

PERSONALBERÄTTELSE
HENKILÖSTÖKERTOMUS

2022

*Vi gör det
tillsammans*

*Teemme sen
ryhdessä*



Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Personalresurser.....	2
2.1. Personalens mängd och struktur.....	2
2.2. Årsverken	3
2.3. Heltid – deltid.....	4
2.4. Personalens åldersstruktur.....	4
2.5 Förtroende och samarbete	5
3. Kunskap för effektiv och trygg service.....	7
3.1. Personalens kompetensutveckling	7
3.2. Rekrytering	8
4. Arbetsvälmående	9
4.1. Tillsammans stöder vi arbetsförmågan.....	9
4.2. Arbetsvälmåendeverksamheten (TYHY-verksamheten)	10
4.3. Arbetsvälmåendeundersökningar	10
4.4. Företagshälsovården 2022.....	11
4.5. Sjukfrånvaro	13
4.6. Pensioner	15
4.7. Arbetarskyddet 2022	17
5. Personalkostnader och personalinvesteringar	21
6. Jämställdhet och likabehandling	23

1. Inledning

En kommunal arbetsgivare måste känna sina personalresurser väl, de är förutsättningen för all service. Personalrapporten utgår varje år från genomsnittsläget den 31 december eller för vissa nyckeltal från hela kalenderåret. Varje kommun skapar sin egen praxis för personalrapportering. Personalnyckeltalen kan också användas vid jämförelser med andra kommuner, det förutsätter förstås enhetliga tillvägagångssätt vid insamling och rapportering av nyckeltal. Enhetligt insamlade uppgifter underlättar utvärderingen och planeringen av personalresurser i förändringssituationer. Personalrapporten bereds och behandlas jämsides med kommunens bokslut. Personaldirektören ansvarar för att personalrapporten behandlas i stadens samarbetsgrupp och i stadens personalsektion.

Målsättningen med denna personalrapport är att stöda den strategiska personalledningen, beslutsfattandet samt den ständigt pågående utvecklingen av personalen och arbetsplatserna. Personalrapporten är avsedd för personalen, ledningen och de politiska beslutsfattarna. Personalrapporten kan också användas då kommunen vill presentera sig inför potentiella blivande arbetstagare.

Prognostiseringen av personalresurserna är en av byggstenarna i stadens strategiarbete. I strategin fastställs de mål för personalen som ska trygga tillgången på arbetskraft, personalens kompetens, arbetshälsa och arbetsresultaten. Kännedom om personalresurserna är till hjälp vid personalplanering också vid ändrade servicebehov, fakta, nyckeltal, sammanställs för att ledningen med framförhållning bättre skall kunna förutspå och planera åtgärders och händelsers verkningar. En stor del av utvärderingen av verksamheten sker i samband med utvärderingen av de målsättningar som resultatenheterna ställt upp och rapporterar i årliga verksamhetsberättelser i samband med bokslutet. Personalrapporten utgör ett komplement till dessa utvärderingar och granskar kvantitativa och kvalitativa nyckeltal för personalen.

Utgångspunkten för utvärderingen av personalresurserna är staden Jakobstads strategi, de mål som berör personalen och staden Jakobstads personalstrategi. Personalstrategin går hand i hand med stadens strategi - för invånarnas bästa. Staden Jakobstads personalstrategi innehåller de riktlinjer som utgör grunden för stadens personalpolitik och som syns i det vardagliga arbetet och i de strategiska åtgärderna. Stadens arbetsgivar- och personalpolitik utgår från lagstiftning och kollektivavtal, men utöver det ska personalstrategin vara ett verktyg som styr utvecklingen i önskad riktning enligt stadens övergripande strategi.

Personalavdelningen stöder stadens övriga verksamheter i att förverkliga de strategiska målen genom handlingar som specificeras årligen i de bindande målsättningarna i budgeten. Åtgärderna och resultaten rapporteras kort i bokslutet och mera ingående i den årliga personalrapporten. I personalstrategin definieras värdegrunden, värdena är kärnan i verksamheten. Våra värden förmedlar det vi tror på och hur vi vill jobba för att tillsammans skapa en arbetsplats där vi trivs och kan utnyttja

vår fulla kapacitet. Alla anställda och förtroendevalda skall tillämpa dessa värden i vardagen och i beslutsfattandet.

Staden Jakobstad har som målsättning att vara en modern och attraktiv arbetsgivare, som har en kunnig, välmående och motiverad personal. Vi vill skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare har samma förutsättningar att utvecklas och prestera, där diversitet och oliktankande ses som något positivt och överensstämmer med den mångfald som återfinns hos stadsinvånarna. Vi vill skapa en arbetsmiljö där medarbetare välkomnar nya med en positiv attityd. Målsättningarna kräver att vi arbetar långsiktigt. Samtliga verksamhetsenheter i staden Jakobstad omfattas av målsättningarna. Att målmedvetet arbeta mot målsättningarna ses som en kontinuerlig process som skall uppmuntra till ett gemensamt engagemang. Tillsammans skapar vi en positiv arbetsgemenskap med målmedvetna arbetstagare.

2. Personalresurser

Personalstrategin tar fasta på nyckelorden ” Vi gör det tillsammans”. Visionen för personalarbetet är att föregå med gott exempel och inspirera alla i organisationen att arbeta mot samma mål – det vill säga att uppnå och upprätthålla välbefinnande, jämställdhet och effektivitet samt bibehålla en tillförsikt mot framtiden.

2.1. Personalens mängd och struktur

Stadens personalantal uppgick 31.12.2022 till sammanlagt 842 personer. Antalet anställda minskade med 1 598 personer jämfört med år 2021 eftersom social- och hälsovårdsverkets personal övergick till Österbottens Valfärdsområde 1.1.2022.

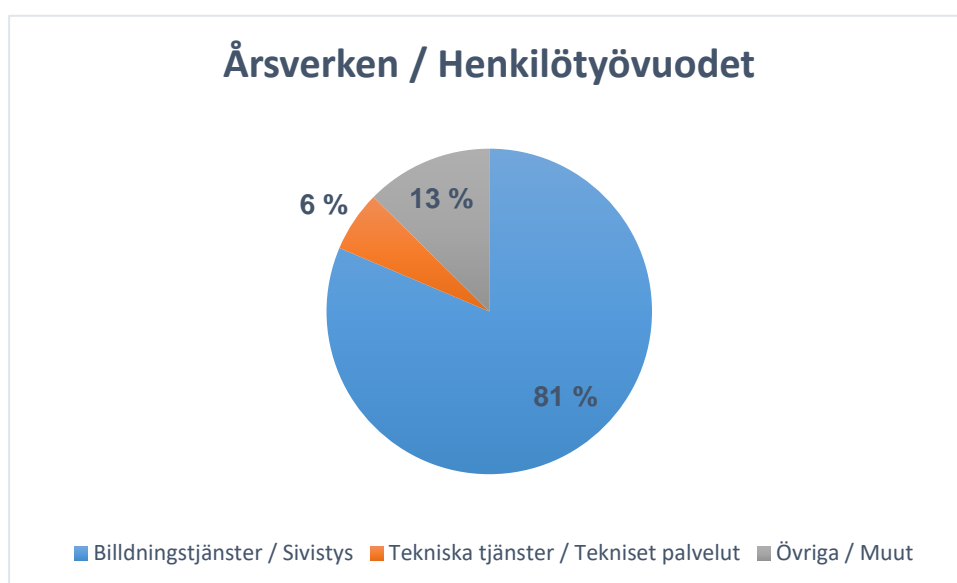
Anställningsförhållanden 31.12.2022

	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	183	659	842
Tillsvidareanställda, vakinaiset	123	428	551
Visstidsanställda, määräaikaiset	60	231	291

Av stadens anställda var 183 (22 %) män och 659 (78 %) kvinnor. Antalet tillsvidareanställda var 551 personer (65,44 %) och 291 personer (34,56 %) var anställda på viss tid.

2.2. Årsverken

Verksamheternas behov förändras vilket påverkar behovet av personal och antal årsverken. Vi står inför en situation där vi de kommande åren kommer att ha många förestående pensioneringar. Som arbetsgivare vill vi vara en attraktiv arbetsgivare för att vi skall lyckas rekrytera kunniga medarbetare, för att trygga verksamheterna. Stadens personalstrategiska målsättning utgår från att varje rekrytering övervägs. I samband med pensionering eller avslutat anställnings- eller tjänsteförhållande, bör kommande behov av personalresurser utvärderas. Till följd av att verksamheternas behov förändras, har staden en uttalad strategisk målsättning att där det är möjligt, minska antalet årsverken med 5 årsverken/ år.



Antalet årsverken har minskat jämfört med föregående år inom nästan alla stadens sektorer. Minskningen uppgår till totalt 6 årsverken, som fördelas enligt tabellen nedan.

Antal årsverken sektorvis under åren 2018 - 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	2021-2022
Bildningstjänster / Sivistys	565	578	563	575	581	6
Tekniska tjänster / Tekniset palvelut	44	42	43	44	43	-1
Övriga / Muut	122	91	93	101	90	-11
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	1952	1922	1969	1984	714	-6

Tabellen innehåller social- och hälsovårdsverkets årsverken för åren 2018 - 2021.

Under år 2022 minskade antalet årsverken inom organisationen med 6 årsverken. Inom tekniska minskade de med -1 årsverke, bildningen ökade med 6 årsverken och övriga minskade med -11 årsverken. En av orsakerna till minskningen är överföring av verksamhet till övriga organisationer bla har It avdelningens 3 personer överförts till

Kommunernas Tiera Ab. Trots en ökning på bildningen har det även skett en överföring av 8 personer (skolhandledare och skolkuratorer) till välfärdsområdet. Ökningen av bildningens årsverken beror på att man utökat antalet avdelningar inom småbarnspedagogiken samt att man erhållit projektmedel för verksamhet för vilka tidsbundna arbetsavtal ingåtts.

2.3. Heltid – deltid

Antal anställda, deltid och heltid

					Förändring/ Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	10-49 %	50-99 %	100 %	Tot./Yht.	2021-2022
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	73	173	456	702	-3
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNISET PALVELUT	-	3	43	46	-1
ÖVRIGA / MUUT	2	12	80	94	-13
TOTALT / YHTEENSÄ	75	188	579	842	-17

Vid årsskiftet var antalet deltidсанställda i staden 260 personer, dvs. 31 % av personalen arbetade deltid. Eftersom bildningen är vår största sektor finns även den största andelen deltidсанställda inom bildningen. Orsakerna till deltidсанställning är flera, behovet kan utgå från såväl verksamheten som från den anställda. Vi har verksamheter som till sin karaktär kännetecknas av deltidсанställning. Tex vid Arbis och Työväenopisto har vi timlärare (51 stycken, 19% av alla som arbetar deltid), vilka de flesta har en veckoarbetstid som är lägre än 12 timmar. En annan orsak till deltidсанställning är lagstadgad partiell vårdledighet. 5% av alla som arbetar deltid eller 14 personer, var vid årsskiftet partiellt vårdlediga. 18% av alla som arbetar deltid eller 48 personer har beviljats prövningsbaserad deltidsledighet (arbetstid 50% eller 80%). Denna deltid har den anställda själv anhållit om. Utöver detta har vi även deltidspensionärer som räknas till gruppen som arbetar deltid.

2.4. Personalens åldersstruktur

Medelåldern för stadens personal var 46,6 år. Antalet 60 år fyllda uppgick till 105 personer. Största andelen av personalen är i åldern 50 - 59 år (30%).

Medelålder för staden Jakobstads anställda 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Medelålder	46,3	45,9	46,3	46,6	46,6

Personalens åldersstruktur

Ålder	Antal	% andel
Ikä	Lukumäärä	% -osuus
under 30 / alle 30	89	11 %
30–39	167	20 %
40–49	205	24 %
50–59	252	30 %
60–64	105	12 %
65 och över 65 ja yli	24	3 %
Totalt / yhteensä	842	100 %
medelålder / keski-ikä	46,6	

2.5 Förtroende och samarbete

” Vi ger våra arbetskamrater förtroende, genom att lita på deras kompetens och förmåga. Vi agerar också själva på ett förtroendeingivande sätt, vi är alla en del av ett större sammanhang”.

Till staden Jakobstads samarbetskultur hör att alltid föra diskussioner med berörd personal eller med fackavdelningarnas representanter i frågor som berör personalen. Öppen växelverkan, förtroende mellan parterna och dagligt samarbete och växelverkan mellan chefer och medarbetare betonas. Arbetsgivaren har informationsskyldighet. Arbetsgivaren bör ge personalen eller dess representanter den information som behövs så att personalens påverkningsmöjligheter tryggas. Personalens delaktighet i frågor som påverkar det egna arbetet eller arbetsförhållandena ges stor vikt. De samarbetsorgan i vilka samarbetet främjas finns både på individnivå och organisationsnivå.

Utvecklingssamtal är ett årligen återkommande enskilt samtal mellan förmannen och samtliga medarbetare inom enheten. Grupputvecklingssamtal kan användas som komplement till det enskilda utvecklingssamtalet, t.ex. så att det tas vartannat år. Förmannen ansvarar för att varje arbetstagare kallas till utvecklingssamtal. Den anställda kan även själv ta eget initiativ ifall behov finns. Genomförda utvecklingssamtal uppföljs i samband med arbetsvälmåendeenkäten som görs vartannat år. 2021 hade 62,5 % av dem som svarat på arbetsvälmåendeenkäten fått ett på förhand planerat utvecklingssamtal (jfr 2019, 47%).

Personalen representeras av en personalrepresentant (fackorganisationernas huvudförtroendeman) vid varje förvaltningsenhets/ affärsverks ledningsgrupp.

Alla arbetsenheter har regelbundet arbetsplatsmöten, minst 8 gånger per år.

HR gruppen, bestående av stadens sektorchefer och koncernförvaltningens ansvarsområdeschefer sammankommer månatligen. HR gruppens uppgift är att koordinera och synkronisera personal- och HR ärenden utifrån en strukturerad, målinriktad och gemensam personalpolitik med beaktande av jämlikhet och rättvisa. Vi har under 2022 fortfarande haft ett avvikande anställningsförfarande där varje anställning noggrant övervägts, tillsvidareanställningar endera i HR-gruppen eller i personalsektionen.

Arbetsvälmåendegruppens uppgift är att för samarbetsgruppen och utvecklingsgruppen bereda ärenden som anknyter till arbetsvälmående. Gruppen skall även arbeta för att, inom budgetramarna, utveckla och informera om arbetsvälmående verksamheten.

Lagen föreskriver att kommunen har ett samarbetsorgan som består av företrädare för arbetsgivaren och personalen och vars mandatperiod är fyra år. För det representativa samarbetet inom staden Jakobstad finns en samarbetsgrupp. Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet kan, beroende på deras art och omfattning, behandlas på respektive arbetsenhets arbetsplatsmöte eller som direkt samarbete mellan berörd personal och arbetsgivaren.

I samarbete har principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet behandlats. Hit hör även principer för omorganisering av tjänster / verksamhet, som har väsentliga personalkonsekvenser, och förändringar i organiseringen av arbetet. Följande ärenden återkommer årligen:

- Bokslut, budget- och ekonomiplaner
- Personalrapporten
- Företagshälsovårdens kostnader samt företagshälsovårdsplanen
- Den årliga personal- och utbildningsplanen
- Arbetsvälmåendeplanen
- Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet

Under 2022 har samarbetsgruppen sammankommit totalt 5 gånger. Förutom ovannämnda återkommande ärenden har det förts samarbetsförhandlingar inför överförandet av skolkuratorerna och skolhandledarna till samkommunen för Österbottens välfärdsområde från 1.8.2022. Övriga samarbetsförhandlingar; överföringen av It - tjänsterna till Kommunernas Tiera Ab från 1.4.2022 och överföringen av lagstadgad samservice och rehabiliterande arbetsverksamhet till Österbottens välfärdsområde från 1.1.2023.

Övriga teman som behandlats i samarbetsgruppen 2022:

- Kultur- och fritidssektorns strategiarbete
- Samarbetsdokument mellan sektorerna och Työplus

- Ändring av tillämpningsprinciper gällande flexibel arbetstid
- Arbetarskyddets nyckeltal

3. Kunskap för effektiv och trygg service

” Vi är öppna för nya idéer och ser hur de kunde komma till nytta i vårt arbete. Vi söker aktivt efter möjligheter att påverka och utbyter såväl kunskap som information med varandra”.

3.1. Personalens kompetensutveckling

Efter en paus på några år har det under 2022 igen varit möjligt att fysiskt på plats, delta vid fortbildningar, detta till trots har ändå utbudet av webinarier varit stort och uppskattat.

Under året har 477 personer deltagit i fortbildning. Totalt har 1469 fortbildningsdagar ordnats varav 56% (818) varit interna. 55% av alla som deltagit i fortbildning har deltagit i 3 eller flera fortbildningsdagar. 57% av de anställda har under året deltagit i någon form av utbildning, jfr med föregående år ser vi en liten ökning.

Förmansutbildningen avslutades 2022 med en föreläsningsmodul samt en uppföljning av 360-ledarskapsbedömningen. Genomgång av ledarskapsutvecklingen skedde genom gruppcoaching. Förmännen har gjort upp utvecklingsplaner som följts upp tillsammans med förmännen. Förmansutbildningen startade 2020 och avslutades 2022. Förutom temaföreläsningar innehöll utbildningen en kartläggning av ledarskapsprofiler, individuell handledning och handledning i grupp samt uppgörande av individuella utvecklingsplaner för ledarskapet. Utbildningen skedde både på svenska och finska. Utbildningen genomfördes i sin helhet via webinarier och fick positiv respons.

Möjligheten till läroavtalsutbildning har uppskattats. Totalt 19 läroavtal för yrkesexamen eller specialyrkesexamens pågår. Under året deltog staden på rekryteringsmässan i Uleåborg.

”Se barnet” är ett fortbildningsprogram för svenskspråkig personal inom småbarnspedagogik och förskola i norra svenska Österbotten. Småbarnspedagogiken inom staden Jakobstads har deltagit i fortbildningsprogrammet. ”Se barnet” har erbjudit kurser för personalen inom aktuella teman och gett möjlighet för personal att nätverka över kommungränserna. År 2022 ordnades under vårterminen sju och höstterminen sex olika fortbildningar riktade till personalen på fältet. Utöver dessa, ordnades för alla kommuners föreståndare ett tillfälle om arbetstidsplanering i januari samt i september en inspirationsdag ”Leda och utveckla framgångsrika team” med Christoph Treier. Från småbarnspedagogiken i Jakobstad deltog daghemsföreståndarna, pedagogiska ledarna och chefen för småbarnspedagogik i inspirationsdagen. ”Se barnet” nådde

totalt ut till 550 personer som arbetar inom småbarnspedagogiken i regionen, från Jakobstad deltog ca 120 personer.

På höstens gemensamma fortbildningsdag för småbarnspedagogiken ordnades för den svenska personalen en föreläsning med Eva Staffans om "inklusion". Jouni Veijalainen föreläste för den finskspråkiga personalen om "itsesäätelytaidot".

Personalens fortbildningsdagar 2022

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Bildning/ Sivistys	404	724	1128	2,9	1,61
Tekniska/ Tekninen	84	15	99	3,67	2,15
Övriga/Muut	174	77	251	4,11	2,57

3.2. Rekrytering

Tjänster och befattningar har i regel kunnat besättas under 2022, men i förhållande till vissa yrkesgrupper har vi inte lyckats rekrytera behöriga och således blivit tvungna att tidsbundet anställa obehöriga vad gäller examen. Det har varit svårt att rekrytera behöriga speciallärare inom finska bildningen och lärare inom småbarnspedagogiken på finska. Externa rekryteringar via Kuntarekry: 137 stycken, varav 54 i tillsvidareanställning och 87 tidsbundna. 71 anställdes i tjänsteförhållande, övriga 66 i anställningsförhållande. Totalt 721 ansökningar har lämnats in. Utöver detta har 6 interna rekryteringar för anställningsförhållanden gjorts.

Vi använde oss för första gången av anonym rekrytering 2022. Via Kuntarekry rekryterades finskspråkiga barnskötare via anonym rekrytering. Anonymiteten kvarstod fram till dess personerna skulle kallas till intervju. Ansökningsförfarandet och frågorna var utformade så att sökandes identitet inte framkom före beslut om vem som kallats till intervju hade fattats. Beredskap finns att även i fortsättningen använda anonym rekrytering, metoden kan lämpa sig bättre för vissa rekryteringar än för andra.

Under 2022 testades även en digital rekryteringskanal, Jobilla vars avsikt var att förenkla processen och hitta intresserade sökanden. En rekryteringsannons via Jobilla publicerades på Facebook, där kunde en intresserad smidigt fylla i max 10 frågor vilka formulerats för att hitta behöriga, intresserade av jobbet. Förmannen kontaktade sen personerna på basen av inkomna intresseanmälningar. Intresserade uppmanades efter det att i vanlig ordning sända in sin ansökan via Kuntarekry. Förfarande svänger på aktiviteten, arbetsgivaren är den som är aktiv och kontaktar intresserade potentiella sökanden för att marknadsföra platsen och jobbet. Jobilla användes vid rekrytering av en sekreterare till finska bildningen samt vid rekryteringen av fastighetschef till Centralen för tekniska tjänster.

4. Arbetsvälmående

” Vi vill jobba för att tillsammans skapa en arbetsplats där vi trivs och kan utnyttja vår fulla kapacitet. Alla medarbetare får stöd så att de utgående från sina egna förutsättningar kan genomföra sina arbetsuppgifter. Vi arbetar i trygga och hälsosamma arbetsmiljöer och har ett motiverat och kunnigt ledarskap”

Arbetet med att främja och stöda arbetsvälmåendet och arbetsförmågan bland personalen utgår från staden Jakobstads strategi, arbetsvälmåendeplanen för 2022, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet och planen för företagshälsovården. Arbetsvälmåendet och arbetsförmågan påverkas av individuella och kollektiva faktorer. Till de individuella faktorerna hör hälsa och funktionsförmåga, utbildning och kompetens samt värderingar, attityder, motivation och tillfredsställelse med arbetet. Till de kollektiva faktorerna hör ett delaktigt och uppmuntrande ledarskap, organisatoriska faktorer som tydliga målsättningar, flexibilitet, verksamhetsutveckling och en fungerande arbetsmiljö. Arbetsgemenskapens samverkan och funktionalitet, påverkningsmöjligheter i arbetet och erkänsla och belöning hör även de till kollektiva faktorerna. Välbefinnande i arbetet upplever man när arbetet känns meningsfullt, är begripligt och hanterbart. Här behandlas främst sådant som arbetarskydds- och den förebyggande arbetsvälmåendeverksamheten (TYHY-verksamheten) kan stöda.

4.1. Tillsammans stöder vi arbetsförmågan

På staden Jakobstad använder vi oss av aktivt stöd-modellen för att stödja eller förbättra arbetsförmågan, arbetsvälmåendet och frisknärvaron hos den vars arbetsförmåga hotas att försämrans eller redan har blivit försämrad. Det finns en tydlig processmodell för stöd då någon blir sjuk men även för uppföljning av sjukfrånvaron. Förmän har utbildats, fått information och får kontinuerligt stöd i hur modellen fungerar. Arbetstagarna har fått information om varför en sådan modell är viktig för oss, den behandlas årligen på ett personalmöte och vid introduktion av nyanställd personal presenteras modellen för aktivt stöd. Vi följer kontinuerligt med antalet sjukfrånvarodagar. För att det aktiva stödet skall bli ett fungerande arbetssätt behöver ledningen och förmän förbinda sig till att fungera enligt modellen. Förmännens chef följer upp att förmännen för samtal med en anställd som haft 15 sjukfrånvarodagar under det senaste halvåret och att trepartssamtal ordnas då sjukfrånvarodagarna uppgår till 30 under de senaste 12 månaderna. Samarbetet med företagshälsovården är centralt. Effektiverat stöd, när det behövs flera aktörer på olika nivåer för att lösa problem, sker i form av trepartssamtal på Työplus, då har sjukfrånvaron uppgått till 30 dagar under det senaste 12 månaderna.

2022 hölls 38 (jfr -21; 41) trepartssamtal där läkaren och/ eller hälsovårdaren deltog tillsammans med den anställda och arbetsgivarens representanter; oftast närmaste förmän, chef och HR koordinator. 70 % av trepartssamtalen 2022 berörde bildningssektorns personal, 14% tekniska sektorns personal och 16 % övriga. Att procenten är stor inom bildningssektorn är av förklarliga skäl naturligt, eftersom bildningssektorn är vår största sektor, där finns 81% av personalen.

Arbetshälsoinstitutets forskningsprojekt som inleddes 2021 och som hade för avsikt att förbättra samarbetet mellan organisationen och företagshälsovården avslutades år 2022. Projektets syfte har varit att utveckla samarbetsprocesser mellan organisationen och Työplus. Projektet som leddes av arbetshälsoinstitutet ingick som en del i det förmansprogram vars avsikt var att stöda förmännen i att leda arbetsförmåga. Aktivt stödmodellen har varit i fokus då vi inom projektet utvecklat samarbetsformerna. Under projektet har verksamhetsprogrammet för företagshälsovården uppdaterats. Sektorvisa verksamhetsplaner för företagshälsovården har gjorts upp och en årsklocka för regelbundna samarbetsmöten, bla sektorvisa samarbetsmöten med förmännen (3x/ år) har inletts.

4.2. Arbetsvälmåendeverksamheten (TYHY-verksamheten)

Arbetsvälmåendeverksamheten har förverkligats enligt planen för arbetsvälmående (Tyhy-planen) för år 2022. Plock ur arbetsvälmåendeverksamheten:

- Epassi erbjuds med en summa på 96 €/år/anställd. Utöver motions- och kulturförmånen tog man med möjligheten att använda välmåendeförmånen i Epassi.
- Må bra-förmån: anställda som fyller jämna år, 45, 50, 55, 60 och 65 år, fick en extra betalning på 96 € i Epassi.
- Ledda motionsgrupper ordnades traditionsenligt för personalen på olika gym i Jakobstad. Vid Jakobstads simhall ordnades vattengymnastik. Både på hösten och våren var det möjligt att delta också virtuellt på vissa motionspass.
- Gratis simning för 58-åringar.
- Rekreationstillfällen (Tyhy-tillfällen) ordnades för arbetsteamerna efter en paus.
- Cykelkampanj under tiden 1.5.2022–31.12.2023. Möjlighet till lån för att skaffa cykel.
- Motionskort gav personalen möjlighet att delta i utlottning av priser.
- Staden deltog i cykellagtävlingarna Kilometrikisa 2022, Talvikilometrikisa 2022 och promenadtävlingen Kävelykilometrikisa 2022. Den som ville fick ansluta sig till lagen, registrera sina kilometer och deltog i utlottning av priser.
- Av staden understödda personalföreningen ordnade för personalen en gemensam utevistelsekväll samt en veckoslutsresa till Tammerfors.
- För stadens anställda och förtroendevalda ordnades en jubileumsfest med anledning av stadens 370-årsjubileum. Anställda med jämna tjänsteår (20,30,40 år) uppvaktades vid festen.

4.3. Arbetsvälmåendeundersökningar

Arbetsvälmåendeenkäten genomfördes 11/2021 och resultatgenomgången gjordes 1/2022. Svarsprocenten var 72,1 %, målsättningen var 80%. Resultatet presenterades i bokslutet för 2021. 85 % rekommenderade staden Jakobstad som arbetsgivare, vilket

kan ses som ett gott resultat. Avdelningsvisa genomgångar av resultaten har gjorts och man har gjort utvecklingsplaner för att förbättra arbetsvälmåendet 2022. Enkäten görs vartannat år.

4.4. Företagshälsovården 2022

Företagshälsovårdens tre viktigaste mål för verksamhetsperioden har varit:

1. Aktivt stödjande av arbetsförmågan

Verksamhet som gäller upprätthållande av arbetsförmåga utvecklas i samarbete med arbetsplatsen. Modellen för aktivt stöd "Tillsammans stöder vi arbetsförmågan", används som grund för arbetet med att stödja arbetsförmågan. För upprätthållande av arbetsförmågan kan arbetsplatsvisa eller teamvisa behovsbaserade åtgärder i form av gruppverksamhet vidtas som resultat av arbetsplatsutredningar eller riktade sådana.

2. Hälsoundersökningar

Under verksamhetsperioden genomförs de lagstadgade undersökningarna och övriga hälsoundersökningar som riktar sig till hela personalen. Uppmärksamhet fästs vid åldersrelaterade satsningar och förmännens hälsa och arbetsförmåga samt på ohälsa hos personal som orsakas av pågående förändringsprocesser.

Hälsoundersökningar förverkligas enligt arbetshälsopaket Basic. Målet är att i ett tidigare skede kunna förebygga ohälsa och arbetsoförmåga, minska sjukfrånvaron.

3. Arbetsplatsutredningar

Arbetsplatsutredningen görs i enlighet med uppgjord årsplan och utvärderas

Staden Jakobstad har med Työplus avtalat om innehållet i företagshälsovårdens tjänster. Tjänsterna består av lagstadgade förebyggande företagshälsovårdstjänster samt frivilliga sjukvårdstjänster. Arbetsgivaren får ersättning för företagshälsovårdskostnader för den räkenskapsperiod som avslutades vid utgången av 2022 endast om det har utförts en grundläggande utredning på arbetsplatsen. Företagshälsovårdens utredning innehåller en bedömning av hur arbetet inverkar på arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. I rapporten antecknas också åtgärdsförslag för utveckling av arbetsförhållandena.

Under 2022 har totala kostnaderna och antalet personer som omfattas av företagshälsovårdens tjänster minskat till följd av social- och hälsovårdens överföring till Österbottens välfärdsområde. Slutsatser från olika typer av besök i jämförelse med föregående år är svår att dra. Distansläkarmottagningsbesöken har dock minskat till

följd av att läkarna i huvudsak har haft mottagning på plats. Fysioterapibesöken har ökat. Företagsfysioterapeuternas status ändrades från sakkunniga till yrkesutbildade personer inom företagshälsovården. Företagsfysioterapeuterna har fått bättre möjligheter att delta i till exempel rehabiliteringssamarbete och grundläggande arbetsplatsutredningar. Företagshälsovårdens klienter har haft möjlighet att boka tid direkt till företagsfysioterapeutens mottagning, när det har varit fråga om förebyggande företagshälsovård. Totalt har nettokostnaderna per anställd ökat med 38 euro jämfört med föregående år.

Under 2022 togs ett nytt schema i bruk vad gäller de lagstadgade hälsogranskningarna. Det nya schemat skall effektivare upptäcka hälsoproblem då de anställda erbjuds möjlighet till en elektronisk hälsoenkät vart tredje år, för person med hög eller förhöjd hälsorisk; erbjuds riktad hälsogranskning vart sjätte år samt en riktad distanshälsogranskning vart tredje år.

För personalen inom staden ordnades gratis influensavaccinering. Totalt var det 100 anställda som förhandsbokade vaccin.

Företagshälsovårdens kostnader

	2018	2019	2020	2021	2022
Kostnader Kustannukset	1 187 268	1 250 324	1 301 138	1 328 538	511 009
Fpa-ersättning Kela-korvaus	664 830	649 684	554 149	572 714	*219 772
Nettokostnad Nettokustannukset.	522 439	600 640	746 989	755 824	*291 237
Nettokostnad/anställd	218 €	241 €	303 €	308 €	*346 €

* Uppskattad ersättning. Tabellen innehåller social- och hälsovårdsverkets kostnader för åren 2018 - 2021.

Företagshälsovårdsverksamheten i siffror

Antal besök på mottagning/sjukvård Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito	2018	2019	2020	2021	2022
• läkare /lääkärit	6508	6477	7389	6808	1332
• hälsovårdare/terveydenhoitaja	7098	6236	7202	6184	357
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia					
• läkare /lääkärit, mottagning/vastaanotto	548	646	609	592	232
○ distans/etä				138	8
• hälsovårdare/terveydenhoitaja, mottagning/vast	712	727	478	614	203
○ distans/etä	6	92	38	49	12
• fysioterapeut/fysioterapeutti, mottagning/vast	6			24	222
○ distans/etä					12
• psykolog/psykologi	215	293	306	316	104
Arbetsplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset					
• antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm	24	39	35	34	16
• antal timmar /tuntimäärä	748	561	751	720	437

4.5. Sjukfrånvaro

Sjukfrånvarodagar/anställd är 2022 16,7 dagar (2021: 12,9 dagar). Totala antalet sjukfrånvarodagar 14 055. Sjukfrånvarodagarna per anställd inom offentliga sektorn i Finland under åren 2020 och 2021 har varit 16,7 dagar/anställd.

Orsaken till högre sjukfrånvaro beror till stora delar på coronan. Samhället öppnade upp gradvis och många blev smittade och insjuknade i corona. Många har även insjuknat i vanliga förkylningar och hamnat vara hemma 1 – 5 dagar/förkylning. Med hänsyn till rekommendationen om att stannat hemma med låg tröskel vid minsta förkylningssymtom är resultatet ändå relativt bra. Sjukfrånvaron bland stadens personal överensstämmer med den nationella sjukfrånvarorapportering som fås från Fpa. Nationellt har sjukfrånvaron stigit 2022, till största del beroende av corona. Antalet personer med sjukfrånvaron på grund av mentala eller psykiska orsaker har nationellt ökat, men långsammare än föregående år. Bland stadens personal har däremot sjukfrånvaro till följd av psykiska och mentala orsaker minskat de senaste 3 åren, från 2019 - 2022 är minskningen 468 dagar. Denna diagnosgrupp står hos oss för största delen av sjukfrånvarodagarna 2022 (25%). Av alla personer som varit sjukskrivna 2022 har 18% av dem varit sjukskrivna på grund av denna orsak.

Det bör i detta sammanhang uppmärksammas att totalt 42 % av personalen hade noll (0) sjukfrånvaro (via Työplus). Motsvarande siffra år 2021 var 69 %.

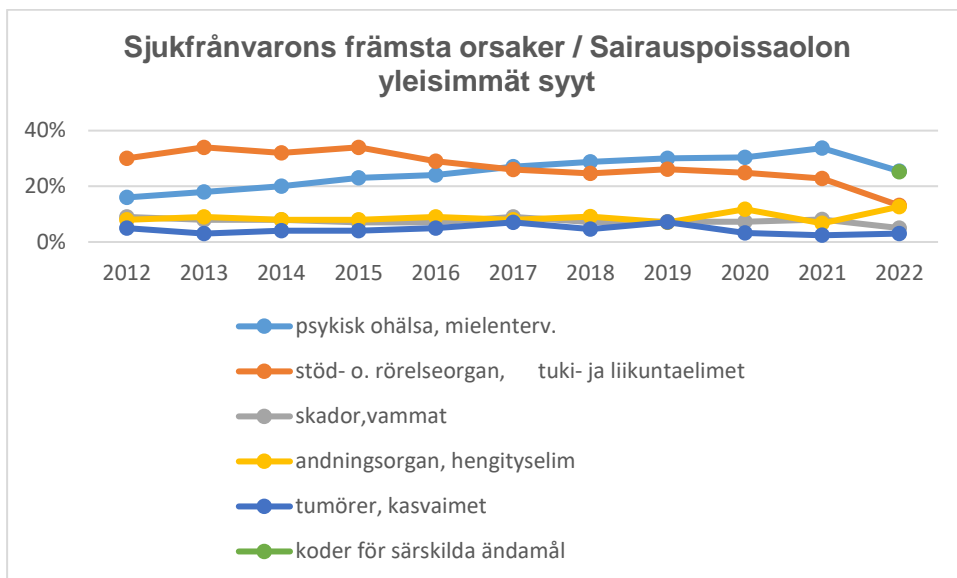
Antal sjukfrånvarodagar

	2020	2021	2022
Bildning/ Sivistys	9 444	9 452	10856
Tekniska / Tekninen	337	311	703
Övriga/ Muut *	980	1302	1789
Hela personalen/ Koko henkilöstö	10 761	11 064	14055

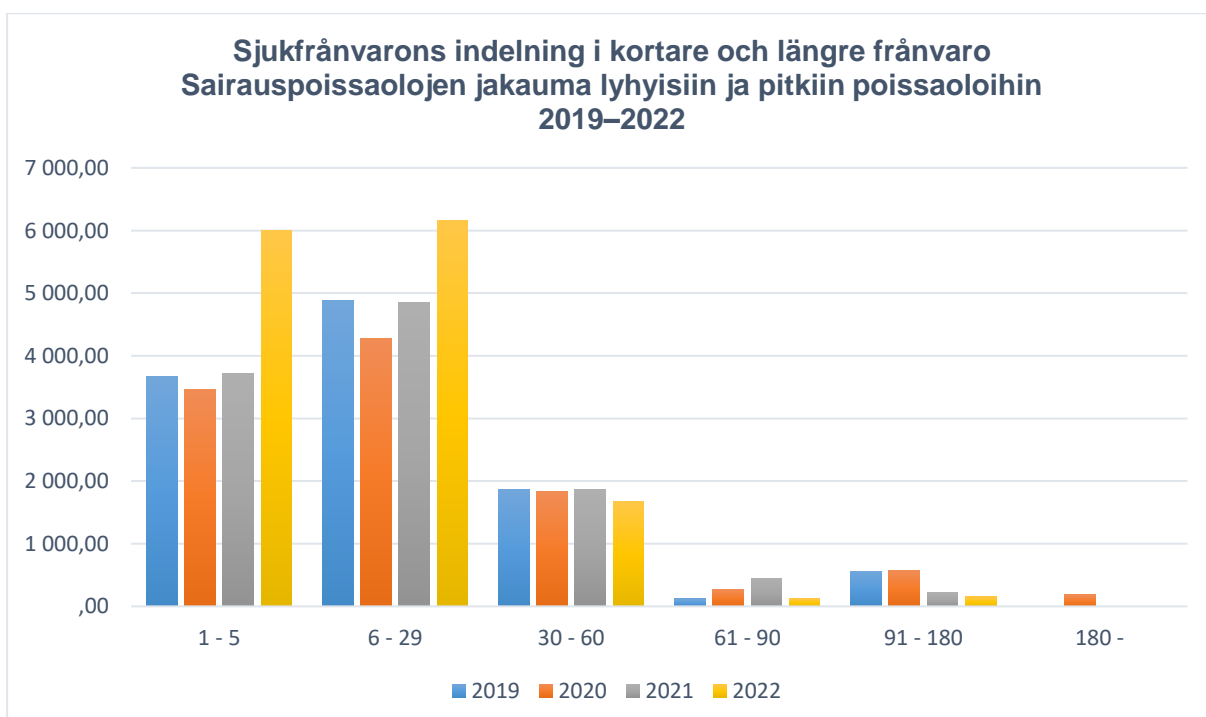
Medelsjukfrånvarodagar per person

	2020	2021	2022
Bildningstjänster/ Sivistys	13,5	13,4	15,5
Tekniska / Tekninen	7	6,6	15,3
Övriga/ Muut *	9,5	12,3	19
Hela personalen/ Koko henkilöstö	12,7	12,9	16,7

*Affärsverket, koncernförvaltningen, avfallsnämnden

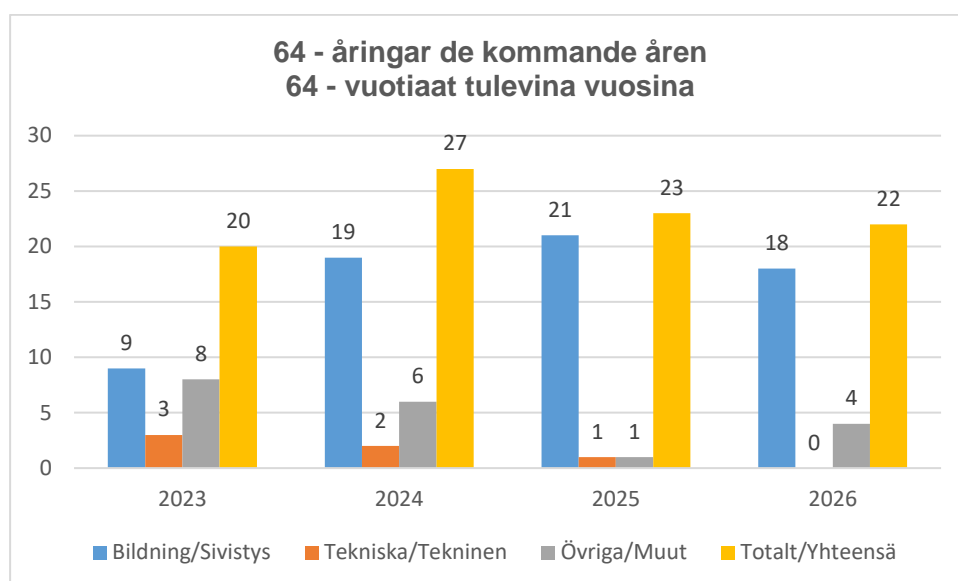


Psykisk ohälsa och corona har orsakat hälften av sjukfrånvarodagarna (25% + 25%). Diagnoskoden för särskilda ändamål har tillkommit i början av 2022 och beskriver antalet sjukdagar till följd av konstaterad coronainfektion. Likaså diagnoskoden för andningsorgan (13 %) beskriver till största del sjukdagar till följd av corona. Av sjukfrånvarodagarna 2022 är 277 (497 dagar år 2021) oavlönade och 1434 (1595 dagar år 2021) sådana, för vilka 2/3 lön betalats.



4.6. Pensioner

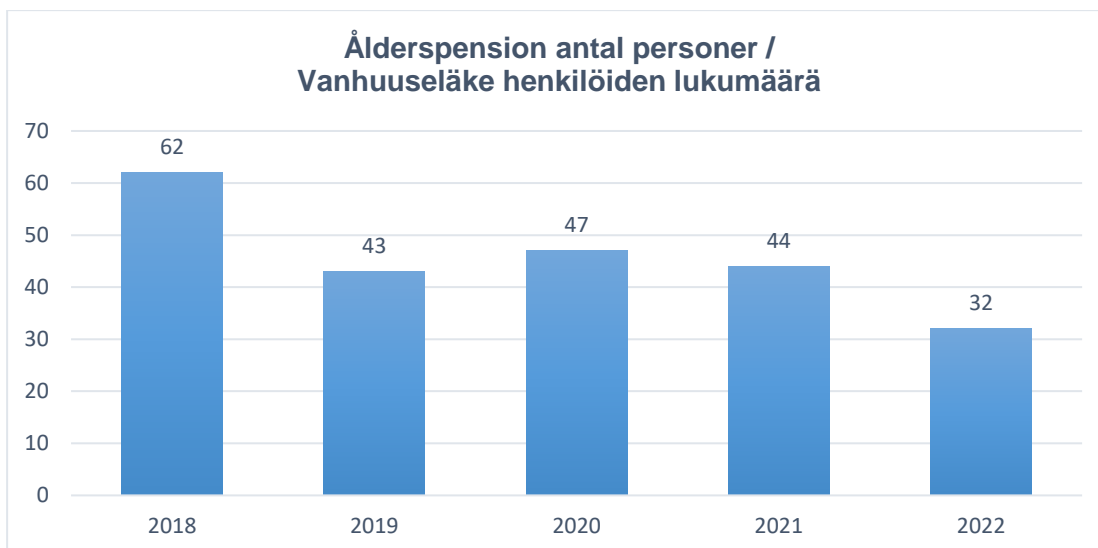
Kevas färsk prognos visar att största delen av den personal som inom de kommande åren kommer att pensioneras, finns i de stora yrkesgrupperna, som bland lärarna. Enligt Kevas prognos för den offentliga sektorn, kommer 23% av befintlig personal inom kommunsektorn att gå i ålderspension inom de närmaste tio åren. Detta utmanar arbetsgivaren att fundera på arbetsarrangemangen och på hur man skall lyckas locka nya arbetstagare. Eftersom bildningssektorn inom staden utgör den största sektorn, kommer pensioneringsprognosen att konkret påverka oss och bör därför beaktas i planeringen av verksamheten. Grafen beskriver kommande pensioneringar.



Medelåldern för ålderspension ligger på 64,5 år. Antalet anställda som gått i ålderspension under år 2022 är 32 personer (44 personer år 2021).

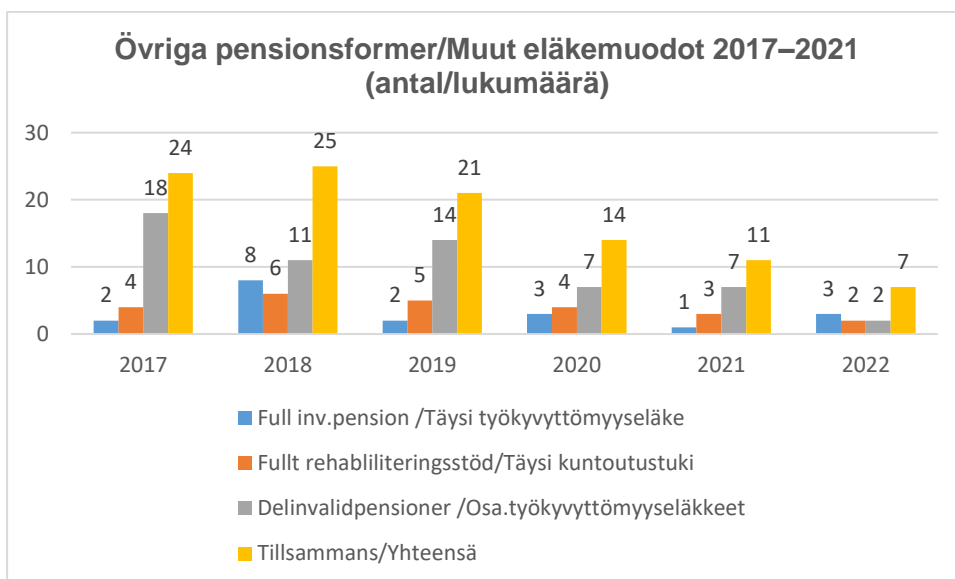
Medelålder för ålderspension

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ålderspension /Vanhuuseläke	63,8	63,9	64,3	64,6	64,4	64,3	64,5
Alla invalidpensioner/Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet	52,1	54,2	53,2	53,5	53	52	56



Obs! Grafen inkluderar social- och hälsovårdens statistik för åren 2018 – 2021

Antalet anställda som beviljats andra pensionsformer än ålderspension har totalt sett minskat jämfört med tidigare år. Antalet personer som inlett olika typer av andra pensionsformer under åren ses i följande graf.



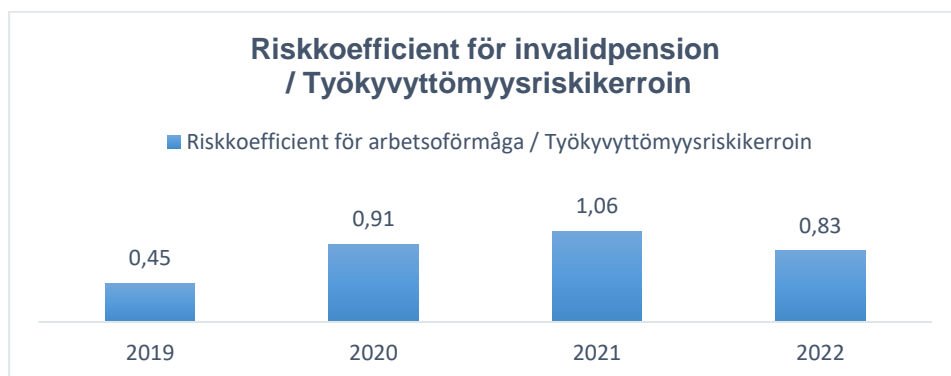
Kostnaderna för arbetsgivaren för invalidpensionsavgiften var 289 814 euro för år 2022. Invalidpensionsfallen inverkar på denna avgift som utgör en del av pensionsavgifterna som arbetsgivaren betalar.

Pensionsavgifter

	2019	2020	2021	2022	Ändring föregående år / Muutos aiempi vuosi %
Invalidpensionsavgift / Työkyvyttömyys- eläkemaksu €	334 993	734 028	1 049 196	289 814	-72 %
Utjämningsavgift / Tasausmaksu*	2 306 651	2 396 940	2 380 956	831 175	-65 %

Före år 2022 kallades utjämningsavgiften "pensionsbaserad avgift". Tabellen inkluderar social- och hälsovårdens kostnader för åren 2019-2021.

Invalidpensionsavgiften har minskat med 72 %. Orsaken till invalidpensionsavgiftens minskning finns att söka i antalet invalidpensionsfall 2019 och 2020, avgiften bestäms retroaktivt. Invalidpensionsavgiften baserar sig på riskkoefficienten för invalidpension som för 2021 var 1,06 och för 2022 0,83. Invalidpensionerna har minskat sedan 2018 då de var som mest (8 stycken totalt).



Uppgifterna har erhållits från Keva.

4.7. Arbetarskyddet 2022

Arbetarskyddets målsättning är att upprätthålla och utveckla en trygg och hälsosam arbetsmiljö samt trygga och hälsosamma arbetsmetoder. En fungerande arbetarskyddsverksamhet kräver målmedvetna satsningar för att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena samt trygga och upprätthålla de anställdas arbetsförmåga.

Arbetarskyddet fungerar enligt uppgjort verksamhetsprogram. Tyngdpunktsområdena har varit följande:

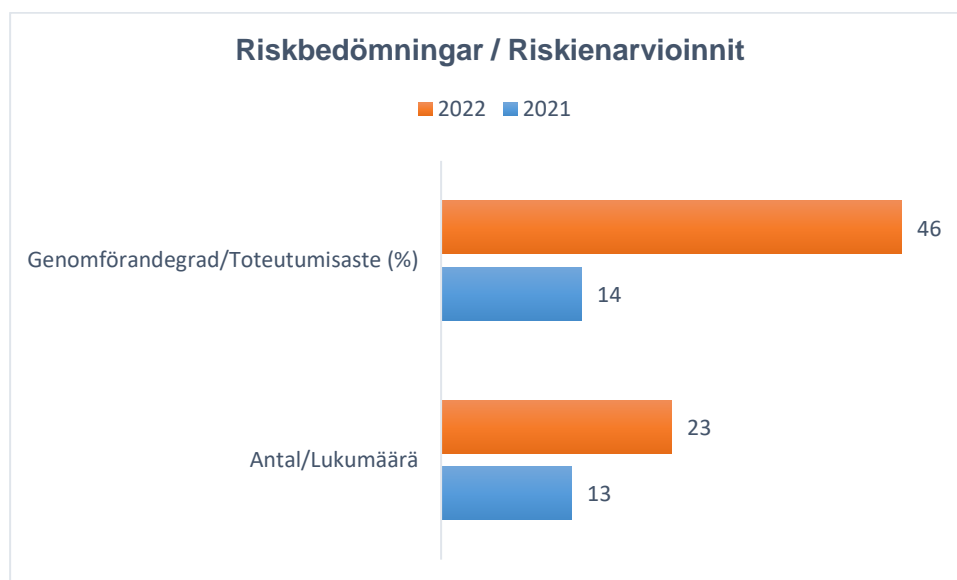
- Att öka organisationens medvetenhet om arbetarskydd och arbetshälsa
- Att åtgärderna och dokumenteringen som arbetarskyddslagstiftningen förutsätter är i skick
- Att stödja arbetshälsa och arbetsförmåga

En ny verksamhetsperiod för arbetarskyddet inleddes 1.1.2022. Därför har enheterna i början av året uppmanats se över sin arbetarskyddsparsverksamhet och vid behov utse ny arbetstagarrepresentant till arbetarskyddsparet. Arbetarskyddsparet bildas av förmanen och en arbetstagarrepresentant. Även ett informationstillfälle via Teams om arbetarskyddsparets uppgifter har hållits på finska och svenska av arbetarskyddet.

För att öka samarbetet mellan arbetsplatserna och arbetarskyddsorganisationen samt öka enheternas kunskaper och kännedom om arbetarskydd har arbetarskyddsfullmäktig besökt alla arbetarskyddspar på deras arbetsplatser under årets lopp. Totalt har vi 38 arbetarskyddspar.

En förnyelse av anvisningen om hur man förebygger och hanterar arbetsplatsrelaterat våld verkställdes. Avsikten med förnyelsen var att förtydliga och konkretisera hur våld förebyggs samt hanteras och därigenom förbättra arbetssäkerheten för personalen.

Arbetarskyddet har under året deltagit vid flera riskbedömningstillfällen på arbetsplatserna. Arbetarskyddets riskbedömning verkställdes enligt följande graf. Anskaffning av ett nytt dataprogram för riskbedömning har förberetts under året.



Psykosocial belastning i arbetet är alltså den största belastningsfaktorn inom staden Jakobstad. Arbetarskyddet försöker via arbetsenheternas riskbedömningar identifiera de psykosociala belastningsfaktorerna och se till att de åtgärdas vid behov.

Arbetsuppgifter till följd av Coronapandemin har sysselsatt under året, bl.a. uppgörande av anvisningar och förhållningsregler för personalen, deltagande i möten, stöd och råd till förmän och personal etc.

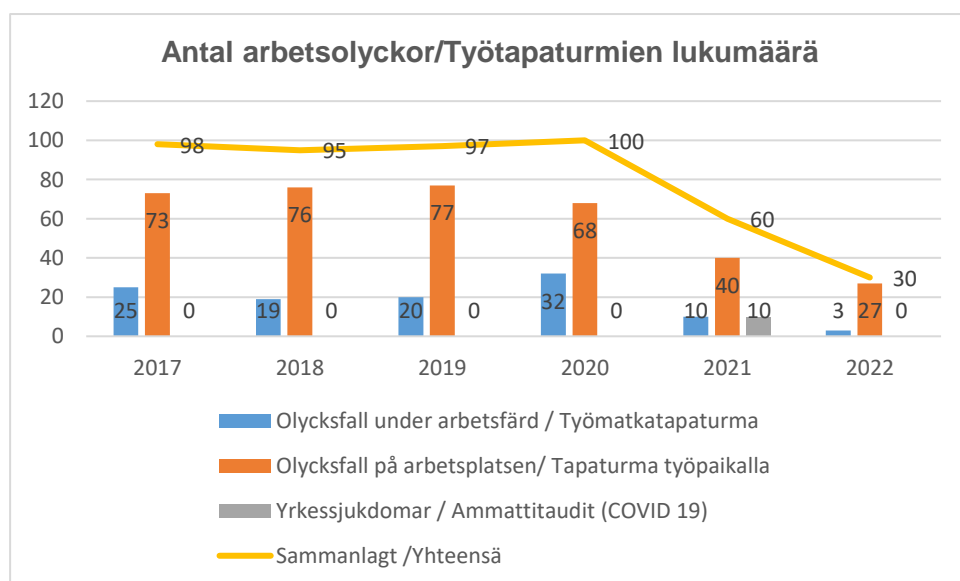
Arbetarskyddspersonalen har deltagit i 10 gemensamma arbetsplatsutredningsbesök med Työplus. Vid dessa tillfällen framkommer värdefull information om arbetsplatsernas arbets säkerhet och –välmående, som ligger till grund för många av arbetarskyddets arbetsprestationer.

I inomhusluftgruppen har behandlats inomhusluftproblem från 9 olika arbetsplatser. Problemen är av varierande karaktär och omfattning. Problematiken med inomhusluften skall hanteras på de arbetsplatser där stadens anställda arbetar, dvs. ärendena gäller inte enbart stadens fastigheter utan alla fastigheter där staden har anställda. Det har hållits åtta möten med inomhusluftgruppen, på fem möten har det behandlats inomhusluftproblem i egna fastigheter och på tre möten inomhusluftproblem i en fastighet där staden fungerar som hyresgäst. Vidareutveckling av lösningsmodellerna för inomhusluftproblemen utgör också ett av arbetarskyddets tyngdpunktsområden.

Arbetarskyddet ordnade sju kurser i nödförstahjälp (3 finska, 4 svenska) för stadens personal, varvid 65 anställda utbildades i nödförstahjälp.

Arbetsolycksfall och hot om våld

Antalet arbetsolycksfall var under år 2022 totalt 30 stycken utgående från försäkringsbolagets statistik. Av dessa skedde 27 stycken på arbetsplatsen- och, 3 stycken under arbetsresa till eller från arbete. De största orsakerna till personarbetsolyckor (33%) berodde på halkning, snubbling eller fall. En fjärdedel (25%) berodde på våld riktat mot personal utfört av barn inom småbarnspedagogik eller elever i skola.



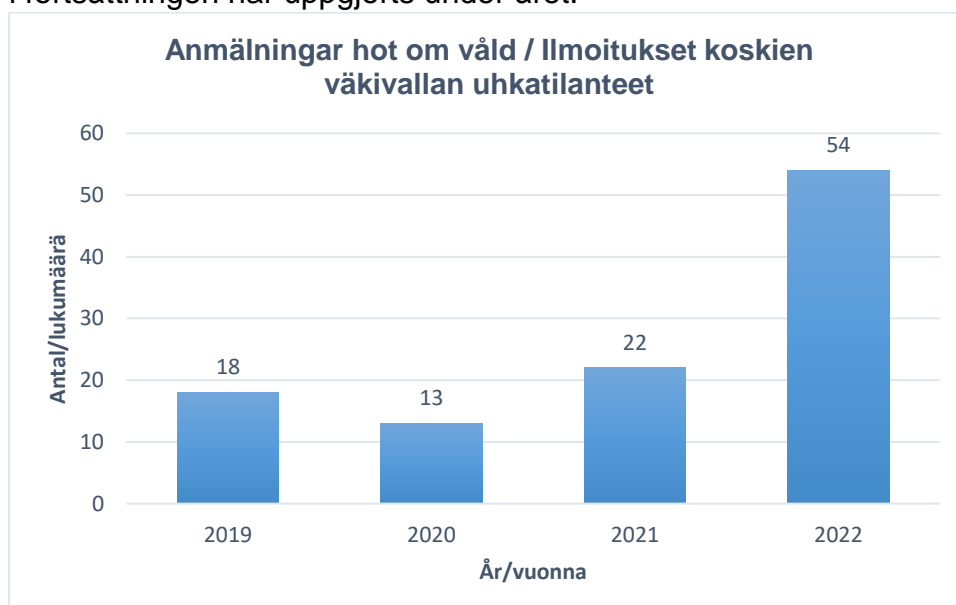
Grafen inkluderar social- och hälsovårdens statistik för åren 2017 – 2021.

Antalet arbetsolycksfall har enligt statistiken minskat betydligt från år 2021. Den största enskilda orsaken är att social- och hälsovårdsverket övergick till Österbottens välfärdsområde vid årsskiftet. Däremot har antalet sjukdagar till följd av arbetsolycksfall ökat inom staden.



Enligt statistiken har antalet anmälningar om hotfulla eller våldsamma situationer ökat avsevärt från 22 stycken år 2021 till 54 stycken år 2022. Anledningen till ökningen är en större medvetenhet om vilka situationer som anmäls bland personalen samt möjligheten att via anmälningar åstadkomma förbättringar i arbetsmiljö och -trivsel.

I förhållande till anmälningarna finns dock ett mörkertal, eftersom situationerna av diverse orsaker fortfarande förblir oanmälda. Alla anmälningar har noterats och behandlats av arbetarskyddsfullmäktig. Arbetarskyddet är aktivt med och hjälper till med åtgärder som förbättrar situationen för personalen. Plan för ibruktage av ett nytt anmälningssystem, som skall minska tröskeln för personalen att göra anmälningar i fortsättningen har uppgjorts under året.



5. Personalkostnader och personalinvesteringar

Inom den arbetsintensiva kommunsektorn utgör arbetskraftskostnaderna och investeringarna i personalens arbetshälsa och kompetensutveckling en stor del av kommunens ekonomi. Uppföljningen av strukturen och utvecklingen av arbetskraftskostnaderna är på så sätt centrala också inom personalrapporteringen.

Personalkostnaderna inklusive arbetsgivarkostnader har ökat med 2,35 % från 38 123 177 € euro 2021 till 38 803 602 euro 2022. 1.6.2022 skedde en allmän arbets- och tjänstekollektivavtalsenlig löneförhöjning på 2 %. Dessutom erhöll alla, förutom behöriga lärare inom småbarnspedagogiken, 1.10.2022 en allmän löneförhöjning på 0,5 %. För behöriga lärare inom småbarnspedagogiken fördelades 0,5% av lönesumman av lönebilagan som en individuell justeringspott.

Stadens utbetalda löner och arvoden 2018 – 2022

1 000 €	2018	2019	2020	2021	2022
Billningstjänster / Sivistys	21 216	21 979	21 624	22 616	23 282
Tekniska tjänster / Tekniikka	1 580	1 564	1 568	1 517	1 644
Övriga / Muut	5 726	4 814	4 698	4 923	4 814
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	28 522	28 357	27 891	29 057	29 741
Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	2,92 %	-0,58 %	-1,64 %	4,18 %	2,35 %

Lönebikostnader ingår ej

Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

	brutto	Euro
1. Löner totalt / palkat yhteensä		29 741 208
Lön under semester / Vuosiloma-ajan palkat		3 657 361
Lön under hälsorelaterad frånvaro /		
Terveysperusteisten poissaolojen palkat		1 171 532
Familjeledigheter, lön/Perhevaa palkat		180 534
Semestervikarier/ Lomasijaiset		210 946
Sjukvikarier/Sairauspoissaolosijaiset		334 890
Övriga vikarier / Muut sijaisuudet		1 112 135

2. Pensions- och andra sociala avgifter/(lönebikostnader)		
Eläke- ja muut sosiaalikustannukset (palkkasivukulut)		9 062 601
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsovård/Työterveyshuolto exkl.moms, ilman alv.5 %		*511 009
Tyhy-verksamhet/toiminta		106 851
Utbildning och annan utveckl./Koulutus ja muu kehittäminen		151 102

* Från Fpa har anhållits om ersättning 281 566,53 euro enligt följande: klass I, 60% ersättning; 156 369,76 euro. Klass II, ersättning; 125 196,77 euro, utan alv 5%.

Balansering av ekonomin

Oavlönad tjänstledighet och/eller "Sparledighet"

Till följd av det ansträngda ekonomiska läget erbjöds personalen s.k. oavlönad sparledighet, en oavlönad ledighet som är fördelaktigare för arbetstagaren än vanlig oavlönad ledighet. År 2022 tog 82 personer ut 529 dagar sparledighet (jfr 2021: 528 dagar och 83 personer). Sparledigheten har gett en inbesparing på 42 804 € (inklusive lönebikostnader).

Byte av semesterpenning mot ledighet

Utbyte av semesterpenning har minskat i jämförelse med föregående år. Utbytet har minskat från 279 dagar och 31 personer år 2021 till 248 dagar och 21 personer år 2022. Tillsammans uppgår kostnadseffekten av "sparledigheten" och utbytet av semesterpenningen till 60 773 euro.

Ersättning av utbildningskostnader

Kommuner har möjlighet att ansöka om ersättning för utbildningskostnader från sysselsättningsfonden. Syftet är att förbättra arbetsgivanas möjligheter att ordna utbildning för sina anställda i syfte att utveckla deras yrkeskompetens. Staden erhöll 2022 en utbildningsersättning på 23 527 euro.

Anställningsstopp

Stadsstyrelsen beslöt förlänga det avvikande anställningsförfarandet tom 31.12.2022. En tidsbunden anvisning om avvikande anställningsförfarande togs i bruk som i praktiken innebar att enbart nödvändiga anställningar för tryggnad av verksamheten kunde göras. Personalsektionen har via detta förfarande varit den instans som beviljat lov att lediganslå obesatta befattningar. Rekryteringar till följd av pensioneringar och uppsägningar har behandlats i HR gruppen. Nödvändiga tidsbundna anställningar för att trygga verksamheten har skötts i enlighet med verksamhetsstadgan.

FPA ersättning till arbetsgivaren till följd av frånvaro pga allmänfarlig sjukdom (corona)

Under 2022 har Fpa utbetalt dagpenning vid smittsam sjukdom till arbetsgivaren (för frånvaro på grund av corona), till den del som arbetsgivaren har betalat lön för tiden för arbetsfrånvaron. Ersättning till arbetsgivaren uppgick 2022 till 213 450 euro. FPA har ersatt lönekostnader, ej lönebikostnader.

Distansarbete

Distansarbete har möjliggjorts som sporadiskt distansarbete (enskilda dagar), eller regelbundet via avtal, max 6 dagar/ månad. Totala antalet distansarbetsdagar uppgick 2022 till 1739 dagar, 54 personer har använt sig av möjligheten.

6.Jämställdhet och likabehandling

Det finns inom staden utarbetade anvisningar och modeller som främjar mångfalden inom vår organisation, till exempel vår personalstrategi, vår ledarskapsmodell och vår jämställdhets- och likabehandlingsplan. Staden har utarbetat en anvisning över rekryteringspraxis för att främja likabehandling och icke-diskriminering vid rekrytering. Det viktiga är att alla som gör rekryteringar känner till anvisningarna.

Staden Jakobstad har genom sina personalpolitiska planer förbundit sig att främja jämställdheten mellan könen och sträva till att arbetsplatser skall vara fria från all form av diskriminering.

” Vi behandlar alla medarbetare med hänsyn och respekt. Alla medarbetare ges samma möjligheter, och har samma rättigheter och skyldigheter. Vi uppmuntrar mångsidig rekrytering, så att staden är en arbetsgivare med plats för arbetstagare av olika åldrar, språk, etnisk bakgrund, sexuell läggning och funktionsförmåga”.

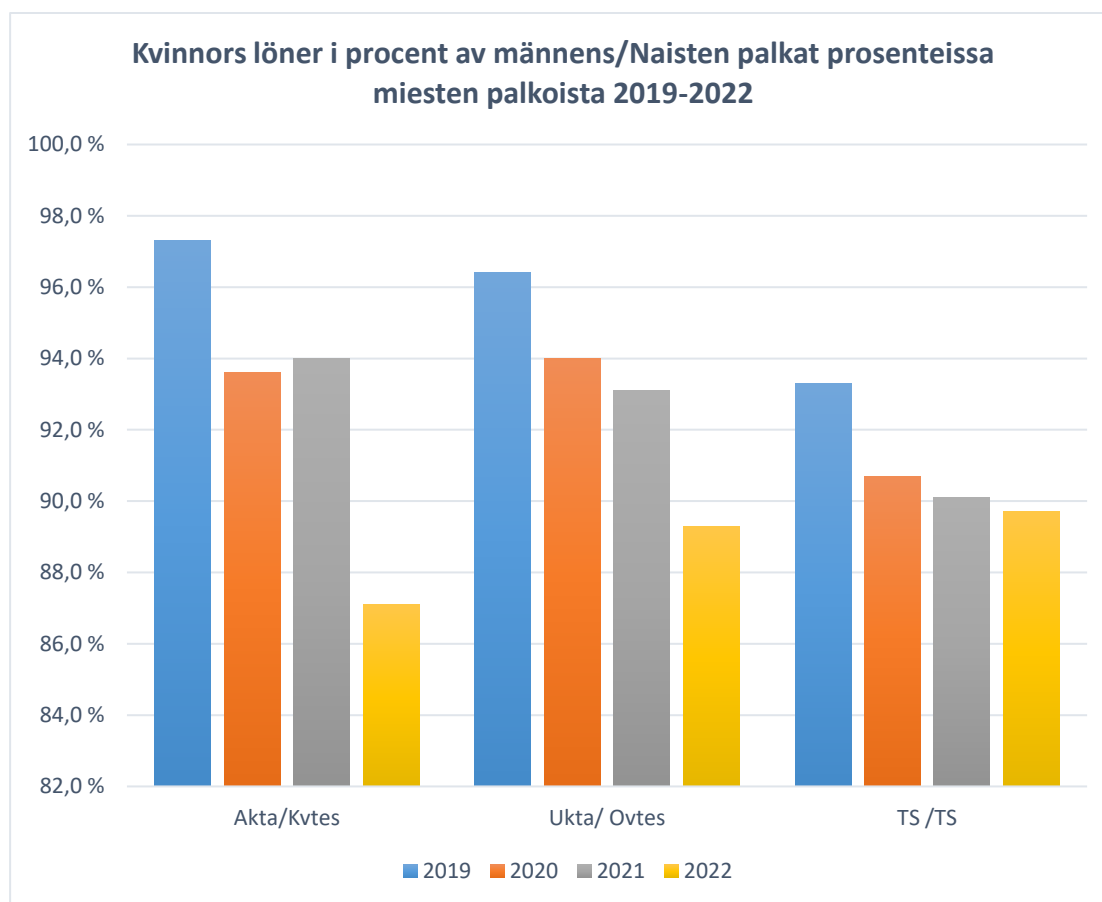
Enligt diskrimineringslagen 1325/2014 skall arbetsgivaren vid bedömning av likabehandling åtminstone bedöma likabehandling vid

- rekrytering
- fördelning av arbetsuppgifterna
- beslut om deltagande i utbildning
- beslut om löner och förmåner relaterade till anställningsförhållanden
- fastställande av skyldigheter relaterade till arbetet och anställningsförhållanden

Det är viktigt att regelbundet utvärdera jämställdhet och likabehandling. Vart annat år genomför vi Kevas arbetsvälmåendeenkät som mångsidigt behandlar arbetsvälmåendefrågor däribland frågor gällande jämställdhet och likabehandling. En organisation där man värnar om jämställdhet och likabehandling kännetecknas av tillit. Senaste arbetsvälmående-enkätresultatet (2021) visar i detta avseende på ett gott resultat. På en skala från 1 - 5, där resultat på 4 och 5 anses som goda, har vi ett resultat på 4,0 på frågan; ”I organisationen råder en atmosfär av tillit”. Frågan; ”Mellan arbetstagaren och chefen råder en atmosfär av tillit”, får ett ännu bättre resultat; 4,3. ”Jag upplever min chefs verksamhet som neutral och rättvis”; får ett resultat på 4,0. Trots dessa goda resultat har vi ändå skäl att arbeta vidare, 13% har i senaste enkäten uppgett att de upplevt upprepat osakligt bemötande eller mobbning från kolleger eller arbetskamrater, någon gång i arbetet.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för staden Jakobstad kommer att uppdateras 2023.

Jämställdhet i arbetslivet betyder även att det inte finns könsbetingade löneskillnader mellan kvinnor och män. Utvecklingen har skett enligt grafen nedan.



Medeluppgiftsrelaterade lönen mellan män och kvinnor i heltid

Grafen beskriver en jämförelse av medeluppgiftsrelaterade lönen mellan män och kvinnor i heltid. Jämförelsen beskriver yrkeskategoriernas gemensamma medeluppgiftsrelaterade lön inom respektive arbets- och tjänstekollektivavtal. Jämförelsen visar att kvinnors medeluppgiftsrelaterade medellön i heltid är lägre än männens inom respektive arbets- och tjänstekollektivavtal. Uppmärksammas bör att jämförelsen inte beskriver skillnaden mellan män och kvinnor i samma yrkeskategori.

Medeluppgiftsrelaterade lönen för kvinnor (350 stycken) i heltid inom staden är 2796 euro, motsvarande summa för männen (103 stycken) är 3239 €. Kvinnors medeluppgiftsrelaterade lön är 13,7 % lägre än männens.



JAKOBSTAD



PIETARSAARI