

PERSONALBERÄTTELSE
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2024

*Vi gör det
tillsammans*

*Teemme sen
yhdessä*



Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Personalresurser	5
2.1 Personalens mängd och struktur	5
2.2 Årsverken	5
2.3 Heltid – deltid	7
2.4 Personalens åldersstruktur	7
2.5 Förtroende och samarbete	8
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 Företagshälsovården 2024	14
4.4 Sjukfrånvaro	16
4.5 Pensioner	18
4.6 Arbetarskyddet 2024	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, men 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 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 att bibehålla en tillförsikt mot framtiden.

2.1 Personalens mängd och struktur

Stadens personal uppgick 31.12.2024 till sammanlagt 896 personer. Antalet anställda är 91 personer fler än 2023. Den märkbara ökningen i antalet anställda förklaras av att vi i personalrapporten för år 2024 inte, som tidigare år, utelämnat deltids- eller timanställda vars veckoarbetstid underskrivit 12 timmar. Denna ändring görs i enlighet med Kommunförbundets rekommendation för rapportering av nyckeltal i kommuners personalberättelser.

Anställningsförhållanden 31.12.2024

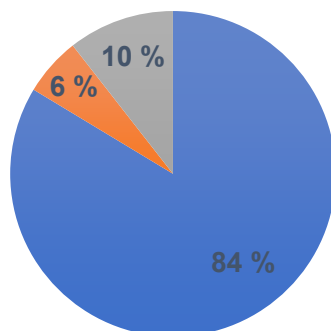
	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	196	700	896
Tillsvidareanställda, vakinaiset	126	454	580
Visstidsanställda, määräaikaiset	70	246	316

Av stadens anställda var 196 män (22 %) och 700 kvinnor (78 %). Antalet tillsvidareanställda var 580 personer (65 %) och 316 personer (35 %) var anställda på viss tid. För en visstidsanställning ska alltid finnas en grund. Den vanligaste orsaken till visstidsanställning är att man vikarierar någon tillsvidareanställd till exempel vikariat under graviditets-, föräldra- eller vårdledighet. Även projektanställning via projektfinansiering är en orsak till tidsbundna anställningar.

2.2 Årsverken

Verksamheternas behov förändras, vilket påverkar behovet av personal och antalet årsverken. Vi står inför en situation där vi de kommande åren har 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 fem årsverken per år.

Årsverken / Henkilötyövuodet



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

Antalet årsverken har ökat i jämförelse med föregående år. Ökningen uppgår till totalt 40 årsverken, som fördelas enligt tabellen nedan.

Antal årsverken sektorsvis under åren 2022 - 2024

	2022	2023	2024	2023– 2024
Bildningstjänster / Sivistys	581	594	634	+40
Tekniska tjänster / Tekniset palvelut	43	43	44	+1
Övriga / Muut	90	81	80	-1
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	714	718	758	+40

Under år 2024 ökade antalet årsverken inom organisationen med 40 årsverken, ökningen finns inom bildningstjänsterna. Ökningen av årsverken inom bildningen beror till stor del på kriget i Ukraina. Många familjer från Ukraina har anlänt till Jakobstad under 2024. Inom den förberedande undervisningen har man därför utökat antalet grupper och därmed haft behov av att rekrytera nya anställda. Under 2024 fanns cirka 150 ukrainska barn inskrivna både i skolor och inom småbarnspedagogikens verksamhet. Detta har ökat behovet av nya grupper och resurser. Dessutom har man erhållit projektmedel för verksamhet för vilka tidsbundna arbetsavtal ingåtts. Det faktum att timanställda med liten veckoarbetstid (under 12 h/vecka) tidigare utelämnats från personalberättelsen påverkar ökningen av årsverken inom bildningen. Till denna grupp hör timlärarna vid Arbis och Työväenopisto.

2.3 Heltid – deltid

Antal anställda, deltid och heltid

						Förändring/ Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	0–9%	10–49 %	50–99 %	100 %	Tot./Yht.	2023–2024
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	52	44	196	481	773	+99
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNISET PALVELUT	0	1	3	40	44	-4
ÖVRIGA / MUUT	0	0	11	68	79	-4
TOTALT / YHTEENSÄ	52	45	210	589	896	+91

Vid årsskiftet var antalet deltidsanställda i staden 307 personer, det vill säga 34 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, till exempel vid Arbis och Työväenopisto har vi timlärare, av vilka de flesta har en veckoarbetstid på under 12 timmar.

2.4 Personalens åldersstruktur

Medelåldern för stadens personal var 44,8 år. Antalet 60 år fyllda uppgick till 133 personer. Nästan hälften av personalen är i åldern 40–59 år. Åldersstrukturen för personalen på staden Jakobstad är jämförbar med övriga kommuners åldersstruktur, medelåldern är dock högre på staden.

År 2024 var medelåldern inom kommunsektorn i Finland 41,6 år. Största delen av personalen i övriga kommuner är liksom i Jakobstad i åldern 50–59 år. På staden är 24,8 procent i åldern 50–59 år, medan motsvarande siffra i övriga kommuner är 27,2 procent. Andelen personer i åldern 60–64 år var 12,4 procent på staden år 2024 och 2,5 procent var över 65 år. I övriga kommuner var motsvarande siffror 13,18 procent (60–64 år) och 4,08 procent (65 år och äldre).

Medelålder för anställda vid staden Jakobstad 2022–2024

	2022	2023	2024
Medelålder	46,6	45,3	44,8

Personalens åldersstruktur

Ålder	Antal	% andel
Ikä	Lukumäärä	% -osuus
under 30 / alle 30	115	12,8 %
30–39	209	23,3 %

40–49	217	24,2 %
50–59	222	24,8 %
60–64	111	12,4 %
65 -	22	2,5 %
Totalt / yhteensä	896	100 %
medelålder / keski-ikä	44,8	

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 diskutera 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 arbetsvälmåendeenkäten som görs vartannat år. År 2023 hade 73 procent av dem som besvarat arbetsvälmåendeenkäten fått ett på förhand planerat utvecklingssamtal (jämfört med 62,5 % år 2021). Arbetsvälmåendeenkäten genomförs nästa gång år 2025.

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 jämlikhet och rättvisa i beaktande.

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 2024 har samarbetsgruppen sammanträtt totalt 5 gånger. Samarbetsgruppen har fått ta del av förberedelserna och planeringen av överföringen av sysselsättnings- och näringstjänsterna till kommunen. Jakobstad, Pedersöre, Larsmo och Kronoby bildade ett gemensamt sysselsättningsområde med Jakobstad som värdkommun för organiseringen av arbetslivs- och sysselsättningstjänsterna.

I och med 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 hade konsekvenser för personalen. Samarbetsförhandlingarna inleddes 29.3.2023 och avslutades 14.6.2024.

Till följd av den svåra ekonomiska situationen beslutade stadsstyrelsen 4.12.2023 att inleda samarbetsförhandlingar på staden. Den 2 januari 2024 inleddes samarbetsförhandlingarna som berörde hela stadens personal och förhandlingarna avslutades 24.6.2024. Under samarbetsförhandlingarna behandlades följande ärenden:

- Omorganisering av verksamheten för att balansera ekonomin enligt stadens budget 2024 och ekonomiplan 2024–2026
- Kartläggning av behovet och möjligheten att omfördela resurser vid olika enheter
- Utnyttjande av pensioneringar och personalomsättning genom att omorganisera, slå samman eller dra in uppgifter, eller genom att göra interna omplaceringar.

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 631 personer deltagit i fortbildning. Totalt har 2 503 fortbildningsdagar ordnats, varav 48 procent (1 098 dagar) har varit interna. Av alla som deltagit i fortbildning har 59 procent deltagit i tre eller flera fortbildningsdagar och 64 procent av de anställda har under året deltagit i någon form av utbildning.

Möjligheten till läroavtalsutbildning har uppskattats. Totalt 30 personer har pågående läroavtal för yrkesexamen eller specialyrkesexamen (jämfört med 19 personer år 2023).

Online-utbildningstjänsten Eduhouse togs i bruk i februari 2023. Antalet aktiva användare på utbildningsplattformen har ökat och målet för 2024 har varit att öka antalet aktiva användare. De har ökat från 58 till 92, vilket visar att vi är på rätt väg, men vi kan ännu förbättra. 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. Antalet slutförda utbildningar var 275 (jämfört med 167 år 2023).

Personalens fortbildningsdagar 2024

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Bildning/ Sivistys	1197	1011	2208	4,3	3,5
Tekniska/ Tekninen	92	24	116	5,5	2,6
Övriga/Muut	116	63	179	3,3	2,2

3.2 Rekrytering

Tjänster och befattningar har i regel kunnat tillsättas under 2024. Inom vissa yrkesgrupper har vi inte lyckats rekrytera behörig personal och varit tvungna att tidsbundet anställa personer som med tanke på examen har varit obehöriga. Det har fortfarande varit svårt att rekrytera behöriga speciallärare inom finska bildningen och lärare inom småbarnspedagogik på finska.

Antalet externa rekryteringar via Kuntarekry var 121 rekryteringar. 91 personer anställdes i tjänsteförhållande, 59 i anställningsförhållande. Totalt 1 033 ansökningar har lämnats in. Utöver detta har två interna rekryteringar för anställningsförhållanden gjorts.

Staden deltog i rekryteringsmässan Kom hit!, som ordnades i Campus Allegro 24.7.2024. Under mässan kunde arbetsgivare presentera sig själva och allmänt program såsom intervjuer och utlottningar ordnades. Staden planerar att delta i mässan år 2025.

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 2024, 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 och 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 riskerar 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 arbeta 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 dagar 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 2024 hölls 20 trepartssamtal (34 samtal år 2023) där en läkare och/eller hälsovårdare deltog tillsammans med den anställda och arbetsgivarens representanter. Ofta deltog

den närmaste chefen, sektorchefen och HR-koordinatoren. Av trepartssamtalen som hölls år 2024 gällde 80 procent personalen inom bildningssektorn och 20 procent andra sektorer. Bildningssektorns andel är av naturliga skäl stor, eftersom bildningssektorn är vår största sektor **med 81 procent** av personalen.

Ett arbetsvälmåendeprojekt inom småbarnspedagogiken, VoVa-Voimaa varhaiskasvatukseen (sv. Kraft för småbarnspedagogiken) inleddes 1.11.2023. Keva stödde projektet genom arbetslivsutvecklingspengar och projektet genomfördes tillsammans med Kristinestad. Avsikten med projektet var att förbättra personalens välbefinnande, teamarbete, förändringsberedskap och självledarskap. Målet var 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 minskade såväl direkta som indirekta kostnader på grund av sjukfrånvaro och ökade den psykologiska säkerheten. Projektet fortsatte till slutet av år 2024.

4.2 Arbetsvälmåendeverksamheten (tyhy-verksamheten)

Arbetsvälmåendeverksamheten har förverkligats enligt arbetsvälmåendeplanen (tyhy-planen) för år 2024. Plock ur arbetsvälmåendeverksamheten:

- Epassi erbjöds med en summa på 110 euro/år/anställd. Vi har i bruk Epassi flex, som utöver motions- och kulturförmånen innehåller välmåendeförmån.
- Må bra-förmån: anställda som fyllde jämna år (45, 50, 55, 60 och 65 år) fick en extra inbetalning på 110 euro i Epassi.
- Stadens arbetsvälmåendevecka ordnades två gånger år 2024. Veckorna 16 och 17 på våren och veckorna 44 och 45 på hösten. Tyhy-gruppen planerade ett program som enheterna förverkligade inom ramen för sin verksamhet.
- Gratis simning för över 58-åringar.
- Rekreationstillfällen (tyhy-tillfällen) för arbetsteamerna ordnades enhetsvis.
- Cykelförmånen togs i bruk 15.6.2024. Möjlighet att skaffa cykel med leasingavtal. Under 2024 ingicks 20 leasingavtal.
- Staden deltog med ett lag i cykeltävlingen Kilometrikisa 2024. 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 veckoslutsresan till Hailuoto för personalen.
- Man bjöd stadens personal på julgröt.

4.3 Företagshälsovården 2024

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 företagshälsopaket 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 2023 har den totala kostnaden för företagshälsovårdens tjänster minskat. Totalt har nettokostnaderna per anställd minskat med 119 euro per person i jämförelse med föregående år. Antalet sjukvårdsbesök vid mottagningen var så gott som oförändrade, medan den förebyggande hälsovården, hälsogranskningarna, har minskat. Hälsogranskningarna kommer med tre års intervall och kan därför variera något från år

till år. Färre trepartssamtal till följd av sänkt arbetsförmåga har hållits 2024. Psykologbesöken är på samma nivå som föregående år.

Tidtabellen för lagstadgade hälsogranskningar som togs i bruk 2022 verkställdes också år 2024. 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 en riktad hälsogranskning vart sjätte år och en riktad distanshälsogranskning vart tredje år.

Stadens personal erbjöds gratis influensavaccin. Totalt 110 vaccindoser reserverades.

Företagshälsovårdens kostnader

	2022	2023	2024
Kostnader Kustannukset	511 009	545 882	499 943
FPA-ersättning Kela-korvaus	215 795	218 588	223 743
Nettokostnad Nettokustannukset.	295 214	327 294	276 199
Nettokostnad/anställd Nettokust./työnt.	350 €	407 €	325 €

*Uppskattad ersättning.

Företagshälsovårdsverksamheten i siffror

Antal besök på mottagning/sjukvård Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito	2022	2023	2024
• läkare /lääkärit	1332	1355	1252
• hälsovårdare/terveydenhoitaja	357	552	618
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia			
• läkare /lääkärit, mottagning/vastaanotto	232	293	236
○ distans/etä	8	2	6
• hälsovårdare/terveydenhoitaja,mottagning/vast	203	251	145
○ distans/etä	12	37	57
• fysioterapeut/fysioterapeutti, mottagning/vast	222	319	260
○ distans/etä	12	2	
• psykolog/psykologi	104	80	80
Arbetsplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset			
• antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm	62*	69*	45*
• antal timmar /tuntimäärä	437	378	273,5

* Antal arbetsplatsbesök av alla sakkunniga

4.4 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro kan inte alltid förutses, men den kan påverkas genom aktiva åtgärder på arbetsplatsen. Vid sjukledigheter som varar bara några dagar (1–5 dagar) kontaktar den anställda i första hand chefen, som kan bevilja sjukfrånvaro för lindriga sjukdomssymtom, till exempel korta förkylnings- eller febersjukdomar och magåkommor eller andra akuta sjukdomar, som ofta är lindriga och som inte kräver läkarvård. I övriga fall bedöms behovet av sjukskrivning i första hand i samråd med företagshälsovården.

Sjukfrånvaron år 2024 var i medeltal 15,4 dagar per årsverke (16,4 dagar år 2023). Det totala antalet sjukfrånvarodagar var **11 710 dagar** år 2024. Det totala antalet sjukfrånvarodagar är i nivå med föregående års sjukfrånvaro. Det är positivt att man minskat sjukfrånvarodagarna inom bildningstjänsterna med totalt 453 dagar, speciellt positivt är minskningen i den korta sjukfrånvaron (1–5 dagar), som har minskat med 821 dagar. Inom hela staden utgjorde 41 procent av sjukfrånvarodagarna så kallad kort sjukfrånvaro, 1–5 dagar. Korta sjukfrånvaron totalt, 1–5 dagar, har minskat med hela 796 dagar från föregående år. Eftersom kort sjukfrånvaro ofta anses vara en indikator på utmaningar i arbetsmiljön, hög arbetsbelastning, bristande stöd från chefer eller att medarbetare inte trivs på arbetsplatsen är det viktigt att arbetsgivaren tar dessa signaler på allvar och vidtar åtgärder för att begränsa sjukfrånvaron och förbättra arbetsmiljön. Staden använder modellen för aktivt stöd som är fungerande vid tecken på sänkt arbetshälsa. Aktiva, riktade åtgärder kan påverka sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaron bland stadens personal år 2024 överensstämmer med den nationella sjukfrånvarorapporteringen från Keva och FPA, de största orsakerna är sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa och psykiska orsaker. Diagnosgruppen i fråga står för största delen av sjukfrånvarodagarna 2024 även hos oss. Inom vår organisation har sjukfrånvaro på grund av problem med den mentala hälsan eller psykiska orsaker bland personalen ökat något. Jämfört med år 2023 har sjukfrånvaro på grund av denna orsak ökat med 253 dagar.

Sjukfrånvaron har minskat de senaste åren och i detta sammanhang kan noteras att sammanlagt 57,9 procent av personalen hade noll (0) sjukfrånvarodagar (som beviljats av Työplus, här ingår inte sjukfrånvaro som beviljats av chefen, 1–5 dagar). Motsvarande siffra var 53,5 procent år 2023.

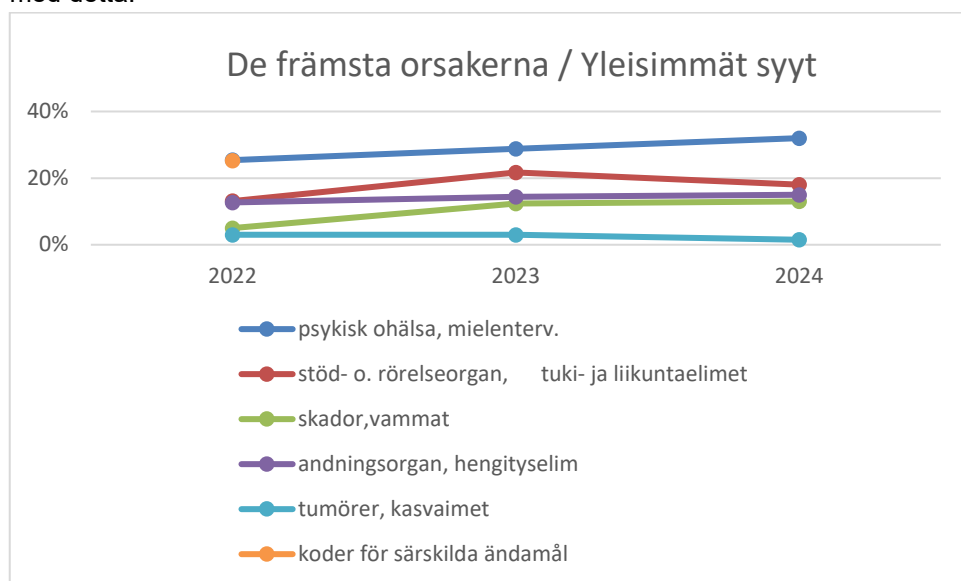
Antal sjukfrånvarodagar

	2022	2023	2024
Bildningstjänster/ Sivistys	10856	10542	10089
Tekniska/ Tekninen	703	488	900
Övriga/ Muut *	1789	799	721
Hela personalen/ Koko henkilöstö	14055	11829	11710

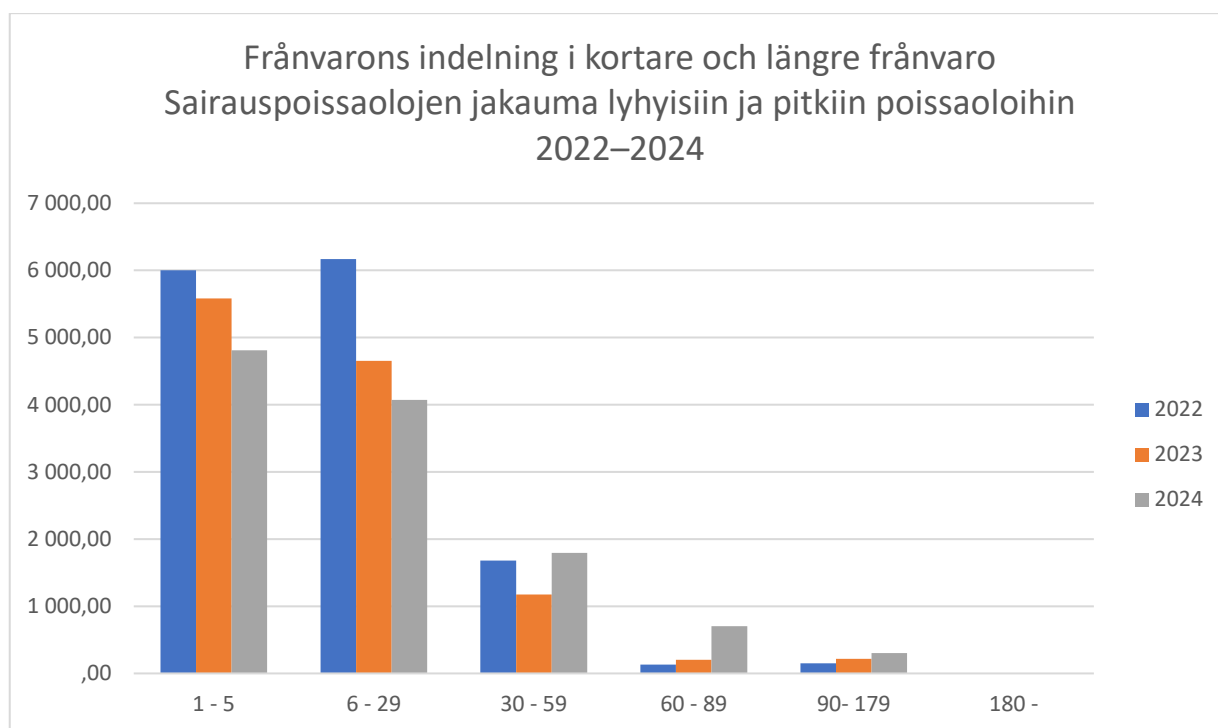
Antal sjukfrånvarodagar per årsverke

	2022	2023	2024
Bildning/ Sivistys	18,6	17,6	15,9
Tekniska/ Tekninen	16,3	11,3	20,5
Övriga/ Muut *	19,9	9,9	9,0
Hela personalen/ Koko henkilöstö	19,6	16,4	15,4

*Affärsverket, koncernförvaltningen, avfallsnämnden. Kommunförbundets rekommendation är att följa upp sjukfrånvaro i förhållande till antal årsverken i stället för antal anställda, tabellen är uppdaterad i enlighet med detta.

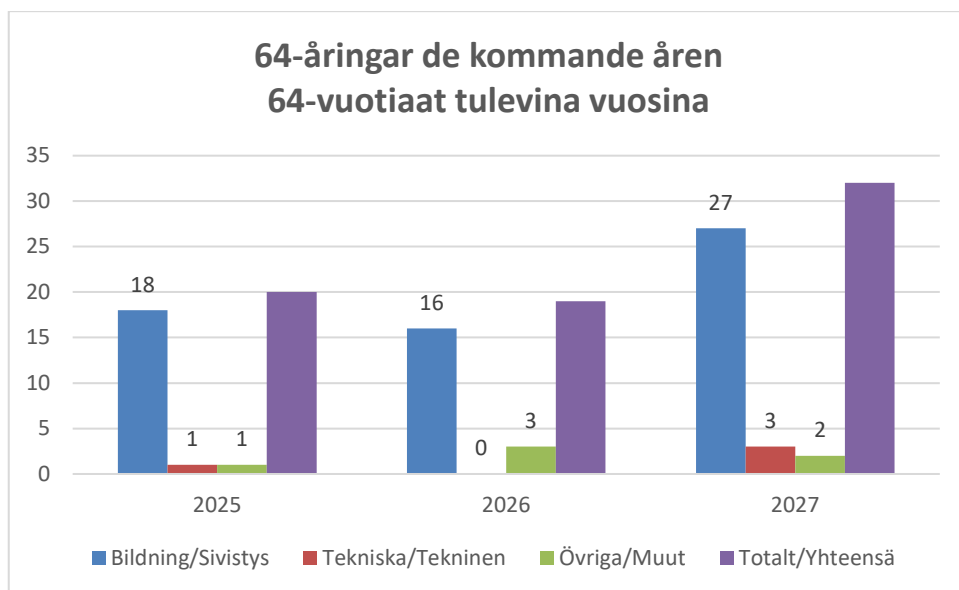


Psykisk ohälsa och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen orsakade över hälften av sjukfrånvarodagarna (32 % och 18 %). Av sjukfrånvarodagarna år 2024 har 1 026 dagar varit oavlönade (204 dagar år 2023) och 1 236 dagar för vilka två tredjedelar av lönen har betalats (1 121 dagar år 2023). Sjukfrånvaro med diagnoskoden för särskilda ändamål, som användes år 2022 och beskrev konstaterad coronainfektion, har inte längre varit i användning, utan eventuella coronainfektioner ingår i diagnoskoden för sjukdomar i andningsorganen (15 %).

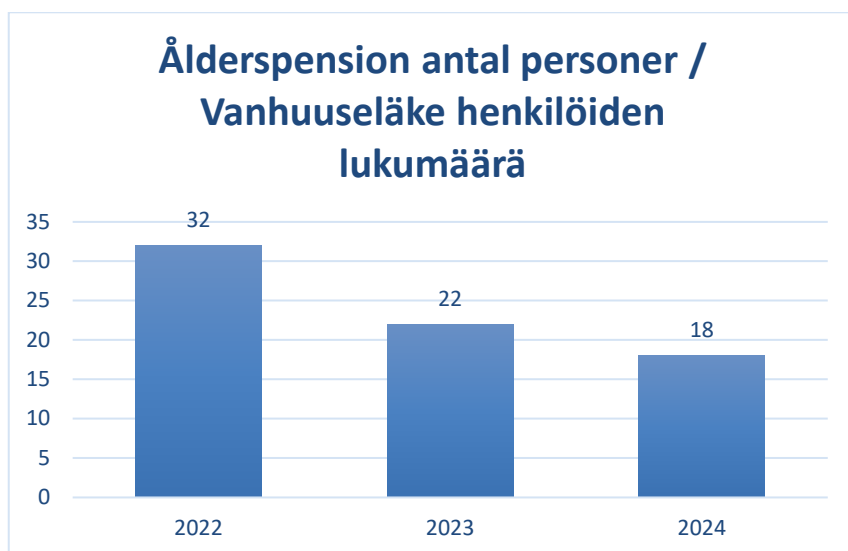


4.5 Pensioner

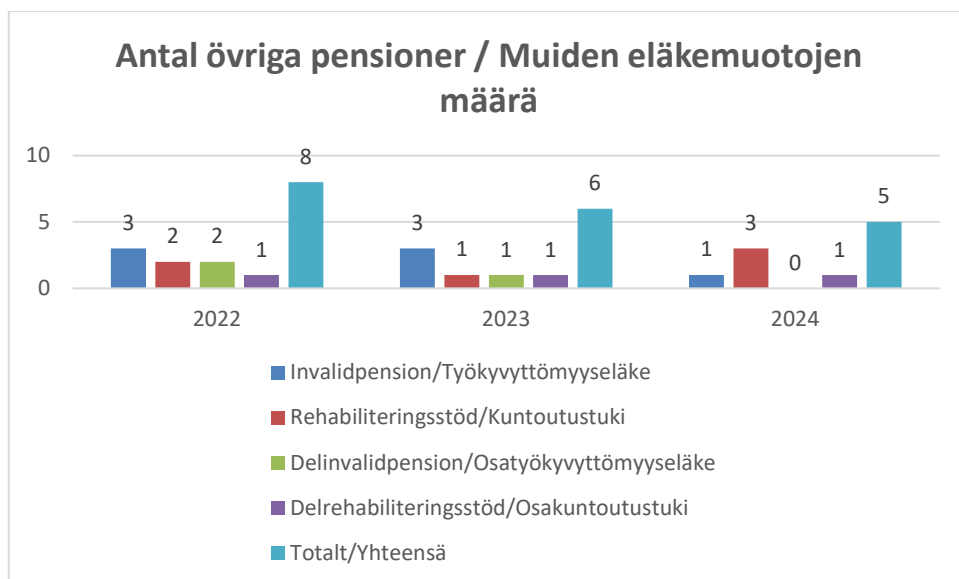
Kevas färsk prognos visar att största delen av den personal som inom de kommande åren kommer att pensioneras finns i de stora yrkesgrupperna, som bland annat lärarna. Enligt Kevas prognos för den offentliga sektorn kommer 30 procent av den befintliga personalen inom kommunsektorn att gå i ålderspension inom de närmaste tio åren. Detta utmanar arbetsgivaren att fundera på arbetsarrangemangen och på hur man ska lyckas locka nya arbetstagare. Eftersom bildningssektorn inom staden utgör den största sektorn kommer pensioneringsprognosen att konkret påverka oss och bör därför beaktas i planeringen av verksamheten. Grafen beskriver antalet personer som uppnår pensionsålder de kommande åren.



Enligt Keva är medelåldern för ålderspension på staden 65,1 år. Antalet anställda som gått i ålderspension under år 2024 är 18 personer (22 personer år 2023).



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 162 999 euro för år 2024. Invalidpensionsfallen inverkar på denna avgift, som utgör en del av pensionsavgifterna som arbetsgivaren betalar.

Pensionsavgifter

	2022	2023	2024	Ändring föregående år / Muutos aiempi vuosi %
Invalidpensionsavgift / Työkyvyttömyys-eläkemaksu €	289 814	160 981	162 999	+1,25 %
Utgjämningssavgift / Tasausmaksu*	2 293 182	1 199 356	1 167 717	-2,64 %

Invalidpensionsavgiften har ökat med 1,25 procent. Orsaken till ökningen av invalidpensionsavgiften finns att söka i antalet invalidpensionsfall 2021 och 2022, avgiften bestäms retroaktivt. Invalidpensionsavgiften baserar sig på riskkoefficienten för invalidpension, som var 0,83 år 2022, 0,50 år 2023 och 0,41 år 2024.



Uppgifterna har erhållits från Keva.

4.6 Arbetarskyddet 2024

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. Tyngdpunkterna 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. Den 31 december 2024 var antalet arbetstagarrepresentanter 42.

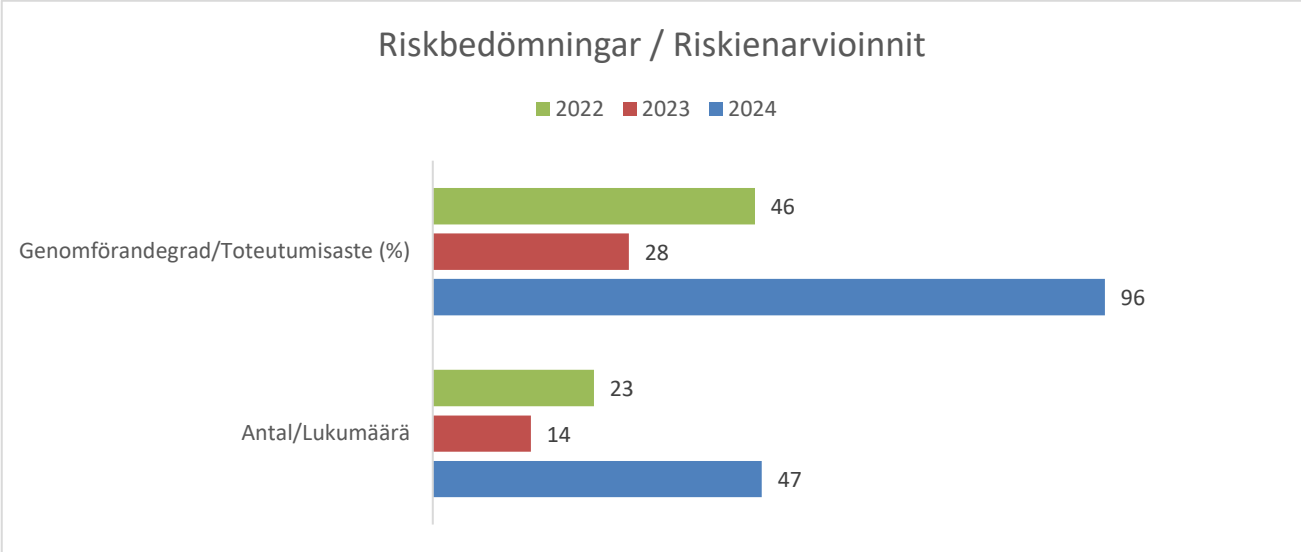
Arbetarskyddet har år 2024 hållit två informationstillfällen (i januari och september) på Teams för arbetarskyddsparen, både på finska och svenska. Avsikten med dessa informationstillfällen är att samordna utvecklingen av arbetarskyddet i riktning mot de gemensamma målsättningarna.

För att effektivt utveckla arbetarskyddet och säkerheten på arbetsplatserna har en programvara, Falcony (Plan Brothers Oy), tagits i bruk i mars år 2023. Programmet har gjort det lätt för personalen att anmäla olika händelser och observationer som har med säkerhet och trygghet i arbetet att göra, till exempel nära ögat-händelser, säkerhetsobservationer, hotfulla situationer eller osakligt bemötande. Med hjälp av dessa anmälningar kan säkerhetsbrister och andra olägenheter åtgärdas i ett tidigt skede.

Till Falcony hör också en modul för riskbedömning, som har digitaliserat riskhanteringen helt och hållet. Digitaliseringen av riskhanteringen gör den mera användarvänlig och mer effektiv än tidigare. Via Falcony kan man även ta ut statistik och följa upp utvecklingen av arbetarskyddet. Användningsområdena har ökat under året och ett ständigt förbättringsarbete pågår för att öka användningen och utöka möjligheterna för personalen att göra sin röst hörd. Inom arbetarskyddet registrerades totalt 981 observationer i Falcony år 2024 och 2023 var antalet 341 under tiden april–december. Tabellen nedan visar antalet rapporterade incidenter som gäller personalen och antalet risker som noterats vid riskkartläggningar. Alla anmälda incidenter och identifierade risker hanteras av cheferna och personalen på enheterna.

Observationstyper / Havaintokategoriat	2023	2024
Incidenter relaterat till personal /Henkilöstöä koskevat tapahtumat	137	262
Identifierade risker i arbetet / Töissä havaitut riskit	204	690
Annan anmälan eller kundincidenter / Muu ilmoitus tai asiakasvahinko	0	29
TOTALT	341	981

Arbetarskyddet har under året systematiskt kontaktat arbetsplatserna och bokat in riskbedömningsmöten för att göra upp riskbedömningar i Falcony tillsammans med arbetarskyddsparen. På detta sätt har riskbedömningarna verkställts effektivt och på ett enhetligt sätt. Totalt identifierades 690 riskfaktorer i arbetet (se tabellen ovan). En del av dessa risker har redan åtgärdats, medan andra tar längre tid att åtgärda. Så gott som alla arbetsplatser uppdaterade sin riskbedömning under året (96 %).



Riskbedömningarna fokuserar förutom på fysiska riskfaktorer i arbetsmiljön också på psykosociala riskfaktorer. Enligt EU-OSHA (Europeiska arbetsmiljöbyrån) är stress, ångest och depression det näst vanligaste arbetsrelaterade hälsoproblemet som drabbar

europiska arbetstagare (källa: <https://osha.europa.eu/sv/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>). Därför är det också viktigt att dessa faktorer identifieras och lindras på samma systematiska sätt som övriga riskfaktorer i arbetet.

Arbetstagarna upplever stress när de samlade kraven på deras arbete är alltför stora och större än deras förmåga att hantera dem. För att kunna hantera kraven i arbetslivet idag behöver det på varje arbetsplats finnas en stödjande arbetsmiljö där arbetstagarna har tillräcklig självständighet samt är välutbildade och motiverade att prestera efter bästa förmåga.

För att involvera hela personalen i riskkartläggningen av psykosociala risker och för att arbetsgivaren ska kunna göra en korrekt bedömning av läget har en enkät genomförts vid varje arbetsplats innan riskerna i arbetet har bedömts. Enkäten består av 23 påståenden som beskriver olika belastningsfaktorer där respondenterna tar ställning till huruvida dessa upplevts belastande eller inte. Belastningsfaktorerna finns inom tre delområden: organisering av arbetet, arbetets innehåll och arbetsgemenskapens sociala funktion. Enkätresultaten har använts som grundmaterial i riskbedömningen och således har man kunnat identifiera och åtgärda psykosocial belastning mera systematiskt än tidigare. Enkäten görs på nytt år 2026 för att kontrollera att upplevelsen av belastningen har minskat och om den inte har minskat, söker man orsakerna till det.

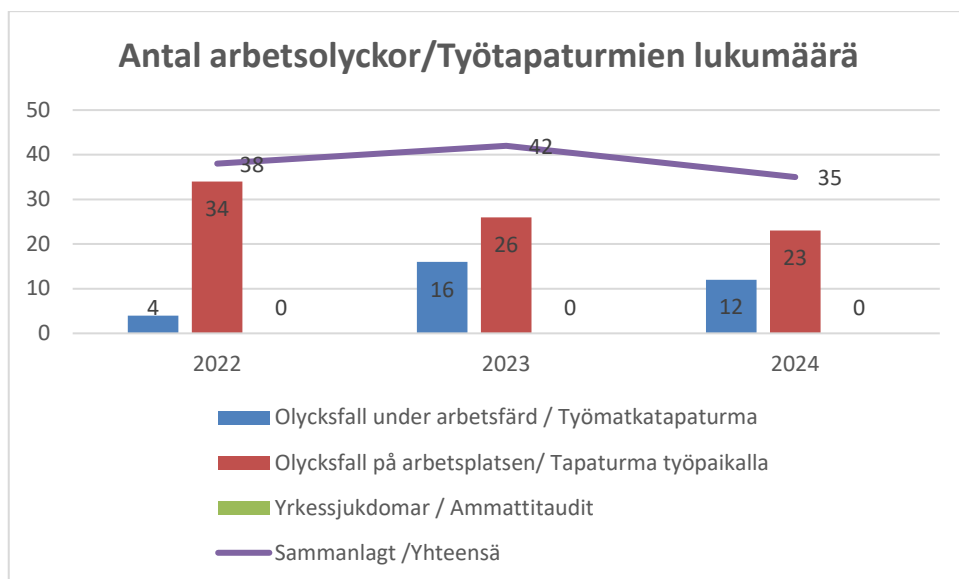
Arbetarskyddspersonalen har deltagit i tio gemensamma arbetsplatsutredningsbesök med Työplus (11 år 2023). Vid dessa tillfällen framkommer värdefull information om arbetsplatsernas arbetssäkerhet och -välmående, vilket ligger till grund för många av arbetarskyddets arbetsprestationer.

I inomhusluftgruppen har inomhusluftproblem från sex olika arbetsplatser (7 år 2023) behandlats. Problemen är av varierande karaktär och omfattning. Problemen med inomhusluften ska hanteras på de arbetsplatser där stadens anställda arbetar, det vill säga ärendena gäller inte enbart stadens fastigheter, utan alla fastigheter där staden har anställda. Det har hållits fyra möten med inomhusluftgruppen.

Arbetarskyddet ordnade sex kurser i nödförstahjälp för stadens personal, två kurser på finska och fyra på svenska. 65 anställda utbildades i nödförstahjälp.

Arbetsolycksfall och hot om våld

År 2024 var antalet arbetsolycksfall, baserat på försäkringsbolagets statistik, totalt 35. Av dessa skedde 23 på arbetsplatsen och 12 under resa till eller från arbetsplatsen. De största orsakerna till arbetsolyckor, 58 procent, var halkning, snubbling eller fall (48 % år 2023). 10 procent berodde på våld som barn inom småbarnspedagogik eller elever i skola riktat mot personalen (20 % år 2023). Resten av olyckorna har berott på att man trampat snett, fått något föremål över sig eller oförutsedda snabba rörelser till följd av en plötslig yttre händelse.

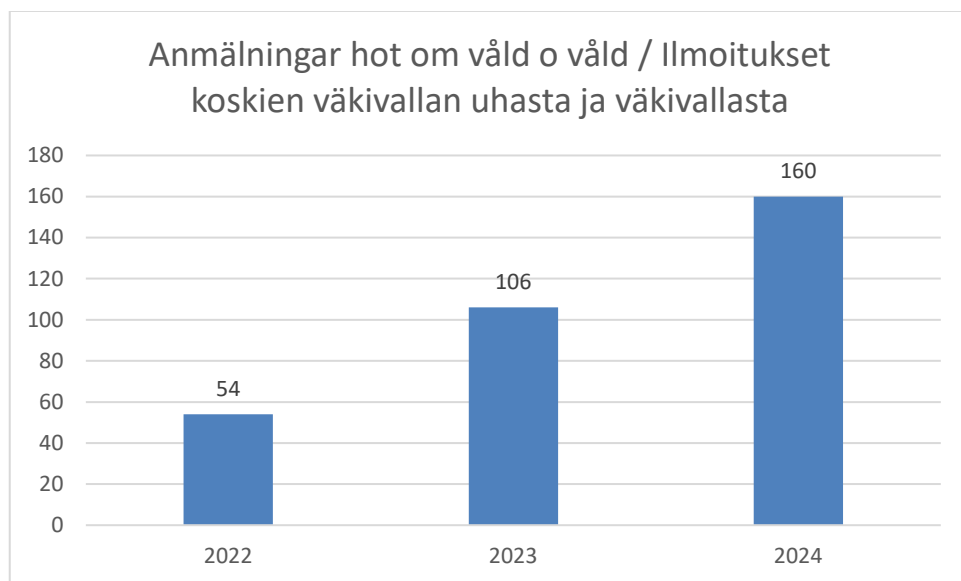


Antalet arbetsolycksfall har enligt statistiken minskat något från år 2023. Förhållandet mellan antalet olycksfall under arbetsresa och på arbetsplatsen är detsamma som året innan. Antalet sjukdagar till följd av arbetsolycksfall (404 dagar) var något lägre än året innan.



Enligt statistiken har antalet anmälningar om hotfulla eller våldsamma situationer ökat med 50 procent, från 106 år 2023 till 160 år 2024. Anledningen till ökningen är en större medvetenhet om vilka situationer som anmäls bland personalen och möjligheten att via anmälningar åstadkomma förbättringar i arbetsmiljö och -trivsel. Nationellt ses också en trend som visar på att antalet hotfulla och våldsamma situationer ökar inom kommunens tjänster.

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.



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 2,77 procent från 39 554 189 euro år 2023 till 40 651 874 euro år 2024. En allmän arbets- och tjänstekollektivavtalsenlig löneförhöjning på 2,27 procent omfattade alla arbets- och tjänstekollektivavtal, liksom en lokaljusteringspott på 0,73 procent. Därtill fördelades en lokal utvecklingspott enligt följande: AKTA 1 %, UKTA 0,92 %, UKTA G 1 %, TS 0,88 % och TIM-AKA 1 %.

Löner och arvoden som staden betalat ut 2020–2024

1 000 €	2022	2023	2024
Bildningstjänster / Sivistys	23 282	25 490	26 265
Tekniska tjänster / Tekniikka	1 644	1 772	1 896
Övriga / Muut	4 814	4 528	4 852
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	29 741	31 790	33 013
Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	2,35 %	6,44%	3,85%

Lönebikostnader ingår ej

Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

	brutto	euro
1. Löner totalt / palkat yhteensä		33 013 104
2. Pensions- och andra sociala avgifter/(lönebikostnader)		
Eläke- ja muut sosiaalikulut (palkkasivukulut)		7 638 770
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsovård/Työterveyshuolto exkl.moms, ilman alv.5 %		*474 945
Tyhy-verksamhet/-toiminta		195 587

* Staden har anhängit om ersättning från FPA för uppkomna kostnader, totalt uppgick kostnaderna år 2024 till 499 943 euro (exkl. 5 % moms). FPA godkände uppkomna kostnader i ersättningsklass I: 235 894 euro, ersättningsklass II: 239 051 euro. FPA ersättningen för 2024 års företagshälsovårdskostnader var totalt 223 743 euro.

Balansering av ekonomin

Delvis avlönad arbets- eller tjänstledighet (sparledighet)

Delvis avlönad arbets- eller tjänstledighet är en åtgärd för att balansera ekonomin och uppmuntra personalen till delvis avlönad ledighet. Ledigheten är fördelaktigare för arbetstagaren än vanlig oavlönad ledighet. År 2024 tog 69 personer ut 534 dagar sparledigt (jämfört med 75 personer och 589 dagar år 2023). Sparledigheten har gett en inbesparing på 60 285 euro (inklusive lönebikostnader).

Byte av semesterpenning mot ledighet

Enligt arbets- och tjänstekollektivavtalet kan semesterpenningen bytas ut mot ledighet. Utbytesledigheten är 50 procent av antalet semesterdagar som den anställda tjänat in. Om bara en del av semesterpenningen byts ut mot ledighet dras utbytesdagarnas andel av från semesterpenningen. Utbyte av semesterpenning har ökat i jämförelse med föregående år. Utbytet har ökat från 259 dagar och 25 personer år 2023 till 349 dagar och 29 personer år 2024. Utbytet gav en inbesparing på 32 826 euro år 2024.

Ersättning av utbildningskostnader

Kommuner har möjlighet att ansöka om och få 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 29 966 euro år 2024.

Tillsammans uppgår ovanstående balanseringsåtgärder till 123 077 euro.

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 rekryterar 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. Enkäten som kartlägger psykosociala riskfaktorer är också ett verktyg för att utvärdera jämställdhet och likabehandling. En organisation där man värnar om jämställdhet och likabehandling kännetecknas av tillit.

I syfte att främja en inkluderande och rättvis arbetsmiljö och att säkerställa att alla medarbetare behandlas lika oavsett kön eller andra sociala faktorer har vi under 2024 tagit fram en uppdaterad anvisning för jämställdhet och likabehandling. Jämställdhet innebär lika möjligheter för kvinnor och män och tryggnad av dessa möjligheter. Likabehandling innebär att alla människor är lika värda oavsett kön, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politiska verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjerelationer, funktionshinder, hälsotillstånd, sexuella läggning eller annan anledning som rör personen.

I den ursprungliga anvisningen för jämställdhet och likabehandling (2017) identifierades flera områden som behövde förbättras och förtydligas. Anvisningen har uppdaterats för att motsvara de krav som idag ställs på likabehandling och jämställt bemötande och den

utgår från stadens strategi och personalstrategin. Anvisningen innehåller resultaten från en kartläggning över hur personalen upplever jämställdhet och likabehandling i organisationen. Enkäten genomfördes i augusti 2024. Baserat på enkäten har man utarbetat ett åtgärdsprogram med tidtabeller och ansvarspersoner.

I samband med att den nya anvisningen utarbetades ville man utreda hur jämställdhet och likabehandling förverkligas bland personalen. Syftet var att granska om arbetsförhållandena och verksamhetssätten är lika för alla arbetstagare, i synnerhet för de grupper som kan ha en förhöjd risk för diskriminering. Genom enkäten kartlades arbetsplatsens nuläge med tanke på jämställdhet och likabehandling. Resultaten fungerar som grund för att fortsätta arbetet med jämställdhet och likabehandling. I samarbetsgruppen behandlar man konkreta åtgärder och mål, genom vilka man främjar likabehandling i stadens personalpolitik. Enkäten baserades på Arbetarskyddscentralens frågeformulär om jämställdhet och likabehandling, vilken har planerats för att utvärdera jämställdhet och likabehandling på arbetsplatser.

Enkäten om jämställdhet och likabehandling genomfördes under tiden 6.8–2.9.2024. Sammanlagt 231 arbetstagare av 842 besvarade enkäten.

Enkäten behandlade centrala delområden för jämställdhet och likabehandling, som påverkar olika situationer i arbetslivet. Dessa var

- jämställdhet mellan män och kvinnor
- likabehandling mellan olika åldersgrupper
- likabehandling mellan personer i olika slags anställningsförhållanden
- ursprungets och nationalitetens inverkan på likabehandling
- språklig likabehandling
- likabehandling i fråga om religion och övertygelse
- åsikters och politiska aktivitetens inverkan på likabehandling
- likabehandling på grund av familjeförhållanden och privatliv
- hälsotillståndets inverkan på likabehandling
- beaktande av funktionsnedsättning
- likabehandling som hänför sig till sexuell läggning

Vid bedömningen av jämställdhet och likabehandling gick man för dessa delområden igenom hur praxis förverkligas i frågor som hänför sig till personalen. Dessa var

- val av personer i ledande ställning
- rekrytering av personal
- lön
- utbildnings- och studiemöjligheter
- interaktion och samarbete på arbetsplatsen
- arbetsfördelning och hur arbetsmängden fördelas

Utgående från dessa gav enkäten en omfattande helhetsbild över personalens upplevelser och över jämställdheten och likabehandlingen inom staden. Resultaten speglar för sin del upplevelserna hos arbetstagarna inom organisationen och deras åsikter om hur jämställdhet förverkligas i organisationen.

Sammanfattning av resultaten

Baserat på enkätresultaten upplever personalen vid staden Jakobstad att jämställdhets- och likabehandlingssituationen i deras arbetsgemenskap är på en bra nivå.

Arbetsklimatet kännetecknas av rättvisa och omsorg om arbetstagarna. Kulturen att arbeta tillsammans och stödet mellan kollegor framhäver en stark arbetsgemenskap som skapar en god grund för utveckling. En respondents kommentar beskriver detta bra:

”Så långt det går strävar vi efter att komma överens och hjälpa varandra då det behövs.”

Man behöver också framöver fästa särskild uppmärksamhet vid frågor om jämställdhet och likabehandling, i synnerhet vid att uppgifter och ansvar fördelas rättvist och på att stärka chefens roll i rättvist ledarskap. Chefernas utbildning i jämställt ledarskap borde effektiveras för att de ska kunna identifiera och ta tag i eventuella missförhållanden i tid, till exempel hur man i arbetsgemenskaperna talar om minoriteter. Transparensen vid rekryteringar och karriäravancemang är ett centralt utvecklingsområde för att arbetstagarna ska uppleva att jämställdhet förverkligas också i fråga om avancemang i karriären och lön. Det finns ett behov av att öka transparensen och försäkra att rekryteringsprocesserna är rättvisa och möjliggör likabehandling. Det är viktigt att man försäkrar att avancemang i karriären baseras på behörighet och prestationer, inte till exempel på kön eller längden på anställningsförhållandet.

Staden Jakobstads mål ska vara att tydligt informera personalen om principer och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling. Detta innebär till exempel regelbunden information om frågor som hänför sig till jämställdhet och likabehandling och om hur arbetet framskrider i organisationen.

Planering av mål och åtgärder utgående från lönejämförelsen och enkätresultaten ger en grund för att utveckla jämställdhet och likabehandling i organisationen. Detta säkerställer att besluten baseras på fakta och att deras betydelse omfattar hela organisationen. Att konkretisera målen och åtgärderna för åren 2025–2026 ger personalen en tydlig bild av hur organisationen främjar jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Genom dessa åtgärder kan staden Jakobstad fortfarande stärka sin goda arbetsgemenskap, där jämställdhet, likabehandling och arbetstagarnas välbefinnande är centrala värden.

Lönekartläggning

	Kvinnor	Män	Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön, män	Löneskillnad
AKTA	338	53	2623,15	2794,62	-6,14
UKTA	284	61	3162,17	3252,01	-2,76
TS	15	48	3233,41	3464,33	-6,67

Mäns och kvinnors uppgiftsrelaterade löner enligt arbetskollektivavtal 31.12.2024

Uppgiftsrelaterade medellönen mellan män och kvinnor i heltid

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

Den uppgiftsrelaterade medellönen för kvinnor (637 stycken) inom staden är 2 878 euro, medan motsvarande summa för männen (162 stycken) är 3 165 euro. Kvinnornas uppgiftsrelaterade medellön är 9,07 procent lägre än männens.

Arbetskollektivavtalen definierar de uppgiftsrelaterade lönerna, oberoende av kön.

- Uppgiftens ansvar, kompetens och svårighetsgrad utgör grunden för lönesättningen.
- Den uppgiftsrelaterade lönen för anställda som fungerar inom samma yrkeskategori i uppgift av samma svårighetsgrad och ansvar är densamma.
- Formell behörighet kan i vissa fall påverka den uppgiftsrelaterade lönen.



JAKOBSTAD



PIETARSAARI