuminen tai liukastuminen, jotka johtivat sairauspoissaoloon.

Työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuvat sairauspoissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna 217 päivää.

## 4 VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOISIIN

### 4.1 Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kaupungin taloudesta. Työvoimakustannukset sisältävät palvelussuhteessa olevan henkilöstön kustannukset; palkat, luontoisedut ja työterveyshuollon nettomenot.

Työvoimakustannukset olivat yhteensä 44 330 000 €, joista palkat olivat 43 284 000 €. Koulutukseen käytettiin 501 000 euroa. Koulutuskustannukset kattavat varsinaiset koulutuskustannukset, matkat ja koulutuksen ajalta maksetut palkkakustannukset. Työterveyshuollon nettomenot olivat 301 168 €.

Työvoimakustannukset	1000 euroa
Palkat yhteensä (vak.yhtiöiden korvaukset vähennetty), josta	43284 *)
- Vuosiloma-ajan palkat	4465
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela/vakuutusyhtiöiden päivärahat vähennetty)	936
- Perhevapaiden palkat, (Kelan äitiyspäivärahat väh.) netto	81
Luontoisedut	202
Työterveyshuolto, netto	301
Koulutus ja muu kehittäminen	501

Taulukko 13: Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2017

\*) Kustannukset poimittu palkkajärjestelmästä eivätkä ne ole täysin verrannollisia kirjanpidon kustannuksiin jaksotuksista johtuen.

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2017 aikana yhteensä 110 työllistettyä. Tukityöllistämisen palkkamenoihin käytettiin 1 144 200 euroa.

## 4.2 Eläkekustannukset

Työnantaja maksaa eläkemenoperusteista maksua niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Kevan valtuuskunta vahvistaa vuosittain eläkemenoperusteisen maksun kokonaismäärän. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon nyt maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteisesta eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Työntekijän ikä ei vaikuta varhe-maksun määrään. Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen ja palkkasummien perusteella.

Alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhemaksuun tasan 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta.

Kesätyöntekijöiden palkkamenot sivukuluineen olivat 248 200 euroa. Kesätöihin palkattiin 184 alle 25 -vuotiaista koululaista ja opiskelijaa.

Jos henkilön eläke muuttuu vanhuuseläkkeeksi kesken 36 kk:n jakson, niin se pienentää maksettavaa maksua. Varhe-maksua ei makseta omais- tai perhehoitajista, jotka eivät ole muussa kunnallisessa palvelussuhteessa tai henkilöistä, jotka työskentelevät työhallinnon työllistämiskohteilla.

Työnantaja voi vaikuttaa varhaiseläkkeistä aiheutuviin eläkekustannuksiin tukemalla työntekijöiden työssä jatkamista, jaksamista ja kuntoutustuelle/eläkkeelle siirtyneiden työhön palaamisessa. Vaihtoehtoisia ratkaisuja ovat esimerkiksi ammatillinen kuntoutus ja osatyökyvyttömyyseläke, joiden ajalta työnantajalle ei aiheudu varhe-maksua.

Haminan kaupunki maksoi vuonna 2015 varhemaksua 381 000€ euroa ja eläkemenoperusteista maksua 3 536 000 euroa. Vuonna 2016 varhemaksun lisäantyi edelliseen vuoteen verrattuna 450 000 euroon ja eläkemenoperusteinen maksu väheni 3 235 000 euroon. 2017 varhemaksu oli 548 000 euroa ja eläkeperusteinen maksu 2 427 000 euroa.

Eläkemaksut	2017		2016		2015	
	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhe -maksu	548	1,22	450	0,97	381	0,81
Eläkemenoperusteinen maksu	2427	-	3235	-	3536	-

Taulukko 14: Eläkemaksut vuonna 2017-2015

## 5 HENKILÖSTÖN AIKAANSAANNOSKYKY

### 5.1 Työterveyshuolto

Kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön työterveyshuoltopalvelut ostettiin Kymijoen työterveydestä. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2017 yhteensä 660 606 euroa, kun ne vuonna 2016 olivat 615 717 euroa.

Kelan korvaus ehkäisevästä työterveyshuollosta on

60 % silloin (kl I), kun työnantaja on sopinut työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöistä.

Ehkäisevän työterveyshuollon ja sen yhteydessä saman palveluntuottajan kanssa järjestetyn sairaanhoidon kustannuksista Kela maksaa 50 % (kl II)

2016 korvausluokka I:n osuus oli 228 153 € (37,2 %). Vuonna 2017 korvausluokan II:n kustannukset olivat 369 252 € (55,9 %) ja vuonna 2016 korvausluokassa II kustannukset olivat 385 099 € (62,8 %).

Vuonna 2017 korvausluokassa I oli työterveyshuollon kustannuksia 291 354 € (44,1 %), kun vuonna

#### Työterveyshuollon kustannusten kehitys ja Kelan korvausluokkien jakautuminen

Työterveyshuollon kustannukset/v	2017	2016	2015	2014
korvausluokka I	291 354	228 153	259 089	301 804
korvausluokka II	369 252	385 099	368 900	347 975
Yhteensä	660 606	613 252	627 989	649 779
<b>Kelan korvaus</b>	<b>359 438</b>	<b>315 919</b>	<b>333 290</b>	<b>323 723</b>
<b>Kustannukset yhteensä</b>	<b>301 168</b>	<b>297 333</b>	<b>294 699</b>	<b>326 056</b>

Työntekijäkohtainen kustannus (työntekijöiden lukumäärä tilikauden alun ja lopun keskiarvo)	2017 (1397)	2016 (1413)	2015 (1481)	2014 (1507)
korvausluokka I	208,55	161,47	174,94	200,27
korvausluokka II	264,31	272,54	349,08	230,90
Yhteensä	472,86	434,01	524,02	431,17
Kelan korvaus	257,28	223,58	225,04	214,81
<b>Kustannus yhteensä</b>	<b>215,58</b>	<b>210,43</b>	<b>298,98</b>	<b>216,36</b>

Terveystarkastukset	2017	2016	2015	2014	Yleissairaanhoito	2017	2016	2015	2014
Lääkäri	210	267	307	357	Lääkäri	4932	5370	5465	5184
Terveystarkastaja	788	693	779	953	Terveystarkastaja	1120	687	548	667
Fysioterapeutti	223	87	64	92	Fysioterapeutti		.....	-----	-----
<b>Yhteensä</b>	<b>1221</b>	<b>1047</b>	<b>1150</b>	<b>1402</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>6052</b>	<b>6057</b>	<b>6013</b>	<b>5851</b>

Taulukko 15. Työterveyshuollon käyntimäärät 2017 - 2014

Työpaikkakäyntejä tehtiin vuonna 2017 yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa yhteensä 17. Työpaikkaselvityksessä kartoitettiin työpaikan fyysiset, kemialliset ja biologiset, fyysiset tekijät, yötyö ja työtapaturmavaarat sekä myös työpaikan psykososiaaliset tekijät. Raporteissa on selvitetty edellä mainitut työpaikan terveysriskit ja kuormitustekijät sekä annettu suositukset, joilla kuormitustekijöitä voidaan vähentää.

Työfysioterapeutit ovat tehneet suunnattuja ergonomisia työpaikkakäyntejä yhteensä 19 kpl. Käyntien tarkoituksena on ollut kartoittaa työpisteen ergonomiaa sekä tarvittaessa antaa ohjausta ja neuvontaa työergonomiaan liittyvissä asioissa.

Työterveyshuollon ja työntekijöiden välisiä työterveysneuvotteluita pidettiin yhteensä 93 kpl. Työterveysneuvottelujen tavoitteena on ollut löytää työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken yhteinen näkemys toimintatavoista, joilla työntekijällä olisi mahdollisuus jatkaa työssä.

## 5.2 Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys

### Työhyvinvoinnin strateginen valmennus

Kevan strateginen työhyvinvointijohtamisen valmennus (Tystra) jatkui vuonna 2017. Saimme tukea ja tietoa tavoitteelliseen ja vaikuttavaan työhyvinvoinnin- ja työkyvyn johtamisen kehittämiseen. Strategisen henkilöstö- ja työhyvinvointijohtamisen tavoitteita kirkastettiin sekä lisäsimme vuoropuhelua tavoitteiden saavuttamisen kannalta keskeisten toimijoiden kesken.

### Aktiivisen välittämisen toimintamallin käyttöä edistettiin

Aktiivisen välittämisen toimintaohje hyväksyttiin syksyllä 2017. Sen käyttöä edistettiin pienryhmäkoulutuksilla. Toimintatavan tavoitteena on aktiivoida jokaista Haminan kaupungin toimijaa huolehtimaan itsestään, työoveristaan ja työyhteisönsä toimivuudesta sekä puuttumaan työhyvinvoinnin

### Työhyvinvointikysely

Kevan kanssa yhteistyössä toteutettiin työhyvinvointikysely, jonka tarkoituksena oli arvioida ja kehittää organisaation työhyvinvointijohtamista sekä henkilöstön työhyvinvointia. Haminan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin helmikuussa sähköisenä kyselynä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 795 henkilöä, vastausaktiivisuus oli hyvä (69 %). Tulosten luotettavuus ja yleis-tettävyys oli hyvä. Valtaosa vastaajista (85 %) työskentelee hyvinvointipalveluiden työtehtävissä. Yli 60 %:lla vastaajista on takanaan pitkä (yli 10 vuoden) työura Haminan kaupungin palveluksessa.

Kokonaisuutena Haminan työhyvinvointitulokset olivat kohtuullisen hyvällä tasolla ja useiden osa-alueidenkohdalla käytännössä samalla tasolla kuin kuntasektorilla keskimäärin. Lähiesimiestyön osalta parhaat arviot sai palautteensaanti sekä avun ja tuen saanti omalta esimieheltä. Kehityskeskusteluita käydään hieman yleisemmin kuin vertailuorganisaatioissa keskimäärin ja myös niiden onnistuminen arvioitiin hieman vertailuaineistoa paremmaksi.

Työn sujumista työyhteisöissä vastaajat arvioivat pääosin myönteisesti. Esimerkiksi osallistumismahdollisuudet työyhteisön suunnitteluun ja ristiriitojen ratkaisemisvalmiudet saivat kokonaisuutena paljon hyviä arvioita. Työtehtävien mielekkyys koettiin korkeaksi ja mahdollisuudet ammatilliseen kehitty-

Vahvistettiin yhteisiä toimintamalleja ja tietoisuutta henkilöstöjohtamisen käytännöistä.

Syksyllä 2017 otettiin käyttöön Haminan Tähdet dialoginen peli, jonka tavoitteena on vahvistaa mm. työyhteisötaitoja ja lisätä tietoa palvelussuhdeasioissa. Pelin avulla pyritään saamaan uudistumista koko organisaatiossa ottamalla kaikki työntekijät mukaan aitoon dialogiin. Lisäksi peli on tarjonnut erinomaisen ja käytännönläheisen työkalun esimiehille osallistaa oma tiimi mukaan uudistumiseen.

riskitekijöihin mahdollisimman varhain. Yhteisissä keskusteluissa korostettiin mallin olevan osa normaalia esimiehen työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista, jossa huomioon ennen kaikkea ennakoivassa työssä.

seen koettiin kohtalaisen hyväksi. Asiakkailta kerätään säännöllistä palautetta ja asiakaspalautetta myös hyödynnetään työn kehittämisessä varsin yleisesti.

Haminan johtamisessa vastaajat näkivät parannettavaa. Palvelualueiden johtamiseen tyytyväisiä oli 42 % ja koko organisaation johtamiseen tyytyväisiä oli 29 % vastaajista. Keskiarvot olivat hieman kuntasektorin keskiarvojen alapuolella.

Työnantajan työkykyä tukevat toimintatavat tunnettiin hieman heikommin kuin vertailuaineistossa. Myös työntekijöiden halukkuus suositella työpaikkaansa oli hivenen muuta kuntasektoria alhaisemmalla tasolla. Aloitteellisuus oman työn ja työyhteisön kehittämiseksi oli harvinaisempaa kuin vertailuaineistossa. Yli kolmasosa vastaajista ei ole arvionsa mukaan tehnyt yhtäkään tähän liittyvää aloitetta viimeisen vuoden aikana.

Työssä jatkamiseen oman eläkeiän jälkeen suhtauduttiin kriittisesti. Yli puolet Haminan vastaajista ei usko jatkavansa työssä näin pitkään.

Esimiehet olivat keskeisessä roolissa, kun tuloksia lähdettiin käsittelemään työyksiköissä. Tavoitteena oli saavuttaa yhteinen keskustelu ja polku tuloksista kehittämistoimenpiteisiin sekä toteutuksen seurantaan.

## Työyhteisön toimivuutta arvioitiin

Sosiaalisen pääoman mittarin kysely toteutettiin marraskuussa sähköisenä kyselynä. Sosiaalisen pääoman mittaria käytetään väliarviointina kuumemittarin tavoin työyhteisön ja esimiesten tilan seuraamiseen. Sosiaalisen pääoman arviointi on osa strategista työhyvinvoinnin johtamista, jonka tavoitteena on ennakoiva johtaminen.

Kyselyyn vastasi yhteensä 750 henkilöä, vastausaktiivisuus oli kohtalainen 60 % ja parani vuoden takaisesta kyselystä (52).

## Liikuntaan aktivoitiin

Henkilöstöä kannustettiin liikunnallisen tyhy- ohjelman avulla huolehtimaan omasta kunnostaan. Ilmaisia liikuntaryhmiä ovat mm. kolme jumpparyhmää, physio-pilates -ryhmä ja vesijumpparyhmä. Syksyllä järjestettiin kävelytestit, sekä tarjottiin myös terveyskuntotestejä, joiden perusteella sai kattavan tiedon senhetkisestä kunnostaan.

## Kuntoutusta työkyvyn edistämiseksi

Kelan myöntämiä vuoden 2017 aikana käynnistyneitä Kiila-kuntouksia, joihin kaupungin työntekijöitä osallistuu, ovat kiinteistöhoidon ja siivoustyön Kiila, hoitohenkilöstön (lähihoitajat) Kiila sekä varhaiskasvatuksen Kiila. Terveystuotohenkilöstön Kiila käynnistyi syksyllä 2016 ja jatkuu edelleen. KIILA- kuntoutuksen tavoitteena on kuntoutujan työkyvyn parantaminen ja tukeminen sekä työelämässä pysyminen. Kuntoutuksessa arvioidaan monipuolisesti kuntoutujan kuntoutustarvetta ja siihen

## 5.3 Henkilöstön uudelleensijoitustoiminta

Vuoden 2017 aikana henkilöstöpörssiin ilmoitautui kuusi henkilöä. Uudelleensijoitukset ovat olleet haasteellisia, koska sopivia tehtäviä on vaikea löytää työntekijöiden terveydentilasta johtuen.

## 5.4 Henkilöstön palkitseminen

Henkilöstön palkitsemissäännöstä luovuttiin vuoden 2017 alusta lukien ja tilalle tuli ohje henkilöstön muistamisesta. Muistamisen muotoihin lisättiin työhyvinvointia tukevia vaihtoehtoja.

Arviointi oli asteikolla 1 - 5 ja kyselyn vastausten keskiarvo oli 3,67 (3,59). On kiva tulla töihin, sitä mieltä oli 73 % sosiaalisen pääoman mittarin -kyselyn vastaajista.

Ymmärretyksi tuleminen ja erimielisyyksien käsitteleminen avoimesti ja rakentavasti saivat matalimmat tulokset eikä tulos juurikaan muuttunut vuoden takaisesta kyselystä. Yhteinen kehittäminen koettiin myös vähäiseksi. Esimiesten sekä työntekijöiden aikaresurssin suunnitelmallisuus ja sitä kautta työyhteisön yhteiseen keskusteluun panostaminen ovat keskeisiä keinoja kuulluksi tulemisen kokemukseen.

Liikunta/kulttuuriseteleiden (Smartum -setelit) suosio on melko vakaata. Vuoden 2017 aikana seteleitä lunasti kevätkaudella 286 henkilöä ja syyskaudella 302 henkilöä.

Valtakunnallisen pyöräilyviikon aikana toukokuussa järjestettiin henkilöstölle Pyörällä töihin -päivän. Syksyllä jaettiin heijastimia töihin tuleville pyöräilijöille ja jalankulkijoille.

johtaneita syitä sekä kuntoutujan nykyistä työhallintaa ja työhallinnan parantamisen mahdollisuuksia.

Kymijoen työterveyden kanssa toteutettiin avoimuutinen Voimavaroja työhön -kuntoutuskurssi, jonka tavoitteena oli parantaa osallistujien terveyttä, työhyvinvointia ja lisätä positiivista työelämän laatua. Ryhmään osallistuvat (12) saivat tietoa työkyvyn, terveyden, terveellisen ruokavalion, liikunnan ja levon merkityksestä työkyvyn ja työhyvinvointiin

Vuoden aikana oli neljä onnistunutta uudelleensijoitusta, joista kaksi oli terveydellisten syiden takia. Saatavat säästöt varhe-maksujen osalta ovat noin 70 000 euroa /työntekijä, kun työssäoloaika olisi vielä esim. 15 vuotta.

Vakinaista henkilöstöä muistettiin pitkäaikaisen palvelun perusteella, 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä ja palvelussuhteen päättymisen yhteydessä. Henkilöstön muistamiseen käytettiin vuonna 2017 yhteensä 29 453 euroa ja niitä jaettiin 163 henkilölle

Palkitsemislaji	Henkilöt	Kustannus €
Oman kunnan palvelu:		
- 40 vuotta oman kunnan palvelua	2	400
- 30 vuotta oman kunnan palvelua	27	6722
- 20 vuotta oman kunnan palvelua	14	2781
50- ja 60 -vuotismerkkipäivät	89	13350
Palvelussuhteen päättymisen	31	6200
<b>Yhteensä</b>	<b>163</b>	<b>29453</b>

Taulukko 16 : Henkilöstön palkkiosäännön mukainen palkitseminen vuonna 2017

Kertakorvauksia myönnettiin 29 työntekijälle (6:lle vuonna 2016) 4750 euroa. Erillispalkkioita lisävastuusta maksettiin yhteensä 56 530 euroa.

Kannustava palkkaus	Euroa	Henkilöä
Kertapalkkio	4750	29
Erillispalkkio lisävastuusta	56 530	55

Taulukko 17. Kannustava palkkaus

## 5.5 Henkilöstön palkkaus

Kaupungin henkilöstöä on viiden eri kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalalla.

Sopimusaloittain kokonaisansiot keskimäärin/henkilö olivat seuraavat:

1. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), 2 610,14 euroa.
2. Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), 3 778,57 euroa.
3. Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), 3 124,29 euroa.
4. Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus (LS), 6 249,44 euroa.
5. Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES), 2 452,14 euroa.

Palkkauksen rakenne sopimusaloittain keskimäärin % kokonaisansioista muodostuivat seuraavasti:

Palkkarakenne	KVTES	OVTES	TS	LS	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	84,55	74,26	80,63	75,68	80,61
Palveluaikaan sidotut lisät	4,98	15,43	6,18	4,62	8,79
Henkilökohtainen lisä	1,08	1,50	2,10	3,54	4,04
Muut säännöllisen työajanlisät	9,11	8,81	0,67	6,47	2,72
Lisä- ja ylityöt	0,28	0	10,42	9,69	3,84
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Kokonaisansio keskim. €/kk/henkilö</b>	<b>2610,14</b>	<b>3 778,57</b>	<b>3 124,29</b>	<b>6 249,44</b>	<b>2452,14</b>

Taulukko 18: Palkkauksen rakenne (% kokonaisansioista) ja keskiensiot/kk/henkilö sopimusaloittain 2017



Taulukon keskiansiot on laskettu joulukuun 2017 ansioista ja laskentaan on otettu mukaan ainoastaan kokoaikainen henkilöstö. Palkkarakenteen prosenttiosuudet on laskettu kokonaisansioista. Teknisten/tuntipalkkaisten varallaolokorvaukset sisältyvät taulukossa lisä- ja ylitöihin.

## 5.6 Virkistystoiminta

Henkilökuntaneuvosto ja sen virkistysjaosto on edellisvuosien tapaan vastannut henkilöstön virkistys- ja kulttuuritoiminnasta. Vuoden 2017 aikana henkilökuntaneuvosto kokoontui viisi kertaa ja henkilökuntaneuvoston virkistysjaosto yksitoista kertaa toteuttaakseen toimintasuunnitelman mukaisia henkilökunnan liikunta- ja virkistystapahtumia, joihin osallistumiskertoja/-jia oli yhteensä 1095.

Vuosi 2017 alkoi ostosmatkalla pääkaupunkiseudulle totuttuun tapaan. Vuoden mittaan virkistysjaosto järjesti mm. Viipurin ja Tallinnan päivämatkoja, bussiretken Porkkalaan, teatterimatkan Heinolaan ja syysmatkan Pärnuun sekä perinteiset onkikilpailut.

Muut säännöllisen työajan lisät sisältävät: Erillispalkkiot lisävastuusta, määrävuosikorotukset ja vuoro-työlisät (sunnuntai, ilta yms.). Opettajien osalta muut säännöllisen työajan lisät sisältävät ylituntipalkkiot ja sijaistuntipalkkiot

Henkilökunta sai käyttää yhden kerran elokuvalippualennusta kevät- ja syyskautena elokuvateatteri Kino Haminassa (yhteensä 327 käyntiä). Uutena tapahtumana järjestettiin elokuussa Varuskuntakerholla Sardonkorjuujuhlat, mikä sai suuren joukon innostuneita osallistujia (125 osallistujaa) maukkaan Takaladon possun maistajaisiin.

Henkilökuntaneuvosto on vastannut myös kaupungin henkilöstön, eläkeläisten ja luottamushenkilöiden yhteisistä pikkujouluista, mikä on pidetty jo pitkään marraskuun viimeisenä perjantaina. Paikkana oli Pappilansalmen koulu, entiset Haminan lukion tilat. Maittavan ruoan pikkujouluihin valmisti ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilökunta. Tilaisuuteen osallistui 370 henkilöä.

## 6 OSAAMINEN JA KOULUTUS

### 6.1 Henkilöstön koulutustaso

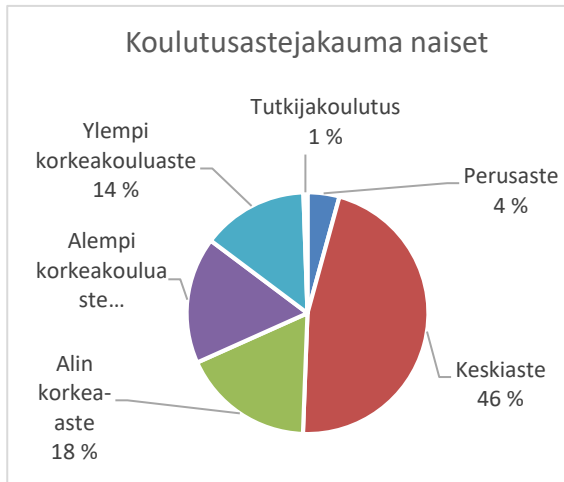
Kaupungin henkilöstö on ammattitaitoista ja hyvin koulutettua kuten kunta-alalla yleensäkin. Suurin osa vakinaisesta henkilöstöstä on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon (95%).

Koulutustaso	Miehet	Naiset	Yhteensä
Perusaste	10	39	49
Keskiaste	62	424	486
Alin korkea-aste	15	162	177
Alempi korkeakouluaste	22	155	177
Ylempi korkeakouluaste	49	130	179
Tutkijakoulutus	0	5	5
<b>Yhteensä</b>	<b>158</b>	<b>915</b>	<b>1073</b>

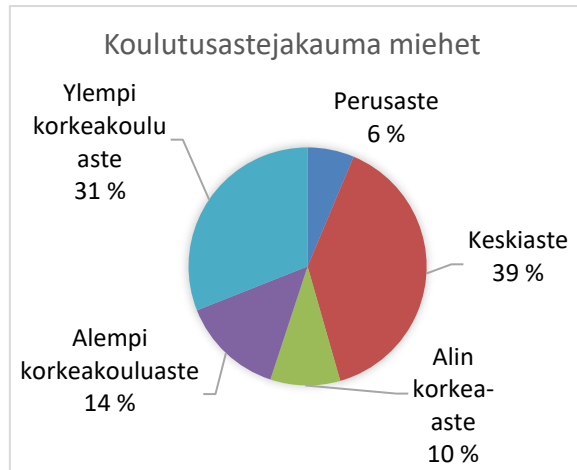
Taulukko 19. Koulutustaso 31.12.2017

Ylemmän korkeakoulututkinnon tai sitä korkeamman tutkijakoulutuksen on suorittanut 17 % henkilöstöstä. Miehet ovat suhteellisesti ottaen naisia koulutetumpia, joka johtuu osittain ammattirakenteesta.

Alin korkea-asteen tai sitä korkeamman tutkinnon on suorittanut miehistä 54 % ja naisista 49 %. Kokonaisuutena kaupungin työntekijöiden koulutustaso on kasvanut vuosittain.



Kuva 6. Koulutusastejakauma naiset 31.12.2017



Kuva 7: Koulutusastejakauma miehet 31.12.2017

## 6.2 Ammatillinen koulutus ja muu kehittäminen

Henkilöstön koulutukseen ja muuhun kehittämiseen vuonna 2017 käytettiin 501 000 euroa (arvio). Vuonna 2017 kirjattiin koko henkilöstön osalta yhteensä 3107 koulutuspäivää eli keskimäärin 2,2 päivää henkilöä kohti, mikä on 0,4 päivää viime vuotta enemmän. Koulutukseen osallistui 60 % koko henkilöstöstä.

Vuonna 2016 investoitiin työyhteisövalmennukseen, jossa kohderyhmän oli koko henkilöstö. Esimiehet koulutettiin 2016 tiedolla johtamisen toimintamalliin. Vuonna 2017 palvelualueet edistivät edellä mainittuja osaamisia omalla vastuualueellaan 2016 koulutuksissa saadun aineistoon ja kehittämis-kohteisiin perustuen.

Henkilöstöpalvelujen koordinoiman koulutuksen keskeiset sisällöt vuonna 2017 liittyivät henkilöstöjohtamisen toimintamallien yhdenmukaiseen käyttöön ja uusien teknisten järjestelmien käyttöönottoon.

Lähiesimiehen ammattitutkinnon 2017-2019 aloitti kaksi esimiestä.

Osaamisen johtamisen systemaattisuutta tuettiin edistämällä osaamisen hallinnan järjestelmän käyttöönottoa mm. terveydenhuollon pilotin tukemana ja toistuvilla aiheeseen liittyvillä esimiesstudioilla.

## 7 TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

### 7.1 Työpaikkademokratia

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminnan järjestäminen on sovittu Haminan kaupungin ja kaupungissa edustettuina olevien ammattijärjestöjen kesken 2015 päivitettyä yhteistoimintasopimuksella.

Yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa käsitellään sekä työsuojeluyhteistoiminta että muu yhteistoiminta. Yhteistyötoimikunnassa on 6 työnantajan ja 10 henkilöstön edustajaa.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden aikana 6 kertaa ja käsitellyt merkittävimmät asiat olivat:

- Talouskatsauksia, talousarvio 2018 ja taloussuunnitelma 2018-2020
- Henkilöstökertomus vuodelta 2016
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen
- Hallintosäännön uudistaminen
- Työajanseurantaohjelmiston muutos
- Aktiivisen välittämisen toimintaohje
- Henkilöstöpoliittiset linjaukset
- Palkkausta koskevat yleislinjaukset ja -ohjeet
- Kokeilupalkkio
- Korvaavan työn toimintamalli

Kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön yhteistyöelimenä toimii henkilökuntaneuvosto, johon kuuluu 14 jäsentä. Henkilökuntaneuvoston toiminta vuonna 2017 on kuvattu kohdassa 5.6 Virkistystoiminta.

## 7.2 Työsuojelu

Edustuksellisenä yhteistyöelimenä ja työsuojelun valvontalain- ja asetuksen mukaisena työsuojelu- toimikuntana Haminan kaupungissa toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa on työsuojelijaosto, jonka jäseniä ovat työhyvinvointiasiantuntija ja työsuojeluvaltuutetut. Työsuojelijaoston kokouksiin osallistuivat myös Kymijoen työterveyden työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja tarvittaessa työterveyspsykologi.

Työterveyshuoltolain mukaisten työpaikkakäyntejä tehtiin yhteistyössä työterveyden kanssa vuonna 2017 yhteensä 17 kappaletta. Niiden avulla muodostettiin käsitys työpaikasta, sen vaaratekijöistä, riskeistä ja henkilöstön kuormittumisesta. Selvityksestä tehtiin työhön ja työympäristöön liittyvät korjausehdotukset työnantajalle.

Etelä-Kymenlaakson Aikuiskoulutus Oy koulutti 70 työntekijää ”Uhka- ja väkivaltatilanteet työssä” -tilanteisiin. Kohderyhmänä olivat kotihoidon, sosiaalipalveluiden ja terveystalouden henkilöstö sekä

Henkilöstöjohdon ja pääluottamusmiesten yhteisiä palaveria pidettiin vuoden aikana yhteensä 10, joissa asialistalla olivat edellä mainittujen yhteistyötoimikunnassa käsiteltyjen asioiden lisäksi mm. strategiatyö ja uudistuva toiminnan ohjaus 2019, Sote/Maku muutokset, sisäinen kehittäjä -tuotekehittäjän ammattitutkinto, työajanpidennys 1.2.2017 lukien, työsuojeluvaalit.

asiakaspalvelussa työskentelevät.

Esimiehet koulutettiin sähköisen 4 Ks:n riskien arviointijärjestelmän käyttöön.

Aluehallintoviraston työsuojeluvastuualueen työsuojelutarkastuksia tehtiin tehostettuun kotisairaanhoidon ja psykiatrian poliklinikalle.

Syksyllä suoritettiin valinnat työsuojeluorganisaatioon kaudeksi 1.1.2018 - 31.12.2021. Työsuojeluvaali toimitettiin sähköisenä vaalina.

Sisäilmaryhmä on sekä koordinoiva että kohdekohtainen toimija. Käsiteltäessä yksittäisen kohteen ongelmia voidaan ryhmää tarvittaessa täydentää kohteen edustajilla. Sisäilmatyöryhmä on tehnyt ehdotuksia toimenpiteiksi sisäilman laadun parantamiseksi ja kaupungin sisäilmaongelmien selvittämiseksi sekä ratkaisemiseksi. Vuoden 2017 lopussa seurannassa olevia kohteita oli yhteensä 19. Sibeliuskatu 36:n tiloissa työskennelleet työntekijät siirrettiin keväällä väistötiloihin.

### 7.3. Paikallinen sopiminen

Työnantajan ja henkilöstön edustajien välisiä paikallis-neuvotteluja tai niihin rinnastettavia neuvotteluja käytiin vuoden aikana yhteensä 14.

Neuvotteluja käytiin mm:

- palvelussuhde- ja palkkausasioista
- työsuojeluvaaaleihin ja -valtuutettuihin liittyen
- luottamusmiesten ajankäytöstä.

Ammattijärjestöillä on ollut jäsenistönsä edunvalvontaa varten pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä seuraavasti:

Järjestö	Pääluottamusmies	Luottamusmiehet
JHL	1	8
JUKO ja JUKO/TS	1	4
Jyty Hamina	1	2
Super	1	2
Tehy	1	3

Taulukko 20: Pääluottamusmiehet ja luottamusmiehet

## 8 TASA-ARVON TOTEUTUMINEN

Voimassa olevan tasa-arvosuunnitelman mukaan tasa-arvolain edellyttämät sukupuolten väliset tasa-arvoselvitykset julkaistaan henkilöstökertomuksessa kolmen vuoden välein. Seuraava selvitys on vuoden 2018 henkilöstökertomuksessa. Naisten ansiot ovat miehiä alhaisemmat kaikilla koulutustasoilla. Mitä korkeampi koulutus sen pienemmäksi erot palkkauksessa ovat.

Naisten ja miesten tehtävät poikkeavat toisistaan. Sosiaali- ja terveystyöt naisvaltaisia ja valtakunnallisesti myös tehtäväkohtainen palkka on useita mies- valtaisia aloja pienempi. Miesten vähäinen ohjautuminen hoitoalalle lähtee jo ammatinvalintatilanteesta. Henkilöstön oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi kaupungissa on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa tehty tehtävien vaatavuuden arviointi kaikilla sopimusaloilla.

Periaatteena on, että yhtä vaativasta työstä maksetaan samaa palkkaa. Eri sopimusalojen työryhmät kokoontuvat säännöllisesti pohtimaan muuttuvia tehtäviä ja tarvittaessa työn vaatavuustekijöitä muutetaan uuden tilanteen mukaisesti, ja tehdään tarvittavat palkankorjaukset.

Haminan henkilöstön rekrytoinnissa noudatetaan vallitsevaa lainsäädäntöä ja tämä turvaa jo hakuvaiheessa sen, että minkäänlaista tasa-arvolain vastaista syrjintää ei pääse tapahtumaan.

Sukupuolisesta häirinnästä ei ole tullut yhtään ilmoitusta työsuojeluun. Oletuksena on näin ollen, että sukupuolista häirintää ei ole tapahtunut.

## 9 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Vuonna 2017 alkoi uusi valtuustokausi ja kaupunki-strategia uudistettiin. Lähtökohtana on maakuntauudistus ja paikallisesti Soten mahdollinen siirtyminen vuoden 2019 alusta vapaaehtoiseen kuntayhtymään.

”Tulevaisuuden kunnan” valmistelu käynnistyi suunnitelmilla uudistaa myös kaupunkiorganisaation toiminnan ohjaus prosessiorganisaation malliin, jossa kaikki huomio kiinnitettäisiin asiakaslähtöisyyteen ja työntekijöihin, jatkuvan asiakastarpeista lähtevän kehittämisen varmistamiseksi ja jossa johtaminen nähdään uudistamisen mahdollistajana ja strategialähtöisen toiminnan varmistajana.

Uudistuva toiminnanohjaus on jatkoa vuoden 2015 organisaatiouudistukselle. Valmistelussa hyödynnettiin kokemuksia edellisestä uudistuksesta. Eriyistä huomiota pyrittiin kiinnittämään kaikkien esimiesten osallistamiseen ja sitä kautta myös henkilöstön mahdollisuuksiin vaikuttaa uudistuksen valmisteluun. Vuoden 2017 aikana määriteltiin ydinprosessit ja nii-

hin kuuluvat palvelut sekä valmisteltiin johtamisjärjestelmän vaihtoehtoja päätöksentekoa varten.

### Vuonna 2018

Sote-Maku muutosvalmistelu jatkuu vieden huomattavan osan organisaation työaika. Johdon osalta tästä voi seurata häiriöitä (mm. saavutettavuus) toiminnan ohjauksessa. Uuden mahdollisen toiminnan ohjausjärjestelmän valmistelu jatkuu. Päätökset toiminnanohjauksesta tehdään keväällä 2018.

Strategian toimeenpanoon satsataan kuluvana vuonna, niin että jokainen työntekijä tunnistaa oman osuutensa ja kehittämissänsä osana päämäärään pääsyä. Tarvittaessa priorisoidaan sovitusta muista tehtävistä. Strategisen kehittämisen harjaantumiseksi lähdetään pienestä liikkeellä ja pidetään kehittämistä yllä ja viestitään kehittymisaskelista. Pidetään kiinni sovitusta toimenpiteistä. Innostetaan strategian jalkauttamiseen myös järjestöt ja yhteisöt.

### 9.1 Haminan kaupunkistrategian toteutuminen henkilöstön osalta

Alla olevassa taulukossa on tunnuslukujen valossa Haminan henkilöstöstrategian toteutuminen.

Keskeisempiä tuloksia analysoidaan seuraavissa kappaleissa.

Vaikuttavuus-indikaattori	Menestystekijä	Tulokset	Arviointiskaala/mittari
Valmentava johtajuus	esimiesosaaminen	3,6	(1-5) esimiesanalyysi 2016
	sairauspoissaolot	16,1	( tavoite 13 pv/työntekijä)
	sosiaalinen pääoma	3,6	(1-5)
	kehityskeskustelut	48%	(100 %)
	kehityskeskustelujen laatu	4	(1-4)/tuloksellisuus ja tarpeellisuus
Osaamiseen panostaminen	henkilöstöjohtamisen taso	1	(0-3)/Keva-strategisen henkilöstöjohtamisen arviointi
	varhemaksut	1,22	(tavoite 0,5 % palkkamenoista)
	koulutuspäivät	2,2	(tavoite 3 pv/työntekijä)
	kokeilu- ja kehittämisideat	3	määrä

Taulukko 21. Haminan kaupunkistrategiset henkilöstömittarit ja tulokset 2017 Henkilöstöjohtamisen strateginen taso arvioidaan uudelleen syksyllä 2018. Kokeilu- ja kehittämisideat ovat kokeilupalkkio hankeen satoa.

## 9.2 Henkilöstömäärä ja osaaminen

Maakuntauudistuksessa tämän hetkisen arvioin mukaan kaupungilta siirtyy 518 vakituista työntekijää uudelle työnantajalle. Kaupunkiin jää noin 580 vakituista työntekijää vastaamaan tulevaisuuden kunnan käynnistämistä. Henkilöstöstä valtaosa on pitkän työuran tehneitä työntekijöitä. Vahva kokemus, hiljainen tieto ja organisaatiotuntemus toimivat parhaimmillaan hyvänä pohjana uuden suunnittelussa, mutta toisaalta nopeat muutokset kohti verkostomaisia ja digitaalisoituvia toimintamalleja sekä jatkuvasti uudistuva tieto asettavat henkilöstölle uusia osaamisvaateita ja vanhasta poisoppimista.

Osaaminen ja muutokkyvykyys ovat kiinteässä yhteydessä organisaation onnistumiseen sekä henkilöstön hyvinvointiin.

Tulevaisuuden kunnan henkilöstösuunnitteluun tuettiin palvelualueita järjestämällä henkilöstöpalveluissa tulosaluepäälliköiden ohjaustilaisuuksia, jossa lähtökohtana ovat nykyiset henkilöstövoimavarat ja niiden analysointi ja toisaalta kuntaan jäävien palveluprosessien ja hallinnon henkilöstötarpeet.

Toimintakulttuurin muutosta ja tiedolla johtamista on tuettu vuodesta 2016 lähtien koko henkilöstöön kohdentuvalla työyhteisö- ja tiimivalmennuksella ja esimiehiin kohdennetulla tiedolla johtamisen toiminnallisella koulutuksella. Palvelualueet jatkoivat 2017 koulutuksien sisällön käyttöönottoa ja siirtämistä toimintaan omilla sektoreillaan.

Terveystuolto pilotoi sähköistä osaamishallinnan järjestelmää. Pilotissa huomattiin, että kaikille työntekijöille järjestelmään määritellyt yhteiset osaamiset olivat riittävät. Sen sijaan substanssiin liittyviä osaamisia kannattaa arvioida huolella ja aloittaa järjestelmän käyttö määrittelemällä vain keskeiset osaamiset.

Henkilöstöpalvelut järjestivät toiminnallisia, keskustelevia pienryhmäkoulutuksia henkilöstöjohtamisen toimintamallien yhdenmukaistamiseksi. Vuoden 2017 painopisteenä oli suorituksen johtamisen arvioinnin yhdenmukaistaminen ja henkilökohtaiseen liittyvä arviointiosaaminen.

Vuonna 2017 käynnistettiin sisäisen kehittäjän oppisopimuskoulutus (36 osallistujaa). Kehittäjät tarkastelevat työtään ja toimintaansa uudella tavalla ja auttavat työyhteisöään siirtymään jatkuvan kehittämistoimintamalliin.

### Vuonna 2018

Osaamisen johtamisen vahvistamista edistetään kaikilla esimestasoilla ja sähköisin keinoin. Terveystuollon osaamisen hallinnan järjestelmän pilotointia tullaan hyödyntämään esimiesten motivoitumiseksi systemaattiseen osaamisen johtamiseen. Sähköinen osaamisen hallinnan järjestelmä otetaan käyttöön jossain muodossa kaikilla palvelualueilla. Järjestelmän avulla tehdään osaamiskartoitukset ja kehittämisuunnitelmat.

Koulutussuunnitelmat palvelu/tulosalueittain kootaan helmikuun yhteistyötoimikunnassa.

Tarpeista lähtevään, tulevaisuutta ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun tullaan kiinnittämään erityistä huomiota läpi linjajohdon kuluvaan vuonna.

Esimiehille ja kaikille esimiestyöstä kiinnostuneille tarjotaan sisäisenä koulutuksena vuoden kestävää valmentavan johtamisen koulutuskokonaisuutta.

Jatketaan ”sisäinen kehittäjä” oppisopimushanketta käynnistämällä toinen ryhmä lokakuussa 2018.

Asiakaslähtöisten palvelujen vahvistamiseksi pilotoidaan palvelumuotoilu toimintamallia sovitussa palvelukokonaisuudessa. Pilotissa saatu kokemus ja osaaminen siirretään muihin palveluihin vuoden 2019 aikana.

## 9.3 Työhyvinvointi

Henkilöstöjohtamisen yhdenmukaistamiseksi ja siirtämiseksi osaksi esimiehen perustehtävää, Hamina sitoutui Kevan Työhyvinvoinnin strategisen valmenuksen ohjelmaan vuosina 2016-2017.

Sairauspoissaolot vähenivät vähän yli 3 kpv/työntekijä viime vuoteen verrattuna. Suunta on hyvä, mutta vaatii edelleen paljon panostusta työkyvyn johtamiseen.

Tuki- ja liikuntaelimestön vaivojen osuus on ollut edelleen lievässä kasvussa. Pitkä työura fyysisessä rascaassa työssä näkyy tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamissa sairauslomissa. Merkittävä osa sairauspoissaoloista selittyy pitkällä yli 30 päivää kestäville sairauslomilla (47 %).

Aktiivisella välittämisellä pyritään tunnistamaan jo varhain työkyvyn ongelmia ennakoivia merkkejä. Työhyvinvointikeskustelussa esimies ja työntekijä jäsentävät yhdessä tilannetta. Työtehtävien uudelleenjärjestely, ammatillinen kuntoutus tai osatyökyvyttömyyseläke ovat toimivia vaihtoehtoja työkyvyn heikentyessä ja näistä on paljon hyviä kokemuksia. Näillä toimilla työ pystytään sovittamaan työkykyä vastaavaksi, jolloin sairauspoissaoloja syntyy vähemmän ja jäljellä oleva työkyky voidaan säilyttää. Paluun tuki pitkän sairauspoissaolon kuluessa helpottaa työhön sopeutumista ja ehkäisee parhaimmillaan uusia poissaoloja.

Varhe -maksujen osuus on edelleen noussut. Uudelleen sijoittaminen edellyttää kaikkien palvelualueiden sitoutumista tarjoamaan yksilön työkykyä vastaavaa työtä ja toisaalta näkemään organisaation kokonaisyödyn sijoittamisen säästöistä. Haasteena on, miten yhtäällä henkilöstösäästötavoitteet ja työssä pysyminen nähdään yhtä aikaa mahdollisena.

Tuki- ja liikuntaelinvaikeiden vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi hoitohenkilöstöön kohdennettu ergonomiakorttikoulutus jatkuu edelleen vuonna 2018. Tällä hetkellä käytännönläheisessä koulutuksessa on ollut 145 hoitajaa. Työfysioterapeutit tekevät ergonomisia työpaikkakäyntejä, joissa kartoitetaan ja annetaan ohjeita ja neuvontaa työergonomiassa.

Sisäilmaongelmat ovat edelleen haasteellisia ja vanhat kiinteistöt sekä vanhentunut talotekniikka lisäävät haasteita. Tilojen käyttäjien kokemukset tiloista ja sisäilmasta ovat tärkeitä, ja kokemuksia arvioidaan aina rinnakkain teknisten selvitystulosten kanssa.

Korjaustoimet priorisoidaan terveellisuuden ja turvallisuuden edellyttämiin töihin sekä niihin kiinteistöihin, jotka myös jatkossa tarvitaan kaupungin palveluluiden tuottamisessa. Tarvittaessa voidaan joutua turvautumaan vuokrattaviin väistötiloihin.

Vuoden 2017 aikana laadittiin korvaavan työn malli, jolla pyritään lyhentämään sairausloman kestoa ja helpottamaan työhön paluuta.

Työtaturmien määrä on hieman vähentynyt verrattuna edelliseen vuoteen. Tapaturmista johtuvat sairauslomien kesto on lyhentynyt ja tapaturmat ovat luonteeltaan melko lieviä. Asiakkaiden taholta tullut fyysisen väkivalta on kuitenkin lisääntynyt. Talvikuu-kausina työmatkoilla on sattunut jonkin verran liukastumisia. Kaupungin henkilöstöä on muistutettu tiedotteilla mm. ”Pysy pystyssä ”-kampanjalla.

Työn, työympäristön ja työolojen riskien arviointiin panostettiin esimiesten koulutuksella. Päivitetty riskien kartoitus ja toimenpidesuunnitelma on laadittu lähes kaikissa tulosityksyksissä.

### Vuonna 2018

Korvaavan työn mallia pilotoidaan ja kerätään kokemuksia sen toimivuudesta.

Työhyvinvoinnin johtamista vahvistetaan. Hamina tavoittelee vuoteen 2019 mennessä henkilöstöjohtamisen edistyksellistä tasoa 3, jossa ”kaikkia HR-alueita hyödynnetään, kokonaisstrategia ja HR-strategia sekoittuvat. Esimiehet ”omistavat” HR-asiat ja osallistuvat järjestelmien kehittämiseen. HR-on ennen kaikkea muutoksen tekijä”.

Yksilön mahdollisuuksia ja velvollisuuksia korostetaan työkykyjohtamisen onnistumiseksi. Esimiehet kiinnittävät huomioita ennakoiden pieniinkin työkykymuutoksiin varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti.

Työyhteisösovittelu otetaan käyttöön. Sopu työyhteisökonflikteissa pyritään rakentamaan mahdollisimman pian sovittelun keinoin organisaation omin voimin. Sovitteluprosessin käynnistymisestä vastaa esimies ja sovittelijana toimii asiaan koulutuksen saanut työntekijä.

Riskien kartoitus toimii työyhteisöön liittyvän ennakoinnin työhyvinvoinnin johtamisen kehittämisen välineenä. Työpaikkaselvitys menettelyä kehitetään mm. kohdentamalla selvitys aiemmin havaittuihin puutteisiin tai toimintahäiriöihin ja kehittämällä toimeenpanon arviointia. Esimiehiä edellytetään aktiivisen toimijan roolia mm. etukäteistietojen antamisessa työterveyshuollolle.

## 9.4 Joustavuus ja kannustaminen

Vuonna 2017 otettiin käyttöön etätyömahdollisuus, jolla pyritään tuomaan joustoja ja vaihtoehtoja työtekemiseen. Etätyösopimus vuonna 2017 tehtiin 11 työntekijälle.

Aloite/kokeilupalkkio otettiin käyttöön. Aloitteita ilmoitettiin kolme, joista yksi palkittiin.

Henkilöstön muistamista muutettiin hyvinvointia tukevammaksi lisäksi käynnistettiin keskustelu palkkisemisstrategian laatimisesta.

## 9.5 Yhteistoiminta ja viestintä

Yhteistoiminnan ja yhteistyön kehittämisen lähtökohdat ovat Haminassa erinomaiset. Suhteellisen pienen organisaation ja työntekijöiden tavoitettavuus sekä organisoidut keskustelufoorumit luovat hyvän pohjan tulokselliselle vuorovaikutukselle. Muutokset tulevaisuudessa onnistuakseen edellyttävät työntekijöiden ja työnantajan välistä vahvaa luottamusta, yhteistoimintaa ja ”samassa veneessä olemista”, jossa jokainen on hyvän tulevaisuuden tekijä.

Henkilökohtaisen osaamiseen liittyvä palkkauksen kokonaiskehittämisen valmistelu jatkui. Vuonna 2017 arviointia yhdenmukaistettiin ja selkeytettiin. Kertapalkkiota pikapalkitsemisen mahdollisuutena markkinoitiin. Kertapalkkiota myönnettiin 29 kertaa.

Henkilökohtaisen osaamiseen liittyvä palkkauksen kokonaiskehittämisen valmistelu jatkui. Vuonna 2017 arviointia yhdenmukaistettiin ja selkeytettiin. Kertapalkkiota pikapalkitsemisen mahdollisuutena markkinoitiin. Kertapalkkiota myönnettiin 29 kertaa.

### **Vuonna 2018**

Pikapalkitsemista kehitetään.

Aloite/kokeilupalkkion myöntämistä jatketaan.

Tulevaisuussuuntautuneisuus, rohkeus ja lupa kokeilla antavat hyvän pohjan purkaa asioiden etene- mistä hidastavia esteitä kuntalaisten eduksi ja myönteisen työntajakuvan vahvistamiseksi.

Henkilöstön osallisuutta edistetään parantamalla tiedotusta. Älypuhelimet mahdollistavat useimmilla vuoden 2018 työajanseurannan lisäksi myös mahdollisuuden mm. seurata Intran tiedotteita ja osallistua keskusteluun työtiloissa. Videoperusteista tiedotusta ja opastusta tullaan lisäämään.