

PERSONALBERÄTTELSE
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2023

*Vi gör det
tillsammans*

*Teemme sen
ryhdessä*



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Personalresurser.....	5
2.1 Personalens mängd och struktur	5
2.2 Årsverken.....	5
2.3 Heltid – deltid	6
2.4 Personalens åldersstruktur	7
2.5 Förtroende och samarbete.....	7
3. Kunskap för effektiv och trygg service	10
3.1 Personalens kompetensutveckling	10
3.2 Rekrytering	10
4. Arbetsvälmående	12
4.1. Tillsammans stöder vi arbetsförmågan	12
4.2 Arbetsvälmåendeverksamheten (tyhy-verksamheten).....	13
4.3 Arbetsvälmåendeundersökningar	14
4.4 Företagshälsovården 2023	14
4.5 Sjukfrånvaro.....	16
4.6 Pensioner.....	18
4.7 Arbetarskyddet 2023.....	21
5. Personalkostnader och personalinvesteringar	25
6. Jämställdhet och likabehandling	27

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 stödja den strategiska personalledningen, beslutsfattandet och 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 ska 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 årligen specificeras 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 ska 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 för att nå målsättningarna ses som en kontinuerlig process som ska 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 personal uppgick 31.12.2023 till sammanlagt 805 personer. Antalet anställda minskade med 37 personer jämfört med år 2022.

Anställningsförhållanden 31.12.2023

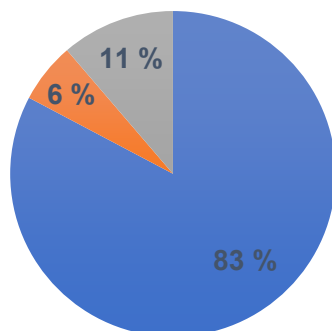
	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	180	625	805
Tillsvidareanställda, vakinaiset	128	435	563
Visstidsanställda, määräaikaiset	52	190	242

Av stadens anställda var 180 män (22 %) och 625 kvinnor (78 %). Antalet tillsvidareanställda var 563 personer (69,9 %) och 242 personer (30,1 %) var anställda på viss tid.

2.2 Årsverken

Verksamheternas behov förändras, vilket påverkar behovet av personal och antalet 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 ska 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 per år.

Årsverken / Henkilötyövuodet



■ Bildningstjänster / Sivistys ■ Tekniska tjänster / Tekniset palvelut ■ Övriga / Muut

Antalet årsverken har ökat jämfört med föregående år. Ökningen uppgår till totalt 4 årsverken, som fördelas enligt tabellen nedan.

Antal årsverken sektorsvis under åren 2019 - 2023

	2019	2020	2021	2022	2023	2022-2023
Bildningstjänster / Sivistys	578	563	575	581	594	+13
Tekniska tjänster / Tekniset palvelut	42	43	44	43	43	0
Övriga / Muut	91	93	101	90	81	-9
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	1922	1969	1984	714	718	+4

Tabellen innehåller social- och hälsovårdsverkets årsverken för åren 2019–2021.

Under år 2023 ökade antalet årsverken inom organisationen med 4 årsverken. Inom tekniska sektorn skedde ingen förändring, bildningen ökade med 13 årsverken och övriga minskade med 9 årsverken. En av orsakerna till minskningen är överföringen av sysselsättningstjänster till välfärdsområdet. Ökningen av bildningens årsverken beror på att man utökat antalet avdelningar inom småbarnspedagogiken och att man erhållit projektmedel för verksamhet för vilka tidsbundna arbetsavtal ingåtts. Inom den förberedande undervisningen har man utökat antalet grupper och därför haft behov av att rekrytera nya anställda.

2.3 Heltid – deltid

Antal anställda, deltid och heltid

					Förändring/ Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	10-49 %	50-99 %	100 %	Tot./Yht.	2022-2023
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	24	182	468	674	-28
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNISET PALVELUT	1	6	41	48	+2
ÖVRIGA / MUUT	0	17	66	83	-11
TOTALT / YHTEENSÄ	25	205	575	805	-37

Vid årsskiftet var antalet deltidsanställda i staden 230 personer, dvs. 29 procent av personalen arbetade deltid. Eftersom bildningen är vår största sektor finns även den största andelen deltidsanställda inom bildningen. Orsakerna till deltidsanställning är flera, behovet kan utgå från såväl verksamheten som från den anställda. Vi har verksamheter som till sin karaktär kännetecknas av deltidsanställning, t.ex. vid Arbis och Työväenopisto har vi timplärare, av vilka de flesta har en veckoarbetstid som är under 12 timmar.

2.4 Personalens åldersstruktur

Medelåldern för stadens personal var 45,3 år. Antalet 60 år fyllda uppgick till 116 personer. Största andelen av personalen är i åldern 50–59 år (27 %).

Medelålder för staden Jakobstads anställda 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Medelålder	45,9	46,3	46,6	46,6	45,3

Personalens åldersstruktur

Ålder	Antal	% andel
Ikä	Lukumäärä	% -osuus
under 30 / alle 30	94	12 %
30–39	181	22 %
40–49	194	24 %
50–59	220	27 %
60–64	102	13 %
65 och över 65 ja yli	14	2 %
Totalt / yhteensä	805	100 %
medelålder / keski-ikä	45,3	

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 chefen och samtliga medarbetare vid enheten. Grupputvecklingssamtal kan användas som komplement till det enskilda utvecklingssamtalet, till exempel så att det hålls vartannat år. Chefen ansvarar för att varje arbetstagare kallas till utvecklingssamtal. Den anställda kan även själv ta eget initiativ ifall behov finns. Genomförda utvecklingssamtal följs upp i samband med arbetsvälmåendekäten som görs vartannat år. År 2023 hade 73 procent av dem som svarat på arbetsvälmåendekäten fått ett på förhand planerat utvecklingssamtal (jfr 62,5 % år 2021).

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

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

HR-gruppen, som består av stadens sektorchefer och koncernförvaltningens ansvarsområdeschefer sammanträder 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.

Arbetsvälmåendegruppens uppgift är att för samarbetsgruppen bereda ärenden som anknyter till arbetsvälmående. Gruppen ska också arbeta för att, inom budgetramarna, utveckla och informera om arbetsvälmåendeverksamheten.

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 den berörda personalen och arbetsgivaren.

I samarbetsgruppen har principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen och det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet behandlats. Hit hör även principer för omorganisering av tjänster och 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
- Arbetarskyddets nyckeltal

Under 2023 har samarbetsgruppen sammanträtt totalt 7 gånger. I förhållande till omorganiseringen av kultur- och fritidstjänsternas ledningsmodell beslutade stadsfullmäktige 6.2.2023 att bilda ett nytt institut som består av Wava-institutet, Jakobstads svenska arbetarinstitut och Pietarsaaren suomenkielinen työväenopisto. Stadsfullmäktiges beslut innebar förändringar i organiseringen av arbetet, vilket har konsekvenser för personalen. Samarbetsförhandlingarna inleddes 29.3.2023 och har fortgått under hela året. De avslutas när man kommit till ett resultat i organiseringen.

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

Under året har 574 personer deltagit i fortbildning. Totalt har 1 566 fortbildningsdagar ordnats varav 58 procent (909 dagar) har varit interna. Av alla som deltagit i fortbildning har 48 procent deltagit i 3 eller flera fortbildningsdagar och 71 procent av de anställda har under året deltagit i någon form av utbildning. I jämförelse med föregående år ser vi en liten ökning.

Möjligheten till läroavtalsutbildning har uppskattats. Totalt 19 läroavtal för yrkesexamen eller specialyrkesexamens pågår.

Online-utbildningstjänsten Eduhouse togs i bruk i februari 2023. Tjänsten innehåller aktuella sektorsvisa och temaspecifika videor och webinarier. Materialet är tillgängligt på finska och svenska och fortbildningarna kan göras vid egen dator. De anställda får välja bland materialet baserat på fortbildningsbehov och intresse. Både direktsända och inspelade fortbildningar är tillgängliga. Stadens anställda har tagit del av sammanlagt 297 kurser under 2023. Målet för år 2024 är att engagera flera anställda i Eduhouse.

Personalens fortbildningsdagar 2023

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Bildning/ Sivistys	380	763	1143	2,39	1,7
Tekniska/ Tekninen	87	9	96	4,36	2
Övriga/Muut	159	120	279	4,43	3,36

3.2 Rekrytering

Tjänster och befattningar har i regel kunnat tillsättas under 2023, men i fråga om vissa yrkesgrupper har vi inte lyckats rekrytera behörig personal och således varit tvungna att tidsbundet anställa personer som med tanke på examen har varit obehöriga. Det har varit svårt att rekrytera behöriga speciallärare inom finska bildningen och lärare inom småbarnspedagogik på finska.

Externa rekryteringar via Kuntarekry: 168 rekryteringar. 84 personer anställdes i tjänsteförhållande, 84 i anställningsförhållande. Totalt 833 ansökningar har lämnats in. Utöver detta har 2 interna rekryteringar för anställningsförhållanden gjorts.

Stadens småbarnspedagogik representerades i TE-live och i direktsändning av TE-live 22.2.2023. I sändningen presenterades olika tjänster och befattningar inom småbarnspedagogiken och anställda berättade om arbetet och arbetsgemenskapen. I TE-live kunde man anonymt ställa frågor i en chatt. I samband med TE-live öppnades rekryteringen till olika tjänster och befattningar inom småbarnspedagogiken och kampanjen bidrog till ett ökat antal ansökningar.

Staden deltog i rekryteringsmässan Kom hit!, som ordnades i Campus Allegro 19.7.2023. Under mässan kunde arbetsgivare presentera sig själva och allmänt program såsom intervjuer och utlottningar ordnades. Staden planerar att delta i mässan år 2024.

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 stödja arbetsvälmåendet och arbetsförmågan bland personalen utgår från staden Jakobstads strategi, arbetsvälmåendeplanen för 2023, 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 samt tydliga målsättningar, flexibilitet, verksamhetsutveckling och en fungerande arbetsmiljö.

Arbetsgemenskapens samverkan och funktionalitet, möjligheter att påverka arbetet och erkänsla och belöning hör också de till kollektiva faktorerna. Man upplever välbefinnande i arbetet när arbetet känns meningsfullt och då det är begripligt och hanterbart. Här behandlas främst sådant som arbetarskyddsverksamheten och den förebyggande arbetsvälmåendeverksamheten (tyhy-verksamheten) kan stödja.

4.1. Tillsammans stöder vi arbetsförmågan

Inom staden Jakobstad använder vi modellen för aktivt stöd för att stödja eller förbättra arbetsförmågan, arbetsvälmåendet och frisknärvaron hos personer vars arbetsförmåga hotas att försämrans eller redan har försämrats. Det finns en tydlig processmodell för stöd då en anställd insjuknar och för uppföljning av sjukfrånvaron. De närmaste cheferna har utbildats, fått information och får kontinuerligt stöd i hur modellen fungerar. Arbetstagarna har fått information om varför modellen är viktig för oss; den behandlas årligen på ett personalmöte och vid introduktionen av nyanställd personal presenteras modellen för aktivt stöd. Vi följer kontinuerligt med antalet sjukfrånvarodagar. För att modellen för aktivt stöd ska bli ett fungerande arbetssätt behöver ledningen och cheferna förbinda sig till att fungera enligt modellen. Chefens chef följer upp att den närmaste chefen 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 i form av trepartssamtal på Työplus används när det behövs flera aktörer på olika nivåer för att lösa problemen. Då har sjukfrånvaron uppgått till 30 dagar under de senaste 12 månaderna.

År 2023 hölls 34 trepartssamtal (38 år 2022) där en läkare och/eller hälsovårdare deltog tillsammans med den anställda och arbetsgivarens representanter. Ofta deltog den närmaste chefen, chefen och HR-koordinatören. Av trepartssamtalen som hölls år 2023

gällde 97 procent personalen inom bildningssektorn och 3 procent andra sektorer. Bildningssektorns andel är av naturliga skäl stor, eftersom bildningssektorn är vår största sektor med 81 procent av personalen.

1.11.2023 inleddes ett arbetsvälmåendeprojekt inom småbarnspedagogiken, VoVa-Voimaa varhaiskasvatukseen (sv. Kraft för småbarnspedagogiken). Keva stöder projektet genom arbetslivsutvecklingspengar och projektet genomförs tillsammans med Kristinestad. Avsikten med projektet är att sträva efter att förbättra personalens välbefinnande, teamarbete, förändringsberedskap och självledarskap. Målet är att stärka och utveckla arbetsförmågan hos hela personalen inom småbarnspedagogik och möjliggöra så långa arbetskarriärer som möjligt, som också lämpar sig för partiellt arbetsföra. Detta minskar såväl direkta som indirekta kostnader på grund av sjukfrånvaro och ökar den psykologiska säkerheten. Projektet fortsätter till slutet av år 2024.

4.2 Arbetsvälmåendeverksamheten (tyhy-verksamheten)

Arbetsvälmåendeverksamheten har förverkligats enligt arbetsvälmåendeplanen (tyhy-planen) för år 2023. Plock ur arbetsvälmåendeverksamheten:

- Epassi erbjuds med en summa på 96 euro/år/anställd. Vi har i bruk Epassi flex, som utöver motions- och kulturförmånen innehåller välmåendeförmån.
- Må bra-förmån: anställda som fyller jämna år, 45, 50, 55, 60 och 65 år fick en extra inbetalning på 96 euro i Epassi.
- Stadens första arbetsvälmåendevecka ordnades under vecka 16 och 17. Tyhy-gruppen planerade ett program som enheterna fick förverkliga inom ramen för sin verksamhet.
- Ledda motionsgrupper ordnades traditionsenligt för personalen på olika gym i Jakobstad och personalen hade möjlighet att gratis delta i en del av arbetarinstitutens kurser. Vid Jakobstads simhall ordnades vattengymnastik också under vårterminen.
- Gratis simning för +58-åringar.
- Rekreationstillfällen (tyhy-tillfällen) för arbetsteamerna ordnades enhetsvis.
- Cykelkampanjen pågick under tiden 1.5.2022–31.12.2023. Möjlighet till lån för att skaffa cykel.
- Staden deltog med ett lag i cykeltävlingen Kilometrikisa 2023. Den som ville fick ansluta sig till laget, registrera sina kilometer och delta i utlottningen av priser.
- Personalföreningen, som staden understöder, ordnade bland annat en gemensam friluftskväll, en resa till hantverksmässan och veckoslutsresor till Helsingfors och Tammerfors för personalen.
- Man bjöd stadens personal på julgröt.

4.3 Arbetsvälmåendeundersökningar

Arbetsvälmåendeenkäten genomfördes för första gången 2019. Undersökningen görs vart annat år. Enkäten genomfördes 12/2023. Svarsprocenten var god, 74,9 procent av de anställda besvarade enkäten. Målet har varit att varje gång höja svarsprocenten och då den föregående enkäten genomfördes år 2021 var svarsprocenten 72.

Resultaten 2023 visar att anställda på staden Jakobstad trivs på arbetet, de upplever arbetet meningsfullt, är engagerade och upplever att de har goda resurser att möta förändringar och utmaningar trots belastningar på grund av tidspress. De får använda sitt kunnande och sin kompetens mångsidigt, de ges möjlighet att utvecklas i sitt arbete och de kan inverka på saker som berör arbetet. Det är ett positivt resultat att 85 procent skulle rekommendera staden Jakobstad som arbetsgivare. De avdelningsspecifika resultaten går igenom under våren 2024, då man också gör utvecklingsplaner för att förbättra arbetsvälmåendet.

4.4 Företagshälsovården 2023

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. Som resultat av arbetsplatsutredningar eller riktade utredningar kan arbetsplatsspecifika eller teamspecifika behovsbaserade åtgärder i form av gruppverksamhet vidtas för att upprätthålla arbetsförmågan.

Samarbetsmöten hålls kvartalsvis inom varje sektor. I dessa deltar Työplus och HR-koordinatören för att främja modellen för aktivt stöd och informera om den. Målet är att sänka tröskeln för tidig kontakt och aktivt samarbete i fråga om stöd från sakkunniga då arbetsförmågan försvagas. Uppföljningen genomförs genom samtal mellan den anställda och chefen och genom trepartssamtal.

2. Hälsoundersökningar

Under verksamhetsperioden genomförs de lagstadgade undersökningarna och övriga hälsoundersökningar som riktar sig till hela personalen. Man fäster uppmärksamhet vid den äldre personalens och chefernas hälsa och arbetsförmåga samt på ohälsa som pågående förändringsprocesser orsakar personalen. Hälsoundersökningarna förverkligas enligt företagshälsopaketet Basic. Målet är att kunna förebygga sjukdomar och arbetsförmåga och minska sjukfrånvaron.

3. Arbetsplatsutredningar

Arbetsplatsutredningen görs i enlighet med årsplanen och utvärderas.

Staden Jakobstad har avtalat om innehållet i företagshälsovårdens tjänster med Työplus. Tjänsterna består av lagstadgade företagshälsovårdstjänster och frivilliga sjukvårdstjänster. Arbetsgivaren får ersättning för företagshälsovårdskostnader för den räkenskapsperiod som avslutades vid utgången av 2023 endast om företagshälsovården har utfört 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.

I jämförelse med år 2022 har den totala kostnaden för företagshälsovårdens tjänster ökat. Jämfört med föregående år har antalet besök ökat för läkarbesökens del. Distanzläkarmottagningsbesöken har dock minskat, eftersom läkarna i huvudsak har haft mottagning på plats. Fysioterapibesöken har precis som föregående år 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 totalt 58 euro jämfört med föregående år.

Tidtabellen för lagstadgade hälsogranskningar som togs i bruk 2022 verkställdes också år 2023. Avsikten är att man effektivare ska upptäcka hälsorelaterade problem då de anställda erbjuds möjlighet till en elektronisk hälsoenkät vart tredje år. För personer med hög eller förhöjd hälsorisk erbjuds riktad hälsogranskning vart sjätte år samt en riktad distanshälsogranskning vart tredje år.

Stadens personal erbjöds gratis influensavaccin. Totalt 100 anställda förhandsbokade vaccin.

Företagshälsovårdens kostnader

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kostnader Kustannukset	1 187 268	1 250 324	1 301 138	1 328 538	511 009	545 882
Fpa-ersättning Kela-korvaus	664 830	649 684	554 149	572 714	215 795	*217 315
Nettokostnad Nettokustannukset.	522 439	600 640	746 989	755 824	295 214	*328 567
Nettokostnad/anställd Nettokust./työnt.	218 €	241 €	303 €	308 €	350 €	*408 €

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

Företagshälsovårdsverksamheten i siffror

Antal besök på mottagning/sjukvård Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito	2019	2020	2021	2022	2023
• läkare /lääkärit	6477	7389	6808	1332	1355
• hälsovårdare/terveydenhoitaja	6236	7202	6184	357	552
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia					
• läkare /lääkärit, mottagning/vastaanotto	646	609	592	232	293
○ distans/etä			138	8	2
• hälsovårdare/terveydenhoitaja, mottagning/vast	727	478	614	203	251
○ distans/etä	92	38	49	12	37
• fysioterapeut/fysioterapeutti, mottagning/vast			24	222	319
○ distans/etä				12	2
• psykolog/psykologi	293	306	316	104	80
Arbetsplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset					
• antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm	55*	69*	63*	40*	40*
• antal timmar /tuntimäärä	561	751	720	437	378

* Antal arbetsplatsbesök av alla sakkunniga

4.5 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvarodagarna per anställd år 2023 var 14,7 dagar (2022: 16,7 dagar). Det totala antalet sjukfrånvarodagar var 11 829. Sjukfrånvarodagarna per anställd inom offentliga sektorn i Finland var 20,7 dagar per anställd år 2022 och 16,7 dagar per anställd år 2020 och 2021.

Sjukfrånvaron bland stadens personal år 2023 överensstämmer med den nationella sjukfrånvarorapporteringen från FPA, de största orsakerna är sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa och psykiska orsaker. Sjukfrånvaron på nationell nivå har ökat på grund av problem med den mentala hälsan eller psykiska orsaker. Inom vår organisation har sjukfrånvaro på grund av problem med den mentala hälsan eller psykiska orsaker bland personalen däremot minskat. Jämfört med år 2022 har sjukfrånvaron av detta slag minskat med 432 dagar. Inom staden har sjukfrånvaro av psykiska orsaker minskat redan under en längre tid och under tidsperioden 2019–2022 var minskningen 468 dagar. Diagnosgruppen i fråga står ändå för största delen av sjukfrånvarodagarna hos oss år 2023 (29 %).

Sjukfrånvaron har minskat och i detta sammanhang bör det noteras att sammanlagt 63 procent av personalen hade noll (0) sjukfrånvarodagar (som beviljats av Työplus). Motsvarande siffra var 42 procent år 2022.

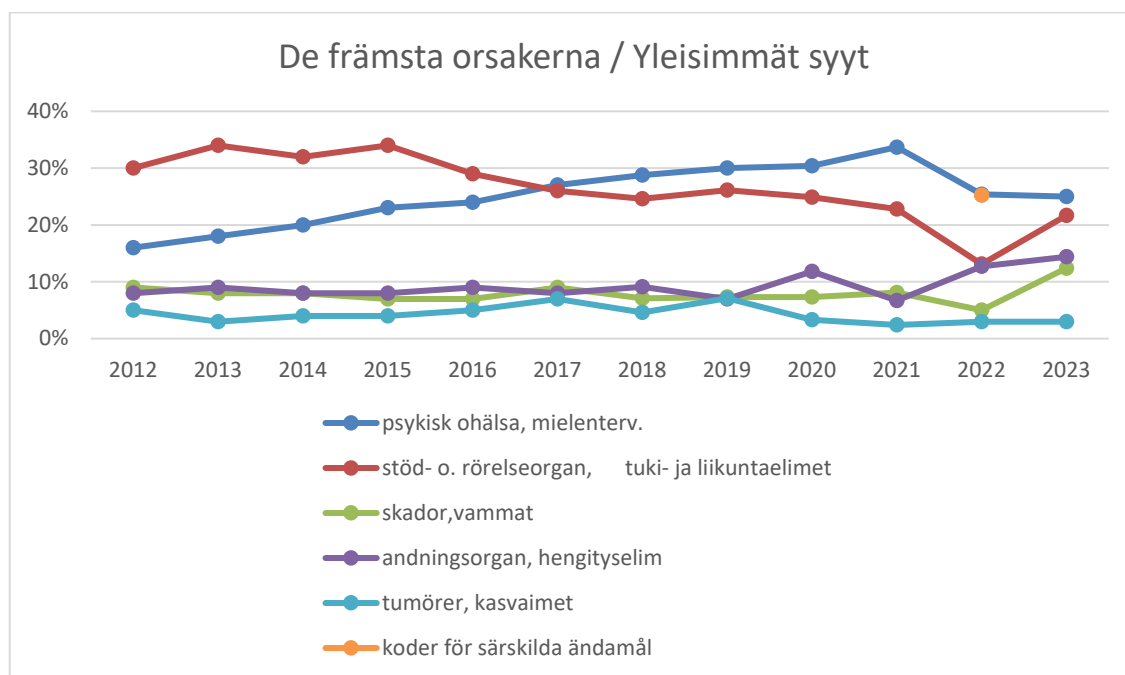
Antal sjukfrånvarodagar

	2020	2021	2022	2023
Bildningstjänster/ Sivistys	9 444	9 452	10856	10542
Tekniska / Tekninen	337	311	703	488
Övriga/ Muut *	980	1302	1789	799
Hela personalen/ Koko henkilöstö	10 761	11 064	14055	11829

Antal sjukfrånvarodagar per person

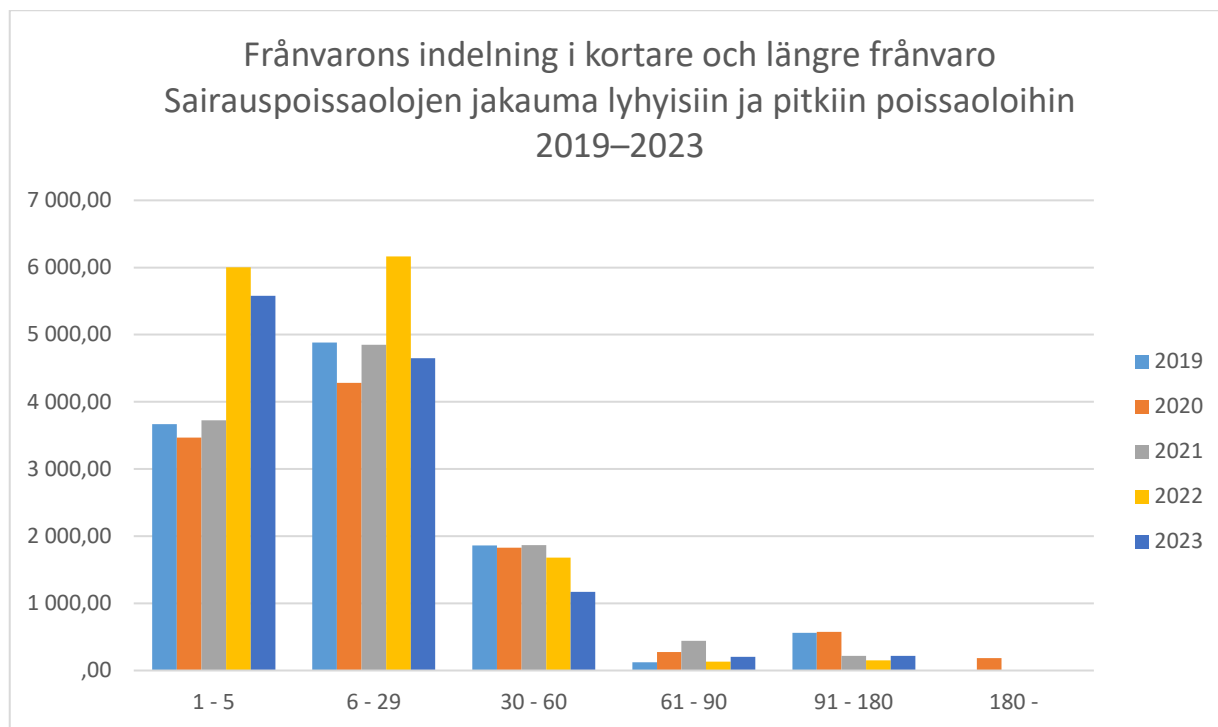
	2020	2021	2022	2023
Bildning/ Sivistys	13,5	13,4	15,5	15,6
Tekniska / Tekninen	7	6,6	15,3	10,4
Övriga/ Muut *	9,5	12,3	19	9,6
Hela personalen/ Koko henkilöstö	12,7	12,9	16,7	14,7

*Affärsverket, koncernförvaltningen, avfallsnämnden



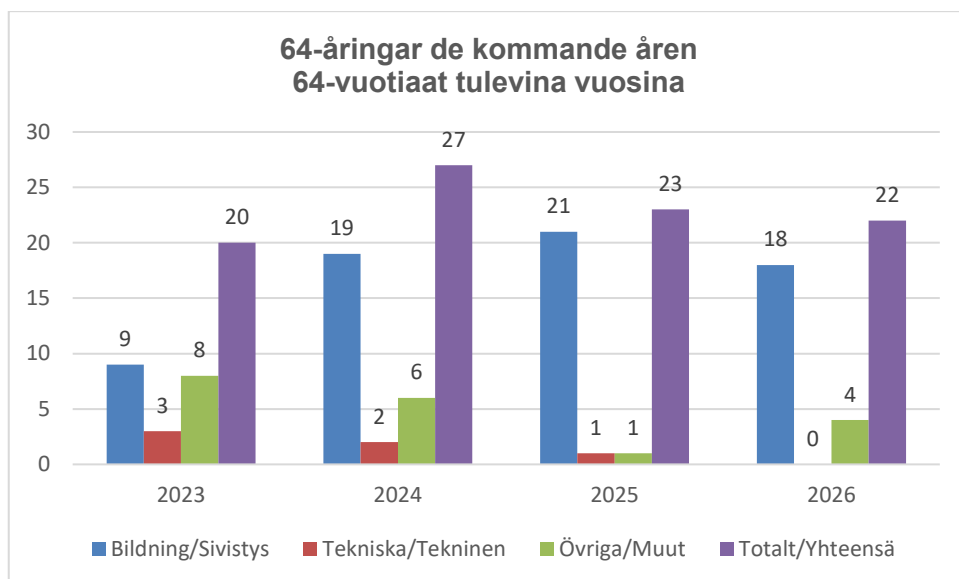
Psykisk ohälsa och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen var orsak till över hälften av sjukfrånvarodagarna (29 % och 22 %). Sjukfrånvaro med diagnoskoden för särskilda ändamål, som användes år 2022 och beskrev konstaterad coronainfektion, har inte längre varit i användning år 2023, utan eventuella coronainfektioner ingår i diagnoskoden

för sjukdomar i andningsorganen (14 %). Av sjukfrånvarodagarna år 2023 har 204 dagar varit obetalda (277 dagar år 2022) och 1 121 dagar för vilka 2/3 av lönen har betalats (1 434 dagar år 2022).



4.6 Pensioner

Kevas färskas 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 procent av den befintliga personalen inom kommunsektorn att gå i ålderspension inom de närmaste tio åren. Detta utmanar arbetsgivaren att fundera på arbetsarrangemangen och på hur man ska lyckas locka nya arbetstagare. Eftersom utbildningssektorn 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 2023 är 22 personer (32 personer år 2022).

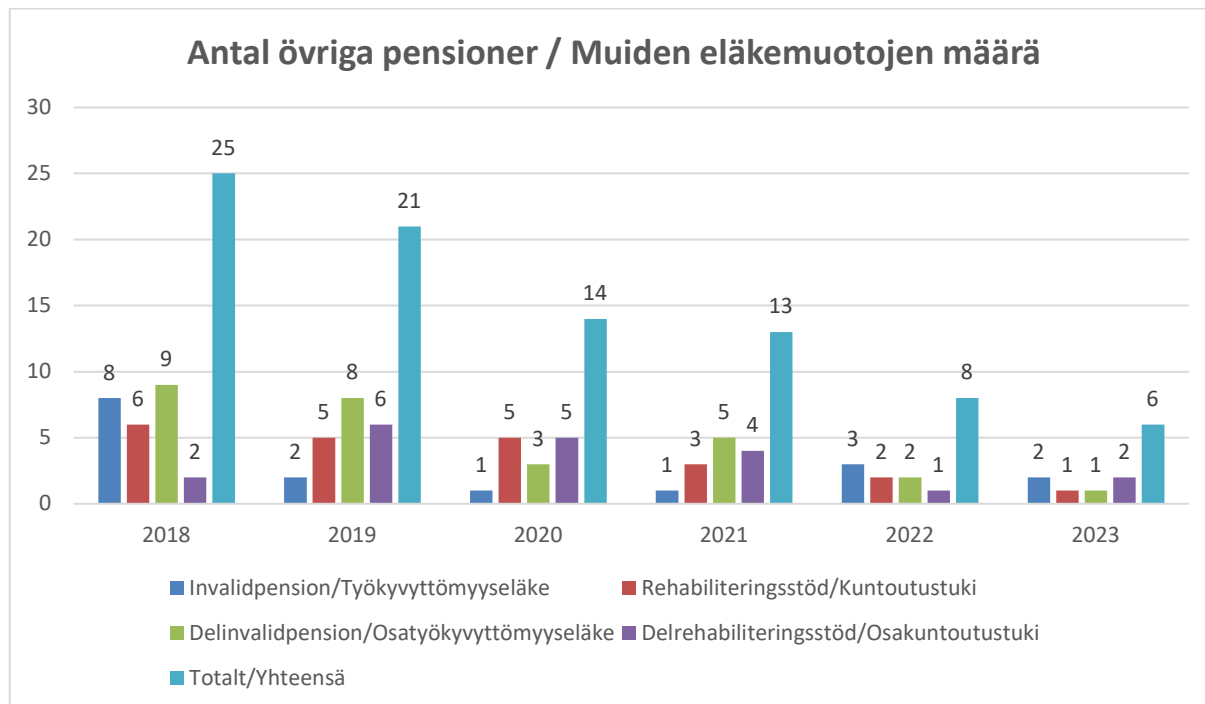
Medelålder för ålderspension

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ålderspension /Vanhuuseläke	63,9	64,3	64,6	64,4	64,3	64,5	64,5
Alla invalidpensioner/Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet	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 160 981 euro för år 2023. Invalidpensionsfallen inverkar på denna avgift, som utgör en del av pensionsavgifterna som arbetsgivaren betalar.

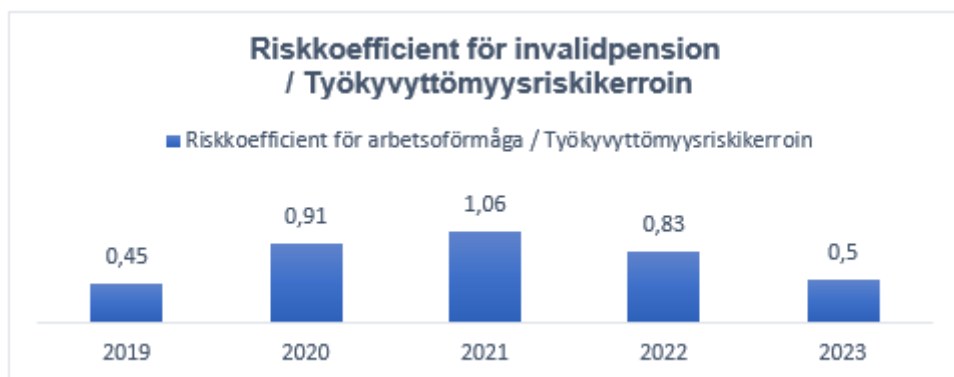
Pensionsavgifter

	2020	2021	2022	2023	Ändring föregående år / Muutos aiempi vuosi %
Invalidpensionsavgift / Työkyvyttömyys-eläkemaksu €	734 028	1 049 196	289 814	160 981	-44 %
Utjämningsavgift / Tasausmaksu*	2 396 940	2 380 956	2 293 182	1 199 356	-48 %

Före år 2022 kallades utjämningsavgiften "pensionsbaserad avgift". Tabellen inkluderar social- och hälsovårdens kostnader för åren 2020-2021.

Invalidpensionsavgiften har minskat med 44 procent. Orsaken till minskningen av invalidpensionsavgiften finns att söka i antalet invalidpensionsfall 2020 och 2021, avgiften bestäms retroaktivt. Invalidpensionsavgiften baserar sig på riskkoefficienten för

invalidpension som var 1,06 år 2021, 0,83 år 2022 samt 0,50 år 2023. Invalidpensionerna har minskat sedan 2018 då de var som mest (totalt 8).



Uppgifterna har erhållits från Keva.

4.7 Arbetarskyddet 2023

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

Arbetarskyddet fungerar enligt ett 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

Inom staden Jakobstad har varje arbetsplats ett arbetarskyddspar som består av chefen och en arbetstagarrepresentant som personalen har valt. Arbetarskyddsparets gemensamma uppgift är att främja växelverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och främja möjligheterna för arbetstagarna att påverka behandlingen av ärenden som gäller säkerheten och hälsan på arbetsplatsen. Från 1.6.2023 har arbetstagarrepresentanten i arbetarskyddsparet fått ett lönetillägg. Arbetarskyddsparets uppgifter har därför också specificerats och ansvarsområdet har utvidgats. Antalet arbetstagarrepresentanter var 42 per 31.12.2023.

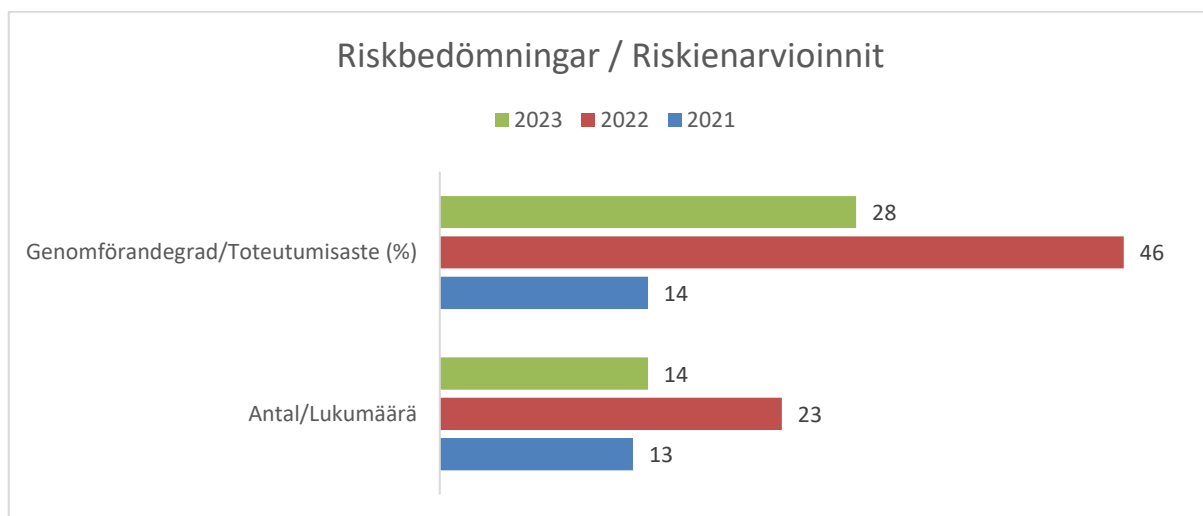
Arbetarskyddet har hållit ett informationstillfälle om arbetarskyddsparets uppgifter på Teams på finska och svenska.

För att öka personalens delaktighet i utvecklingen av arbetarskyddet och säkerheten på arbetsplatsen och för att engagera cheferna ytterligare har en ny programvara, Falcony

(Plan Brothers Oy), tagits i bruk. Programmet gör det lättare för personalen att anmäla olika händelser och observationer som har med personalens säkerhet och trygghet i arbetet att göra, till exempel nära ögat händelser, hotfulla situationer eller osakligt bemötande. Till Falcony hör också en modul för riskbedömning, som gör det möjligt att digitalisera riskhanteringen helt och hållet. Digitaliseringen av riskhanteringen gör den mera effektiv och tydligare än tidigare. Programmet förenklar även möjligheterna att ta ut statistik och följa upp utvecklingen av arbetarskyddet.

En förnyad anvisning om hur man förebygger och hanterar arbetsplatsrelaterat våld togs i bruk från 1.1.2023. Avsikten med anvisningen var att förtydliga och konkretisera hur våld förebyggs och hanteras och därigenom förbättra arbetssäkerheten för personalen.

Arbetarskyddet har under året deltagit vid riskbedömningstillfällen på arbetsplatserna. Arbetarskyddets riskbedömning verkställdes enligt följande graf. Riskbedömningarna har gjorts i Falcony.



Psykosocial belastning i arbetet är fortfarande den största belastningsfaktorn inom staden Jakobstad. Arbetarskyddet försöker via arbetsenheternas riskbedömningar identifiera de psykosociala belastningsfaktorerna och se till att de åtgärdas vid behov. För att lägga ytterligare fokus på psykosociala risker i arbetet har arbetarskyddet tagit i bruk en personalenkät som genomförs vid varje arbetsplats innan de psykosociala riskerna bedöms.

Arbetarskyddspersonalen har deltagit i 11 gemensamma arbetsplatsutredningsbesök med Työplus. Vid dessa tillfällen framkommer värdefull information om arbetsplatsernas arbetssäkerhet och -välmående, vilket ligger till grund för många av arbetarskyddets arbetsprestationer.

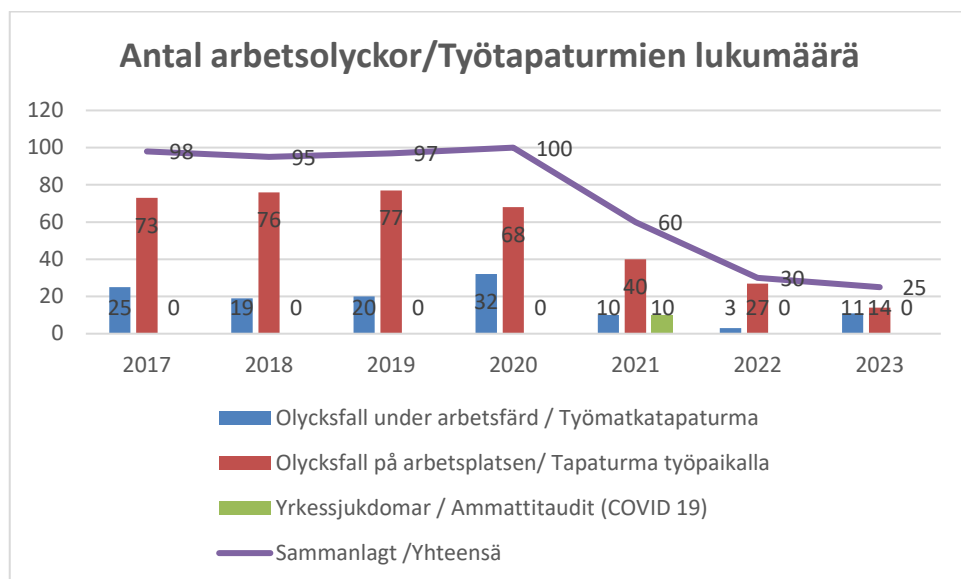
I inomhusluftgruppen har inomhusluftproblem från 7 olika arbetsplatser (9 år 2022) behandlats. Problemen är av varierande karaktär och omfattning. Problemen med

inomhusluften ska 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 fyra möten med inomhusluftgruppen. Vidareutveckling av modellerna för att lösa inomhusluftproblemen utgör också ett av arbetarskyddets tyngdpunktsområden.

Arbetarskyddet ordnade sex kurser i nödförstahjälp (2 finska, 4 svenska) för stadens personal. 65 anställda utbildades i nödförstahjälp.

Arbetsolycksfall och hot om våld

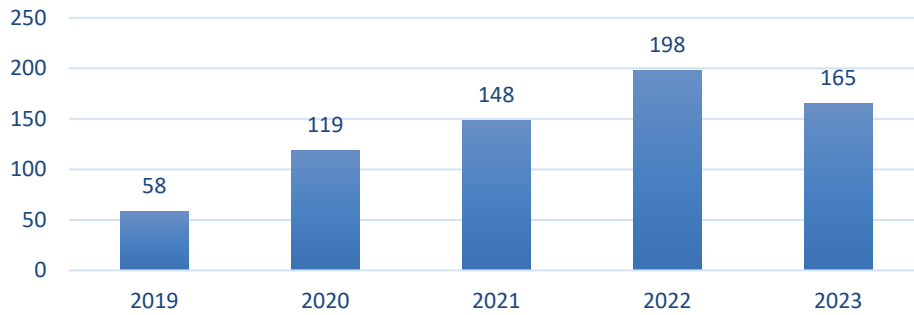
Antalet arbetsolycksfall var under år 2023 totalt 25, utgående från försäkringsbolagets statistik. Av dessa skedde 14 på arbetsplatsen och 11 under resa till eller från arbetsplatsen. De största orsakerna till personarbetsolyckor (48 %) berodde på halkning, snubbling eller fall. En femtedel (20 %) berodde på våld som barn inom småbarnspedagogik eller elever i skola riktat mot personalen.



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

Antalet arbetsolycksfall har enligt statistiken minskat något från år 2022. Arbetsolyckorna under arbetsresa har ökat medan antalet arbetsolyckor på arbetsplatsen har minskat. Antalet sjukdagar till följd av arbetsolycksfall var något lägre än året innan.

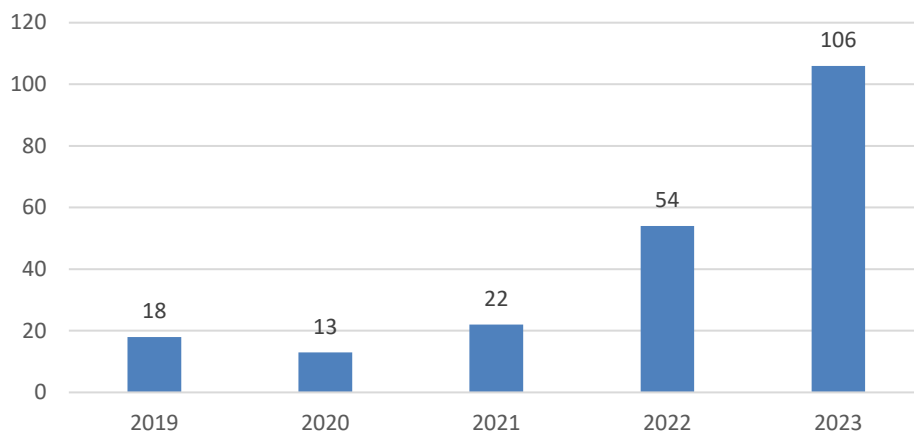
Antal sjukfrånvarodagar till följd av arbetsolycksfall / Työtapaturmien aiheuttamat sairaspoissaolopäivät (kalenteripäivät)



Enligt statistiken har antalet anmälningar om hotfulla eller våldsamma situationer ökat avsevärt från 54 stycken år 2022 till 106 stycken år 2023. 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. Det är också lätt att göra anmälan i Falcony.

I förhållande till anmälningarna finns dock ett mörkertal, eftersom situationerna av diverse orsaker fortfarande förblir oanmälda. Arbetarskyddsfullmäktig har noterat och behandlat alla anmälningar. Arbetarskyddet deltar aktivt och hjälper till med åtgärder som förbättrar situationen för personalen.

Anmälningar hot om våld och våld / Ilmoitukset koskien väkivallan uhasta ja väkivallasta



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 1,93 procent från 38 803 602 euro år 2022 till 39 554 189 euro år 2023. En allmän arbets- och tjänstekollektivavtalsenlig löneförhöjning på 2,2 procent (AKTA, TS och TIM-AKA) och 2,02 procent (UKTA) gjordes 1 juni 2023. De lokala justeringspotterna var sammanlagt 1,9 procent. Dessutom erhöll alla anställda 30.6.2023 ett engångsarvode om 467 euro (+ 120 euro/150 euro inom småbarnspedagogiken).

Löner och arvoden som staden betalat ut 2018–2023

1 000 €	2019	2020	2021	2022	2023
Billningstjänster / Sivistys	21 979	21 624	22 616	23 282	25 490
Tekniska tjänster / Tekniikka	1 564	1 568	1 517	1 644	1 772
Övriga / Muut	4 814	4 698	4 923	4 814	4 528
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	28 357	27 891	29 057	29 741	31 790
Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	-0,58 %	-1,64 %	4,18 %	2,35 %	6,44%

Lönebikostnader ingår ej

Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

	brutto	Euro
1. Löner totalt / palkat yhteensä		31 790 000
2. Pensions- och andra sociala avgifter/(lönebikostnader)		
Eläke- ja muut sosiaalikulut (palkkasivukulut)		7 764 189
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsovård/Työterveyshuolto exkl.moms, ilman alv.5 %		*545 881
Tyhy-verksamhet/-toiminta		92 976

* Man har anhållit om ersättning från FPA för uppkomna kostnader 545 881 euro (exkl. 5 % moms). FPA ersätter godkända kostnader i klass I till 60 % och klass II till 50 % (exklusive moms). Uppkomna kostnader ersättningsklass I: 294 091 euro, ersättningsklass II: 251 790 euro.

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 2023 tog 77 personer ut 589 dagar sparledigt (jfr 259 dagar, 82 personer år 2022). Sparledigheten har gett en inbesparing på 47 786 euro (inklusive lönebikostnader).

Byte av semesterpenning mot ledighet

Utbyte av semesterpenning har ökat i jämförelse med föregående år. Utbytet har ökat från 248 dagar och 21 personer år 2022 till 259 dagar och 25 personer år 2023. Tillsammans uppgår kostnadseffekten av sparledigheten och utbytet av semesterpenningen till 68 060 euro.

Ersättning av utbildningskostnader

Kommuner har möjlighet att ansöka om ersättning för utbildningskostnader från sysselsättningsfonden. Avsikten är att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att ordna utbildning för sina anställda i syfte att utveckla deras yrkeskompetens. Staden erhöll en utbildningsersättning på 23 937 euro år 2023.

6. Jämställdhet och likabehandling

Inom staden har man utarbetat anvisningar och modeller som främjar mångfalden inom vår organisation, till exempel personalstrategin, ledarskapsmodellen och jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Staden har utarbetat en anvisning över rekryteringspraxis för att främja likabehandling och icke-diskriminering vid rekrytering. Det viktiga är att alla som rekryteras känner till anvisningarna.

Staden Jakobstad har genom sina personalpolitiska planer förbundit sig att främja jämställdheten mellan könen och strävar efter att arbetsplatserna ska vara fria från all form av diskriminering.

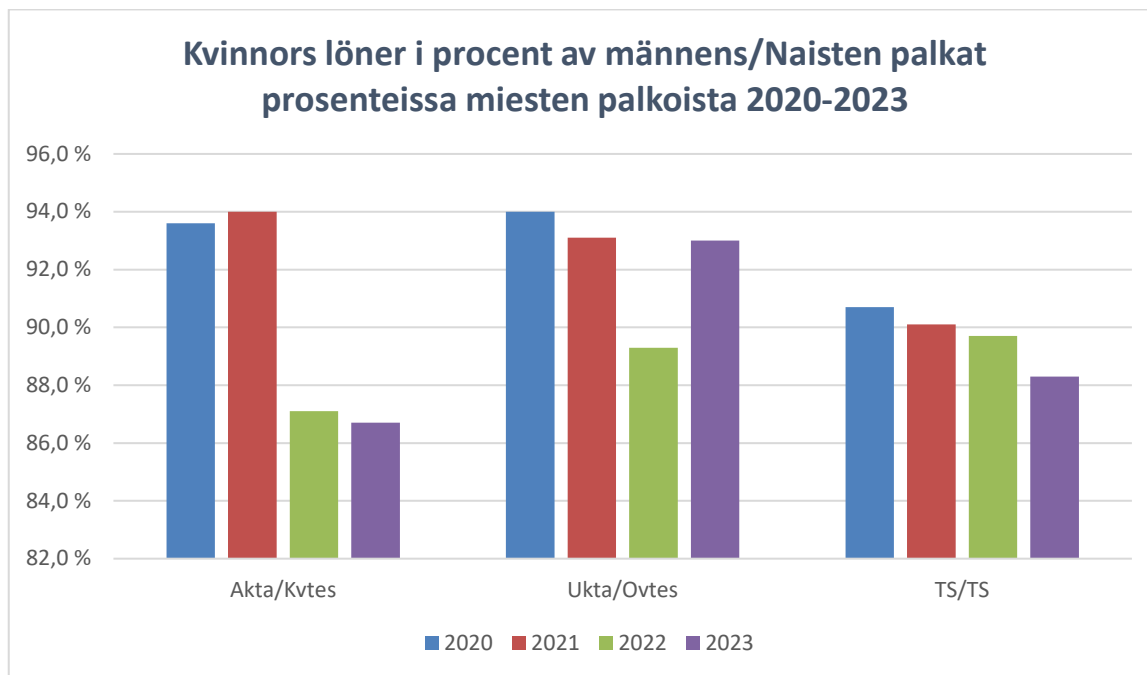
”Vi behandlar alla medarbetare med hänsyn och respekt. Alla medarbetare ges samma möjligheter och de har samma rättigheter och skyldigheter. Vi uppmuntrar mångsidig rekrytering, så att staden är en arbetsgivare med plats för arbetstagare av olika åldrar, språk, etnisk bakgrund, sexuell läggning och funktionsförmåga”.

Enligt diskrimineringslagen 1325/2014 ska arbetsgivaren vid främjande av likabehandling åtminstone utvärdera 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 arbetsvälmåendekät, som mångsidigt behandlar arbetsvälmåendefrågor och där man också beaktar jämställdhet och likabehandling. En organisation där man värnar om jämställdhet och likabehandling kännetecknas av tillit. Det senaste resultatet från arbetsvälmåendekäten (2023) visar i detta avseende ett gott resultat. På skala 1–5, där resultat på 4 och 5 anses som goda, har vi ett resultat på 4,1 på frågan ”I min arbetsgemenskap existerar en atmosfär av tillit” (jfr 4,0 år 2021). Frågan ”Mellan arbetstagaren och chefen råder en atmosfär av tillit” får ett ännu bättre resultat, 4,4 (jfr 4,3 år 2021). ”Jag upplever min chefs verksamhet som neutral och rättvis” får ett resultat på 4,2 (jfr 4,0 år 2021). Trots dessa goda resultat har vi ändå skäl att fortsätta arbetet; 5,8 procent ”Upplever att de blivit mobbade på sin arbetsplats av kollegor, förman eller andra arbetskamrater under senaste året”. Denna fråga har omformulerats något sedan senaste gång enkäten genomfördes och är därför inte helt jämförbar, men 2021 uppgav 13 procent att de någon gång i arbetet upplevt upprepat osakligt bemötande eller mobbning av kolleger eller arbetskamrater.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för staden Jakobstad uppdateras år 2024. Jämställdhet i arbetslivet betyder också att det inte finns könsbetingade löneskillnader mellan kvinnor och män. Utvecklingen har skett enligt grafen nedan.



Uppgiftsrelaterade medellönen mellan män och kvinnor i heltid

Grafen beskriver en jämförelse av den uppgiftsrelaterade medellönen mellan män och kvinnor i heltid. Jämförelsen beskriver yrkeskategoriernas gemensamma uppgiftsrelaterade medellön inom respektive arbets- och tjänstekollektivavtal. Jämförelsen visar att kvinnors uppgiftsrelaterade medellön i heltid är lägre än männens inom respektive arbets- och tjänstekollektivavtal. Det bör uppmärksammas att jämförelsen inte beskriver skillnaden mellan män och kvinnor i samma yrkeskategori.

Den uppgiftsrelaterade medellönen för kvinnor (329 stycken) i heltid inom staden är 2 940 euro, motsvarande summa för männen (104 stycken) är 3 290 euro. Kvinnornas uppgiftsrelaterade medellön är 10,6 procent lägre än männens.



JAKOBSTAD



PIETARSAARI