

PERSONALBERÄTTELSE
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2025

*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 Distansarbete.....	6
2.4 Heltid - deltid.....	7
2.5 Personalens åldersstruktur	7
2.6 Förtroende och samarbete	8
3. Kunskap för effektiv och trygg service.....	11
3.1 Personalens kompetensutveckling.....	11
3.2 Rekrytering	12
4. Arbetsvälmående	13
4.1. Tillsammans stöder vi arbetsförmågan.....	15
4.2 Arbetsvälmåendeverksamheten (Tyhy-verksamheten).....	16
4.3 Företagshälsovården 2025	17
4.4 Sjukfrånvaro	19
4.5 Pensioner.....	22
4.6 Arbetarskyddet 2025	25
5. Personalkostnader och personalinvesteringar	30
6. Jämställdhet och likabehandling	32

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 parallellt 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 och nyckeltal sammanställs för att ledningen med framförhållning bättre ska kunna förutspå och planera effekten av åtgärder och händelser. 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 inom 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 31.12.2025 till sammanlagt 880 personer. Antalet anställda är 16 personer färre än år 2024, skillnaden i antalet personer är manuell eller teknisk och den beror på hur vi år 2024 registrerat timplärare med paus i undervisningen i löneprogrammet. År 2025 har registreringen i löneprogrammet korrigerats enligt hur det borde vara.

Anställningsförhållanden 31.12.2025

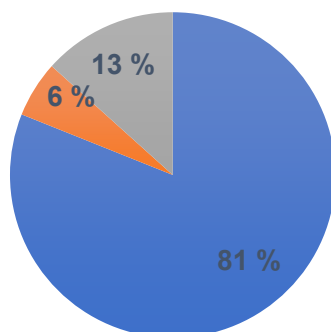
	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	186	694	880
Tillsvidareanställda, vakinaiset	135	479	614
Tidsbundet anställda, määräaikaiset	51	215	266

Av stadens anställda var 186 män (21 %) och 694 kvinnor (79 %). Antalet tillsvidareanställda var 614 personer (70 %) och 266 personer (30 %) var anställda för viss tid. En tidsbunden anställning ska alltid ha en orsak. Den vanligaste orsaken till en tidsbunden anställning är att man vikarierar någon tillsvidareanställd, till exempel 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

Antal årsverken sektorsvis under åren 2023 - 2025

	2023	2024	2025	2024–2025
Bildningstjänster / Sivistys	594	634	639	+5
Tekniska tjänster / Tekniset palvelut	43	44	44	+0
Övriga / Muut	81	80	105	+25
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	718	758	788	+30

Under år 2025 ökade antalet årsverken inom organisationen med 30 årsverken, vilket förklaras till största del av överföringen av sysselsättningstjänsterna (25 årsverken) till staden. Ökningen av årsverken inom bildningen beror på att man utökat antalet grupper inom den förberedande undervisningen och därmed haft behov av att rekrytera ny personal. Till följd av kriget i Ukraina var andelen ukrainska barn i våra skolor fortfarande högt under år 2025; antalet elever med Ukraina som ursprungsland i våra skolor var cirka 145.

2.3 Distansarbete

Distansarbete har möjliggjorts som sporadiskt distansarbete (enskilda dagar), eller regelbundet via avtal, max 6 dagar/ månad. Totala antalet distansarbetsdagar uppgick 2025 till 2190 dagar, 80 personer har använt sig av möjligheten. Jämförelsetal för 2024 saknas, eftersom sättet att registrera distansarbete har ändrats på grund av programbyten. Utnyttjandet av möjligheten till distansarbete har dock över lag ökat under år 2025. Ökningen beror främst på att distansarbete sedan tidigare varit allmänt etablerat inom sysselsättningstjänsterna som överfördes till staden 1.1.2025. Distansarbete har varit nödvändigt till följd av brist på utrymme.

2.4 Heltid - deltid

Antal anställda, deltid och heltid

						Förändring/ Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	0–9%	10–49 %	50–99 %	100 %	Tot./Yht.	2024–2025
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	17	22	170	512	721	-52
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNISET PALVELUT	0	2	6	41	49	+5
ÖVRIGA / MUUT	0	0	15	95	110	+31
TOTALT / YHTEENSÄ	17	24	191	648	880	-16

Vid årsskiftet var antalet deltidsanställda i staden 240 personer, det vill säga 27 procent av personalen arbetade deltid. Eftersom bildningen är vår största sektor finns även den största andelen deltidsanställda inom bildningssektorn. Orsakerna till deltidsanställning är flera, behovet kan utgå från såväl verksamheten som från den anställda. En orsak till deltidsanställning är partiell vårdledighet, men vi har också verksamheter som till sin karaktär kännetecknas av deltidsanställning, till exempel vid Arbis och Työväenopisto finns timlärare, av vilka de flesta har en veckoarbetstid på under 12 timmar. Det lägre antalet deltidsanställda inom bildningstjänsterna beror inte på att vi skulle ha färre deltidsanställda, utan förklaringen hittas i att vi år 2025 korrigerat hur vi registrerar timanställda med paus i undervisningen under läsåret.

2.5 Personalens åldersstruktur

Medelåldern för stadens personal var 45,4 år. Antalet 60 år fyllda var 130 personer. Drygt hälften (51,4 %) av personalen är i åldern 40–59 år. Åldersstrukturen för personalen på staden Jakobstad är jämförbar med övriga kommuners åldersstruktur.

Medelåldern inom kommunsektorn i Finland är cirka 46 år. Största delen av personalen i övriga kommuner är, liksom i Jakobstad, i åldern 40–59 år. Inom staden är 51,4 procent i åldern 40–59 år, medan motsvarande siffra i övriga kommuner är 55 procent. Andelen personer i åldern 60 år och äldre var 14,8 procent på staden år 2025. I övriga kommuner var motsvarande siffra 15 procent.

Medelålder för anställda vid staden Jakobstad 2023–2025

	2023	2024	2025
Medelålder	45,3	44,8	45,4

Personalens åldersstruktur

Ålder	Antal	% andel
Ikä	Lukumäärä	% -osuus
under 30 / alle 30	96	10,9
30–39	202	22,9
40–49	227	25,8
50–59	225	25,6
60–64	116	13,2
65 -	14	1,6
Totalt / yhteensä	880	100 %
medelålder / keski-ikä	45,4	

2.6 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, vid behov, ta eget initiativ. Genomförda utvecklingssamtal följs upp i samband med arbetsvälmåendeenkäten som görs vartannat år. År 2025 hade 77 procent av dem som besvarat arbetsvälmåendeenkäten fått ett på förhand planerat utvecklingssamtal (jämfört med 73% 2023 och 62,5 % år 2021). Utvecklingen går i rätt riktning men ännu finns rum att förbättra. Arbetsvälmåendeenkäten genomförs nästa gång år 2027.

Personalen representeras av en personalrepresentant (fackorganisationernas huvudfackombud) 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 och företagshälsovårdsplanen
- Den årliga personal- och utbildningsplanen
- Arbetsvälmåendeplanen
- Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet
- Arbetarskyddets nyckeltal

Under 2025 har samarbetsgruppen sammanträtt totalt 6 gånger. I samarbetsgruppen inleddes i början av året samarbetsförhandlingar till följd av överföringen av sysselsättnings- och näringstjänsterna till kommunen. Jakobstad, Pedersöre, Larsmo och Kronoby bildade ett gemensamt sysselsättningsområde med Jakobstad som ansvarig kommun för organiseringen av sysselsättnings- och näringsstjänster. Syftet var att behandla konsekvenser för personalen som hänförde sig till överlåtelsen av rörelse och omorganiseringen och omregleringen av verksamheten inom arbetskraftsservicen. Fyra förhandlingstillfällen ordnades, det sista tillfället i september.

Nivålönesystemet togs i bruk i AKTA och UKTA del G 1.10.2025. Systemet bygger på nivåer av kompetens och ansvar. Ibruktagningen av nivålönesystemet föranledde förberedelser, planering och kartläggningar. En nivålönearbetsgrupp utsågs i samarbetsgruppen. Processen rapporterades kontinuerligt till samarbetsgruppen fram till övergången 1.10.2025. Ett slutdokument, som innehåller alla lönegrupper, inklusive beskrivningar, nivåkriterier och nivålöner, som används inom staden Jakobstad utarbetades. Dokumentet fungerar som en handbok för chefer för att fastställa rätt nivålön och nivåtillägg för anställda och tjänsteinnehavare. Övergången till nivålönesystemet har

medfört ett behov av att harmonisera lönerna för de uppgifter som ligger på samma nivå i samma lönegrupp. För varje lönegrupp finns en riksomfattande minimilönenivå och utöver detta har man fastställt lokala lönenivåer. En del av lönerna har harmoniserats under 2025 och resten av harmoniseringen sker under åren 2026 och 2027(AKTA/UKTA G).

Samarbetsgruppen har under 2025 bland annat behandlat följande uppdaterade anvisningar: anvisning för jämställdhet och likabehandling, principen för doftfrihet och rökfrihet, anvisning för personalens deltagande i fortbildning, stadens principer för ersättning av personalens egendom och ändring av tillämpningen av flexibel arbetstid samt ändring av cykelförmånen.

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 572 personer deltagit i fortbildning. Totalt har 2 419 fortbildningsdagar ordnats, varav 41 procent (1 003 dagar) har varit interna. Av alla som deltagit i fortbildning har 49 procent deltagit i tre eller flera fortbildningsdagar och 65 procent av de anställda har under året deltagit i någon form av utbildning.

Möjligheten till läroavtalsutbildning har uppskattats. Totalt 23 personer har pågående läroavtal för yrkesexamen eller specialyrkesexamen (jämfört med 30 personer år 2024).

Utbildningsplattformen Eduhouse tillhandahåller aktuell områdesspecifik fortbildning. Målet har varit att öka antalet aktiva användare, men antalet är i stort sett på samma nivå som senaste år. År 2025 var antalet aktiva användare 85 personer (jämfört med 92 personer år 2024). Tjänsten innehåller aktuella sektorsvisa och temaspecifika videor och webinarier. Materialet är tillgängligt på finska och svenska. De anställda får välja bland materialet baserat på fortbildningsbehov och intresse. Både direktsända och inspelade fortbildningar är tillgängliga. Antalet slutförda utbildningar var 335 (jämfört med 275 år 2024), vilket är ett positivt resultat men denna möjlighet kunde ännu användas i större omfattning. Enkäten, som genomfördes bland personalen som hade använt Eduhouse-tjänsten under år 2025, visar att Eduhouse-utbildningarna upplevs som relevanta och av hög kvalitet. Majoriteten ansåg att utbildningarna motsvarade deras kompetensbehov och gav stöd i det dagliga arbetet. Tjänsten bedömdes vara lätt att använda och responsen var över lag positiv.

Personalens fortbildningsdagar 2025

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Bildning/ Sivistys	1024	848	1872	3,7	2,6
Tekniska/ Tekninen	87	3	90	3.3	1,8
Övriga/Muut	305	200	505	8,6	4,6

3.2 Rekrytering

Tjänster och befattningar har i regel kunnat tillsättas under 2025. 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.

Under år 2025 anställdes 37 personer; 32 i tjänsteförhållande och 5 i anställningsförhållande. Totalt 1 194 ansökningar har inkommit. Utöver detta har fem interna rekryteringar för anställningsförhållanden gjorts.

Staden deltog i rekryteringsmässan Kom hit!, som ordnades i Campus Allegro 24.7.2025. Under mässan kunde arbetsgivare presentera sig själva och allmänt program såsom intervjuer och utlottningar ordnades. Staden planerar att delta i mässan år 2026.

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 2025, 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, möjligheten 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.

Resultat från staden Jakobstads arbetsvälmåendeenkät 2025

Kevas arbetsvälmåendeenkät genomfördes bland stadens personal under senhösten 2025. Enkäten besvarades av 605 medarbetare, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 76,5 procent. Resultaten jämförs med tidigare år och mot andra liknande organisationer. Enkäten genomförs vartannat år.

Staden Jakobstad vill vara en modern och attraktiv arbetsgivare med motiverad och välmående personal. Arbetsvälmåendeenkäten är ett viktigt redskap för att utvärdera organisationens arbetsvälmående. I personalstrategin, ledarskapsmodellen, jämlikhets- och likabehandlingsanvisningen formulerar vi våra målsättningar, vår värdegrund och det vi vill jobba för. Resultaten i arbetsvälmåendeenkäten avspeglar hur väl vi lyckas förverkliga dessa mål.

Arbetsvälmåendeenkäten består av 33 frågor eller påståenden. Senaste gång vi genomförde arbetsvälmåendeenkäten (2023) låg resultaten på en mycket god nivå. I enkäten från 2025 har resultaten ytterligare förbättrats. I 30 av 33 fall har resultaten förbättrats och i 3 av 33 frågor är resultaten på samma nivå. Resultaten redovisas på en skala 1–5. Stadens resultat placerar sig mellan 3,6–4,5.

- 1–2: Låga värden, vilket indikerar att det finns tydliga utmaningar eller missnöje inom det aktuella området.
- 3–4: Goda/ tillfredsställande resultat. Det visar att området fungerar väl och upplevs

positivt. Personalen är generellt nöjd med dessa aspekter av arbetsmiljön, men det kan finnas utrymme till förbättring.

- Resultat kring 4–5: Visar på särskilt starka områden där arbetsvälmåendet är mycket gott.

Resultaten visar att arbetsvälmåendet är mycket gott inom flera centrala områden, i synnerhet när det gäller ledarskap, arbetsklimat, utvecklingsmöjligheter och meningsfullhet i arbetet. Dessa styrkor utgör en stabil grund för fortsatt utveckling av arbetsmiljön. Det är positivt att se att flera av våra resultat ligger bland de främsta i jämförelse med andra organisationer (stora och medelstora städer).

De områden som ligger över 4 anses vara särskilt starka och visar på mycket gott arbetsvälmående:

- Utvecklingsmöjligheter i arbetet: 4,2
- Mångsidig användning av kunskap: 4,5
- Kännedom om arbetsenhetens mål: 4,4
- Förtroendefullt klimat i arbetsenheten: 4,2
- Följa gemensamma arbetssätt: 4,2
- Kännedom om viktiga uppgifter: 4,3
- Ledarskap – förtroende mellan medarbetare och chef: 4,5
- Chefens rättvisa och opartiska agerande: 4,2
- Chefens förmåga att inspirera och uppmuntra: 4,1
- Chefens ansvarsfördelning: 4,1
- Organisationens strategiska riktlinjer styr arbetet: 4,0
- Stöd från arbetsgivaren vid nedsatt arbetsförmåga: 4,1
- Meningsfullhet i arbetsuppgifter: 4,5.

Vad vi lyckats bra med

- Starkt arbetsklimat: Medarbetarna upplever ett förtroendefullt och positivt arbetsklimat (4,2). Resultaten ger höga betyg för introduktion (3,9), konflikthantering (4,1) och samarbete inom och mellan enheter (4,2). Tydligheten kring mål och arbetsuppgifter är också mycket god (4,4).
- Personlig utveckling: Majoriteten känner att arbetet ger möjlighet till utveckling (4,2) och att kunskaper används mångsidigt (4,5). Meningsfullheten i arbetsuppgifterna får särskilt höga betyg (4,5).
- Ledarskap: Förhållandet mellan medarbetare och chefer präglas av förtroende (4,5), rättvisa (4,2) och inspiration (4,1). Medarbetarna upplever att ansvar fördelas på ett bra sätt (4,1) och att ledarskapet i organisationen är stödjande (4,1). Dialogen mellan medarbetare och chefer kring arbetsrelaterade frågor får goda betyg (4,0)

Vad vi behöver utveckla

- Återkoppling och dialog: Även om ledarskapet får höga betyg finns det utrymme att förbättra återkopplingen från chefer (3,6).
- Resurser och arbetsbelastning: Trots att resultatet förbättrats för hur medarbetarna upplever att de hinner göra sitt jobb (3,9) upplever vissa medarbetare att tiden och resurserna för att möta förändringar och nya utmaningar ytterligare kan förbättras.

- Dialog med kunder: Resultaten visar att insamling (3,6) och användning av kundrespons (3,7) kan utvecklas ytterligare för att stärka verksamhetens kvalitet.
- Fortsatt fokus på arbetsglädje: Även om många känner sig energiska och entusiastiska finns det behov av att ytterligare stärka arbetsglädjen och möjligheten till koncentration.

Sammanfattning

Arbetsvälmåendeenkäten 2025 visar att staden Jakobstad är en attraktiv arbetsgivare med en stark och positiv arbetskultur. En mycket stor andel, 87 procent, skulle rekommendera sin arbetsplats till en vän, vilket är ett tydligt tecken på trivsel och stolthet. Dialog, återkoppling och balans mellan tid och arbetsbelastning är delområden som vi fortsätter att förbättra. Genom att fortsätta arbeta tillsammans och ta tillvara resultaten kan vi skapa en ännu bättre arbetsplats för alla.

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 2025 hölls 30 trepartssamtal (20 samtal år 2024) där en läkare och/eller hälsovårdare deltog tillsammans med den anställda och arbetsgivarens representanter. Ofta deltog den närmaste chefen, sektorchefen och HR-koordinatören. Bildningssektorns andel i fråga om hållna trepartssamtal är av naturliga skäl stor, eftersom bildningssektorn är vår största sektor **med 81 procent** av personalen. Av trepartssamtalen hölls 80 procent med personal som arbetar inom bildningssektorn och 20 procent med personal från övriga sektorer.

Som en fortsättning på det avslutade projektet Kraft i småbarnspedagogiken (Voimaa varhaiskasvatukseen) har föreståndarna inom småbarnspedagogiken, pedagogiska ledarna och speciallärarna erbjudits intern teamcoaching. Intern individuell coaching har också erbjudits nya chefer.

4.2 Arbetsvälmåendeverksamheten (Tyhy-verksamheten)

Arbetsvälmåendeverksamheten har förverkligats enligt arbetsvälmåendeplanen (Tyhy-planen) för år 2025. 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 år (45, 55, och 65 år) fick en extra inbetalning på 110 euro i Epassi.
- Stadens arbetsvälmåendevecka ordnades två gånger år 2025. Veckorna 14 och 15 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 som skattefria förmån avslutades och ersattes med möjligheten att ingå avtal för leasingcykel. Under 2025 tecknades 15 leasingavtal (20 avtal år 2024).
- Staden deltog med ett lag i cykeltävlingen Kilometrikisa 2025. Den som ville fick ansluta sig till laget, registrera sina kilometer och delta i utlottningen av priser.
- Personalföreningen, som staden stöder ekonomiskt, ordnade en gemensam friluftskväll, en resa till hantverksmässan och en veckoslutsresa till Hailuoto för personalen.
- Personalen fick en höstgåva, "höstkassen".
- Man ordnade julkaffe på de olika verksamhetsenheterna

4.3 Företagshälsovården 2025

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 HR-koordinatoren och respektive sektordirektör eller avdelningschef 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 och på ohälsa som pågående förändringsprocesser orsakar personalen. Hälsoundersökningarna förverkligas enligt företagshälsopaket Basic. Målet är att kunna förebygga sjukdomar och arbetsoförmåga och minska sjukfrånvaron.

3. Arbetsplatsutredningar

Arbetsplatsutredningen görs i enlighet med årsplanen och utvärderas.

Staden tillhandahåller lagstadgade förebyggande hälsovårdstjänster och frivilliga sjukvårdstjänster för sina anställda. Verksamhetsprogrammet för företagshälsovårdens verksamhet uppdateras årligen. Samarbetet mellan Työplus och staden är målinriktat och systematiskt. Stor vikt i förhållandet till företagshälsovårdens tjänster fästs vid att de mångsidiga tjänsterna ska stöda arbetsförmågan och att tjänsterna i tidigt skede effektivt ska ge möjlighet att upptäcka hälsorelaterade problem.

Arbetsgivaren får ersättning för företagshälsovårdskostnader för den räkenskapsperiod som avslutades vid utgången av 2025 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 föregående år har de totala kostnaderna för företagshälsovårdens tjänster ökat. Även nettokostnaderna har stigit och nettokostnaden per anställd har också ökat. FPA-ersättningen var dock högre än föregående år och antalet anställda som omfattades av tjänsterna 2025 var fler än föregående år. Kostnaderna ökade i samtliga ersättningsklasser. Besöken hos läkare, hälsovårdare och fysioterapeut är på samma nivå som föregående år, medan besöken hos psykolog har ökat. Antal arbetsplatsbesök är också på samma nivå som föregående år.

Stadens personal erbjöds gratis influensavaccin. 106 personer har använt sig av möjligheten.

Företagshälsovårdens kostnader

	2023	2024	2025
FPA 1 / KELA 1	298 337 €	235 894€	272 236 €
FPA 2 / KELA 2	251 790 €	239 051€	267 343 €
FPA 0 / KELA 0*	44 470 €	25 689 €	25 930 €
Kostnader, -5% moms Kustannukset, -5% alv	594 597 €	500 634 €	565 600 €
FPA-ersättning Kela- korvaus	218 588 €	223 743 €	249 095 €
Nettokostnad Nettokustannukset.	376 009 €	276 891€	316 505 €
Nettokostnad/anställd Nettokust./työnt.	464 €	325 €	351 €

Alla kostnader – 5 % moms, kaikki kustannukset -5 %alv

*) I ersättningsklass 0 ingår bland annat elektroniska enkäter, Kanta-avgifter, kansliarbete, arbetshandledning, gruppverksamhet som inte berättigar till FPA-ersättning, drogtestar, avgiftsrelaterade åtgärder (t.ex. injektioner, vårdmaterial)

*) Korvausluokka 0 kustannuksiin sisältyy mm. sähköiset kyselyt, Kanta-maksut, toimistotyö, työnohjaus, ei-kelakorvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit, toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet)

FPA 1 är förebyggande verksamhet, ersättningsprocent 60% av de maximala kostnaderna som berättigar till ersättning

FPA 2 är sjukvård, ersättningsprocent 50% av de maximala kostnaderna som berättigar till ersättning

Kela 1 on ennaltaehkäisevää toimintaa, korvausprosentti 60 % enimmäiskorvausmäärästä

Kela 2 on sairaanhoitoa, korvausprosentti 50 % enimmäiskorvausmäärästä

Företagshälsovårdsverksamheten i siffror

Antal besök på mottagning/sjukvård Vastaanotolla käynnejä/sairaanhoito	2023	2024	2025
• läkare /lääkärit	1355	1252	1270
• distans/etä	1099	1108	1135
• hälsovårdare/terveydenhoitaja	552	618	543
• distans/etä	1890	1700	1806
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia			
• läkare /lääkärit, mottagning/vastaanotto	293	236	208
◦ distans/etä	2	6	9
• hälsovårdare/terveydenhoitaja, mottagning/vast	251	145	169
◦ distans/etä	37	57	79
• fysioterapeut/fysioterapeutti, mottagning/vast	319	260	267
◦ distans/etä	2		3
• psykolog/psykologi	80	80	138
Arbetsplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset			
• antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm	29*	18*	19*
• antal timmar /tuntimäärä	378	273,5	306,5

* 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 ökade under år 2025 jämfört med föregående år. Totala antalet sjukfrånvarodagar ökade från 11 710 dagar till 12 834 dagar och antal sjukfrånvarodagar per årsverke ökade från 15,4 dagar till 16,3 dagar. Ökningen kan i huvudsak hänföras till långvarig sjukfrånvaro hos ett begränsat antal personer, vilket framgår av ökningen av antalet personer med sjukfrånvaro över 91-dagar (från 9 personer år 2024 till 22 personer 2025). De vanligaste orsakerna till sjukfrånvaro är mental ohälsa och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, vilka generellt medför längre sjukfrånvaroperioder. Den kraftiga ökningen av personer med sjukfrånvaro över 91 dagar och att den kortvariga sjukfrånvaron är stabil indikerar att ökningen inte primärt är kopplad till generella arbetsmiljöproblem i hela organisationen, utan snarare till individuella och strukturella hälsoproblem. Denna analys stöds av vad vi iakttagit då vi systematiskt följt upp långvarig sjukfrånvaro för att säkerställa individuellt anpassade rehabiliterings- och återgångsåtgärder. Äldre åldersgrupper svarar för en betydande andel av den totala sjukfrånvaron, i synnerhet gruppen 60–64-åringar, samtidigt som den största relativa ökningen har noterats i åldersgruppen 55–59 år. Andelen kortvarig sjukfrånvaro (5 010 dagar) är i stort sett oförändrad jämfört med föregående år (4 785 dagar), vilket indikerar att ökningen inte är ett uttryck för generella problem

med arbetsmiljön i organisationen. Modellen för aktivt stöd framstår därför som relevant och viktig för att tidigt identifiera risker och minska framtida sjukfrånvaro.

De bakomliggande orsakerna till ökningen av sjukfrånvaro stämmer överens med den nationella utvecklingen. På nationell nivå domineras sjukfrånvaron, liksom på staden, av psykisk ohälsa och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, i synnerhet i form av långvarig sjukfrånvaro. Till skillnad från landets genomsnitt, där den totala sjukfrånvaron inom kommunsektorn varit relativt stabil eller gått lite neråt har Jakobstad haft en ökning. Denna ökning kan dock huvudsakligen kopplas till ett begränsat antal långvariga sjukfall, medan korttidssjukfrånvaron varit stabil, vilket ligger i linje med nationella observationer. Inom kommunsektorn var medeltalet för sjukfrånvarodagar/ person 13,2 dagar 2025 (jfr staden Jakobstad 14,5/ person 2025).

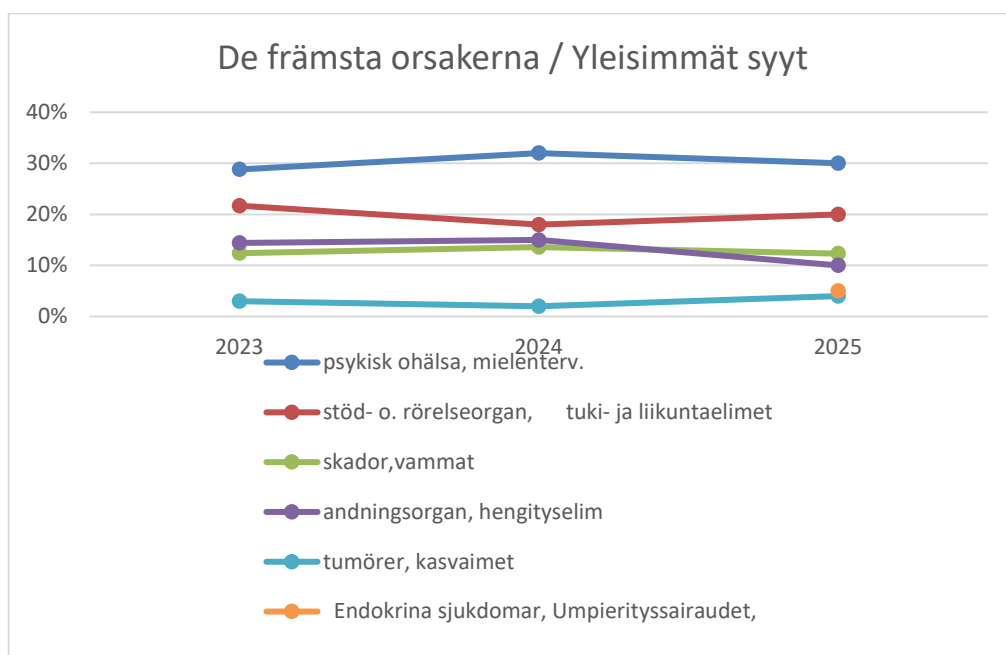
Antal sjukfrånvarodagar

	2023	2024	2025
Bildningstjänster/ Sivistys	10542	10089	11444
Tekniska/ Tekninen	488	900	595
Övriga/ Muut *	799	721	796
Hela personalen/ Koko henkilöstö	11829	11710	12835

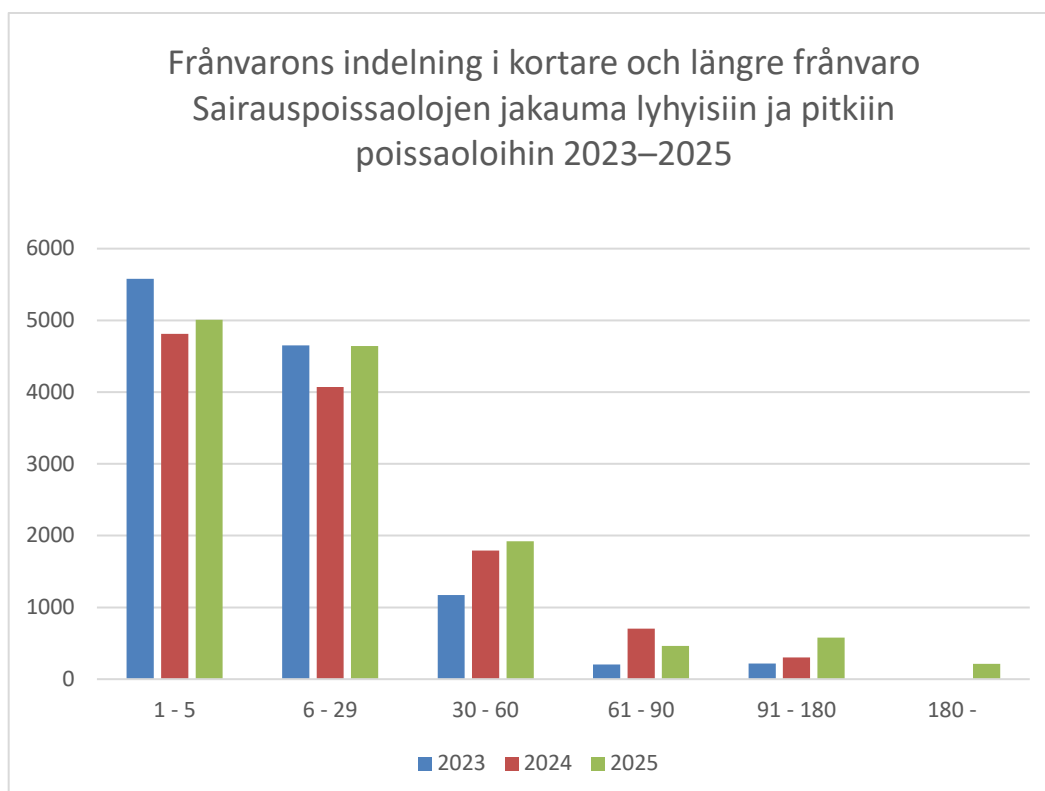
Antal sjukfrånvarodagar per årsverke

	2023	2024	2025
Bildning/ Sivistys	17,6	15,9	17,9
Tekniska/ Tekninen	11,3	20,5	13,5
Övriga/ Muut *	9,9	9,0	7,58
Hela personalen/ Koko henkilöstö	16,4	15,4	16,3

*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.

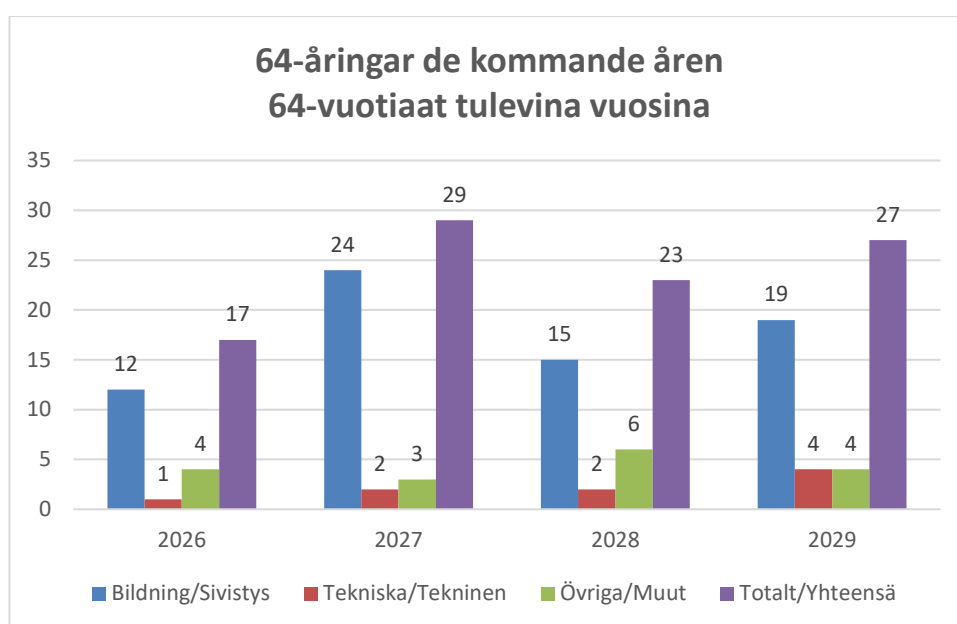


Psykisk ohälsa och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen orsakade hälften av sjukfrånvarodagarna (30 % och 20 %). Mellan 2024 och 2025 var förändringarna små. Övriga orsaker stod för mindre andelar: skador cirka 12 procent, sjukdomar i andningsorganen 10 procent. Av sjukfrånvarodagarna år 2025 har 1694 dagar varit oavlönade (1 026 dagar år 2024) och 1 810 dagar för vilka två tredjedelar av lönen har betalats (1 236 dagar år 2024).



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. 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 utgör den största sektorn inom staden kommer pensioneringsprognosen att konkret påverka oss och bör därför beaktas i planeringen av verksamheten. Grafen beskriver antalet personer som uppnår pensionsålder de kommande åren.



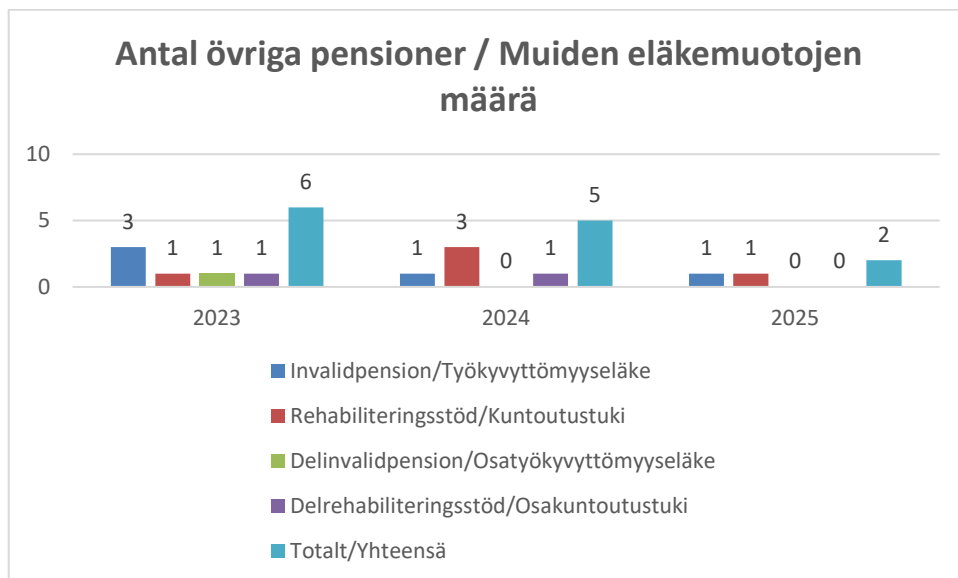
**31.12.2025 fanns det 25 tillsvidare anställda som hade år 2025 eller tidigare fyllt 64 år. Minst 15 av dessa går i pension under 2026.*

31.12.2025 palveluksessa oli 25 vakituista työntekijää, jotka olivat täyttäneet vuoden 2025 aikana tai aiemmin 64 vuotta. Heistä ainakin 15 on eläköitymässä vuoden 2026 aikana.

Enligt Keva är medelåldern för ålderspension på staden 64,9 år. Antalet anställda som gått i ålderspension under år 2025 är 16 personer.



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.



Arbetsgivarens kostnader för invalidpensionsavgiften var 277 214 euro år 2025. Invalidpensionsfallen inverkar på denna avgift, som utgör en del av pensionsavgifterna som arbetsgivaren betalar.

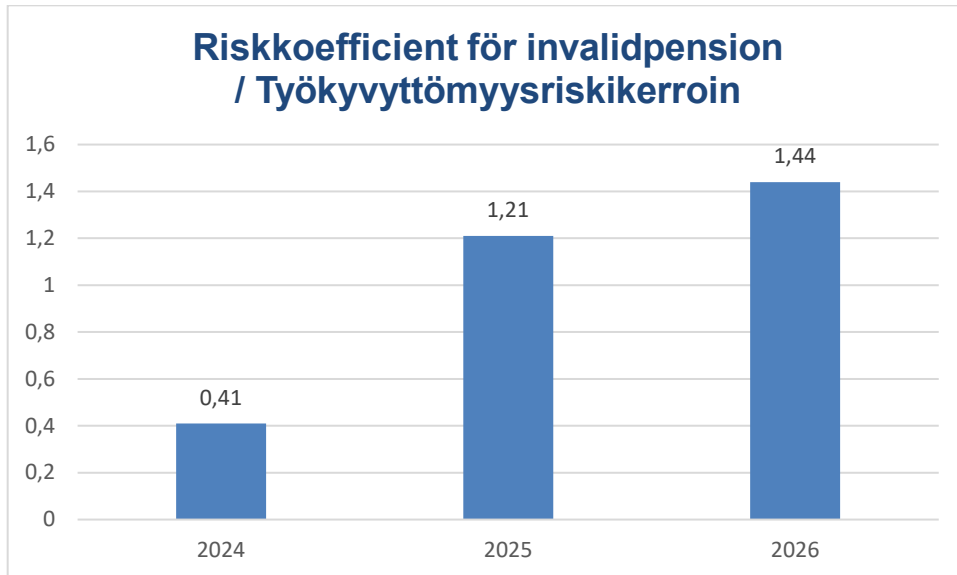
Pensionsavgifter

	2023	2024	2025	Ändring föregående år / Muutos aiempi vuosi %
Invalidpensionsavgift / Työkyvyttömyys-eläkemaksu €	160 981	162 999	277 214	+70,1 %
Utjämningsavgift / *Tasausmaksu	1 199 356	1 167 717	957 980	- 18,0 %

**Kevas utjämningsavgift är en arbetsgivaravgift som kommuner och välfärdsområden betalar för att säkerställa finansieringen av den offentliga sektorns pensioner. Avgiften kompletterar den lönebaserade pensionsavgiften och täcker särskilt äldre pensionsåtaganden. Nivån fastställs årligen och fördelas mellan kommunerna enligt deras skattefinansiering. Nivån baserar sig på det senaste fastställda bokslutet. Utjämningsavgiften är inte en fast procentsats, utan den beror på den totala nivån på utjämningsavgiften i systemet och kommunens relativa andel av skattefinansieringen. Avgiften anges ofta som procent. 2025 var den totala pensionsavgiften för Kevas medlemssamfund 26,75% av lönesumman. Den lönebaserade avgiften utgjorde 24,4%, den del som översteg denna nivå togs ut som utjämningsavgift, dvs i genomsnitt 2,35%.*

Invalidpensionsavgiften har ökat. Orsaken till ökningen av invalidpensionsavgiften finns att söka i antalet invalidpensionsfall 2022 (3) och 2023 (3). Avgiften bestäms retroaktivt. Invalidpensionsavgiften baserar sig på riskkoefficienten för invalidpension, som var 0,50 år 2023, 0,41 år 2024 och 1,21 år 2025.

Utgjenningsavgiften har minskat för staden Jakobstads del eftersom den fördelas mellan kommunerna i proportion till skattefinansieringen. När stadens andel av den totala kommunala skattefinansieringen minskar, till exempel till följd av förändringar i skatteinkomster, statsandelar eller strukturella reformer – minskar också stadens andel av den totala utjenningsavgiften.



*Uppgifterna har erhållits från Keva.

4.6 Arbetarskyddet 2025

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 som utarbetas inför varje ny mandatperiod. 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 de flesta arbetsplatser 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 2025 var antalet arbetstagarrepresentanter 41.

Arbetarskyddet har hållit fyra informationstillfällen för arbetarskyddsparen både på finska och svenska. Ett av tillfällena hölls som en workshop kombinerad med aktuell information och resten hölls via Teams. Avsikten med dessa informationstillfällen är att samordna arbetarskyddets utveckling i riktning mot de gemensamma målsättningarna.

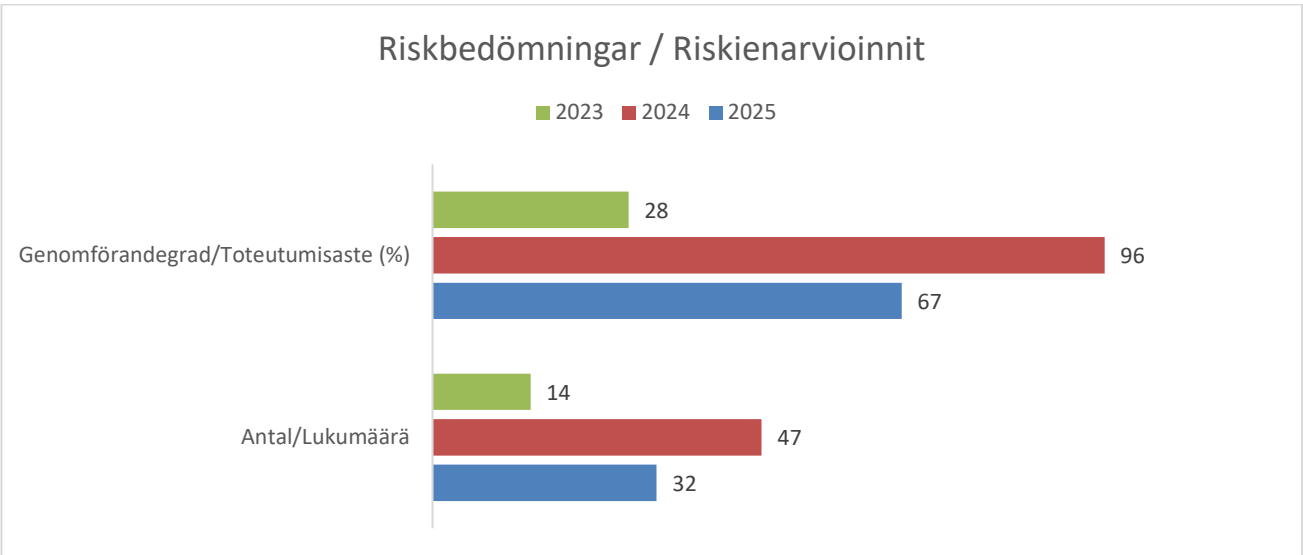
För att effektivt utveckla arbetarskyddet och säkerheten på arbetsplatserna används en programvara, Falcony. Programmet gör det lätt för personalen att anmäla olika observationer som har med säkerhet och trygghet i arbetet att göra. Falcony har också digitaliserat riskhanteringen, vilket gör processen både enklare och effektivare. Tillgång till statistik och uppföljning av arbetarskyddet är möjlig direkt i systemet.

Användningen av Falcony ökar och ger personalen större möjligheter att påverka sin arbetsmiljö. Under 2025 registrerades 917 observationer och tabellen visar rapporterade incidenter och noterade risker. Cheferna hanterar alla incidenter och risker tillsammans med sin personal på sin egen enhet.

Observationstyper / Havaintokategoriat	2023	2024	2025
Incidenter relaterat till personal /Henkilöstöä koskevat tapahtumat	137	262	320
Identifierade risker i arbetet / Töissä havaitut riskit	204	690	511
Annan anmälan eller kundincidenter / Muu ilmoitus tai asiakasvahinko	0	29	86
TOTALT	341	981	917

Riskbedömningarna uppdateras årligen. Arbetarskyddet har därför instruerat arbetarskyddsparen att uppdatera riskbedömningarna och visat hur uppdateringen i praktiken ska göras. Majoriteten av arbetsenheterna (67 %) har uppdaterat sina riskbedömningar (jämfört med 96 % år 2024), då arbetarskyddet deltog i riskbedömningarna vid alla enheter.

Totalt identifierades 511 riskfaktorer i arbetet (se tabell ovan). En del av dessa risker har redan åtgärdats, medan andra tar längre tid att åtgärda.



Riskbedömningarna inkluderar både fysiska och psykosociala risker i arbetsmiljön. Stress, ångest och depression är bland de vanligaste arbetsrelaterade hälsoproblemen i Europa (EU-OSHA). Därför ska även dessa risker hanteras systematiskt. 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 och är välutbildade och motiverade att prestera efter bästa förmåga. En psykosocial kartläggningsenkät görs vartannat år och den förverkligas nästa gång år 2026.

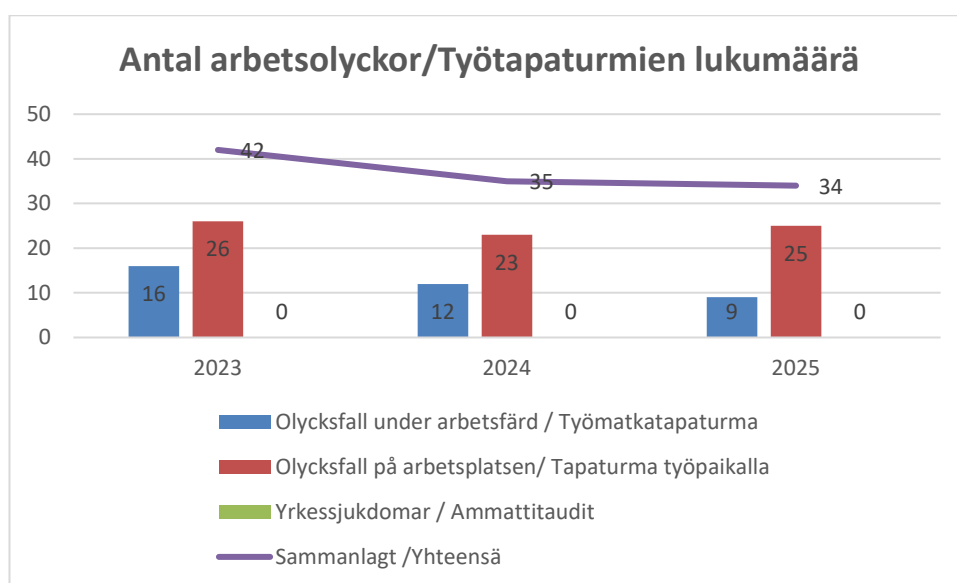
Arbetarskyddspersonalen har deltagit i nio gemensamma arbetsplatsutredningsbesök med Työplus (10 år 2024). Vid dessa tillfällen framkommer värdefull information om arbetsplatsernas arbetssäkerhet och -välmående, vilket ligger till grund för många av arbetarskyddets arbetsprestationer.

I inomhusluftgruppen har inomhusluftproblem från sex olika arbetsplatser behandlats (6 år 2024). Problemen har funnits i några äldre fastigheter som numera inte används av staden och som varit i behov av grundrenovering. Det har även funnits problem med ventilationen i en del byggnader, vilket orsakat anmälningar till inomhusluftgruppen. Det har hållits två möten med inomhusluftgruppen.

Arbetarskyddet ordnade sex kurser i nödförstahjälp (2 på finska, 4 på svenska) för stadens personal. 76 anställda utbildades i nödförstahjälp (65 anställda år 2024).

Arbetsolycksfall och hot om våld

Antalet arbetsolycksfall var under år 2025 totalt 34 baserat på försäkringsbolagets statistik. Av dessa skedde 25 på arbetsplatsen och nio under resa till eller från arbetsplatsen. De största orsakerna till arbetsolyckor 47 procent (58 % år 2024), berodde på halkning, snubbling eller fall. 18 procent (10 % år 2024) berodde på våld som barn inom småbarnspedagogik eller elever i skola riktat mot personalen. Resten av olyckorna (35 %) har berott på att personalen träffats av något föremål i rörelse, cyklat omkull eller krockat med cykel eller bil eller till exempel sträckt sig till följd av en oförutsedd snabb rörelse på grund av en plötslig yttre händelse.

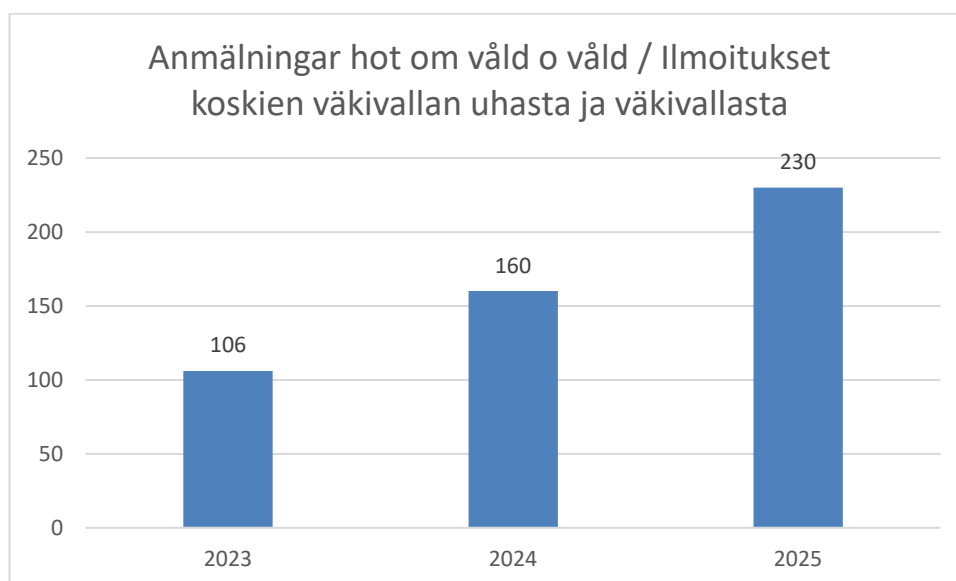


Antalet arbetsolycksfall ligger på samma nivå som år 2024. Antalet sjukfrånvarodagar till följd av arbetsolycksfall var 116 dagar, vilket är betydligt lägre än året innan. Detta beror på att vi år

2025 inte hade några arbetsolycksfall, som lett till längre sjukfrånvaro. Grafen beskriver av försäkringsbolaget godkända arbetsolycksfall.



Enligt statistiken har antalet anmälningar om hotfulla eller våldsamma situationer ökat med 43 procent från året innan. Anledningen till ökningen är en större medvetenhet om vilka situationer som anmäls bland personalen samt möjligheten att via anmälningar åstadkomma förbättringar i arbetsmiljön och trivseln på arbetsplatsen. Nationellt kan man också se en trend som visar på att antalet hotfulla och våldsamma situationer ökar inom kommunens service.



De våldsamma situationerna som rapporterats beror till över 90 procent på ett fåtal utåtagerande barn i förskolan och elever i specialklasserna. Även sporadiska händelser har rapporterats från övriga daghem och skolor. Några händelser om hotfulla kunder har rapporterats från personal i kundbetjäning.

Arbetarskyddet har noterat alla anmälningar. Arbetarskyddet deltar aktivt och hjälper till med

åtgärder som förbättrar situationen för personalen. Fortbildning ordnades i våldshantering för personal inom småbarnspedagogik och skola. Även en modell för individuell säkerhetsplan har tagits i bruk inom småbarnspedagogiken.

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.

Under 2025 har ett avvikande rekryteringsförfarande tillämpats. Stadsstyrelsen beslöt om en förlängning av förfarandet till följd av den ansträngda ekonomiska situationen. Personalsektionen har fattat beslut om lediganslående av nya eller obesatta tjänster och befattningar. Nya arbets- eller tjänsteförhållanden som behövts för att ersätta personer som pensionerats har behandlats och godkänts i stadens HR-grupp innan lediganslående. Sommarvikarier och andra vikarier som behövts för att trygga verksamheten året runt har fortfarande rekryterats på det sätt som reglerats i förvaltningsstadgan eller i sektorernas verksamhetsstadgor.

Personalkostnaderna inklusive arbetsgivarkostnader har ökat med 5,93 procent från 40 651 874 euro år 2024 till 43 062 586 euro år 2025. Till följd av överföringen av sysselsättningstjänsterna till staden ökade personalkostnaderna med 3,65%. En allmän arbets- och tjänstekollektivavtalsenlig löneförhöjning på 2,5 procent omfattade alla arbets- och tjänstekollektivavtal. Därtill fördelades en utvecklingspott enligt följande: AKTA 0,45 %, UKTA 0,4 %, UKTA G 0,25 %, TS 0,65 % och TIM-AKA 0,4 %.

I samband med ibruktagningen av nivålönesystemet 1.2.2025 verkställdes största delen (61,82%) av löneharmoniseringsbehovet. Förutom de avtalsenliga fördelningspottarna tillsattes även egna medel för att verkställa harmoniseringen. Resterande harmoniseringen sker i enlighet med den tvååriga harmoniseringsplanen.

Löner och arvoden som staden betalat ut 2022–2025

1 000 €	2023	2024	2025
Bildningstjänster / Sivistys	25 490	26 265	27 196
Tekniska tjänster / Tekniikka	1 772	1 896	1 880
Övriga / Muut	4 528	4 852	5 997
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	31 790	33 013	35 072
Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	6,44%	3,85%	6,24 %

Lönebikostnader ingår inte.

Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

	brutto	euro
1. Löner totalt / palkat yhteensä		35 072 381
2. Pensions- och andra sociala avgifter/(lönebikostnader)		
Eläke- ja muut sosiaalikulut (palkkasivukulut)		7 990 206
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsövård/Työterveyshuolto exkl.moms, ilman alv.5 %		567 979
Tyhy-verksamhet/-toiminta		163 706

* Staden har anhängit om ersättning från FPA för uppkomna kostnader, totalt uppgick kostnaderna år 2025 till 567 979,17 euro (exkl. 5 % moms). FPA godkände uppkomna kostnader enligt följande: ersättningsklass I: 272 236,19 euro, ersättningsklass II: 267 343,27 euro. FPA ersättningen för år 2025 års företagshälsöskostnader var totalt 249 094,87 euro.

Delvis avlönad arbets- eller tjänstledighet

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 2025 tog 87 personer ut 680 dagar delvis avlönad arbets- eller tjänstledighet (jämfört med 69 personer och 534 dagar år 2024). Delvis avlönade arbets- och tjänstledigheten har gett en inbesparing på 75 698 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 349 dagar och 29 personer år 2024 till 560 dagar och 41 personer år 2025. Utbytet gav en inbesparing på 58 288 euro år 2025.

Ersättning av utbildningskostnader

Kommuner har haft möjlighet att ansöka om och få ersättning för utbildningskostnader från sysselsättningsfonden. Utbetalningen av utbildningsersättning upphör 2026. Avsikten med utbildningsersättningen har varit att förbättra arbetsgivarnas möjligheter att ordna utbildning för sina anställda i syfte att utveckla deras yrkeskompetens. Staden beviljades utbildningsersättning på 29 255 euro år 2025 (jämfört med 29 965 euro år 2024).

Tillsammans uppgår ovanstående totalt till 163 241 euro.

6. Jämställdhet och likabehandling

Att leda olikheter är en central del av god personalledning och varje chefs verksamhet. Gott ledarskap har en positiv inverkan på bland annat arbetssäkerheten, arbetsvälmåendet, lönsamheten och serviceförmågan, kreativiteten och innovationsförmågan, uppkomsten av nätverk, personalnöjdheten, bilden av arbetsgivaren och arbetsplatsens dragningskraft. Målet är en arbetsmiljö där alla arbetstagare har samma förutsättningar att utvecklas och lyckas och där man förhåller sig positivt till mångfald och olikhet.

Arbetsplatsernas jämställdhetsfrågor beaktas då man utarbetar personalberättelsen. I personalberättelsen följer man till exempel upp den årliga löneutvecklingen och den procentuella andelen män och kvinnor. Enkäten om arbetsförmåga genomförs vart annat år och den innehåller frågor om arbetsgemenskapens atmosfär, ansvar, möjligheter, osakligt beteende och mobbning. Falcony-programmet är arbetarskyddets anmälningssystem för trakasserier och mobbning.

Till HR-gruppen hör stadens sektordirektörer och gruppen sammanträder månatligen. HR-gruppens uppgift är att samordna och synkronisera personal- och HR-frågor genom en uppbygglig, målmedveten och gemensam personalpolitik, där man beaktar likabehandling och rättvisa.

Staden Jakobstads jämställdhets- och likabehandlingsarbete följs upp av samarbetsgruppen. I samarbetsgruppen har man behandlat principer och planer som hänför sig till personalen, utveckling och likvärdigt bemötande av personalen samt det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet. Samarbetsgruppen utvärderar jämlikheten vid staden Jakobstads arbetsplatser vid behandlingen av personalberättelsen, vid uppföljningen av jämställdhetsplanen och i samband med behandlingen av andra ärenden och gör för förbättringsförslag. Inom staden har man utarbetat anvisningar och modeller som främjar mångfalden inom vår organisation, till exempel personalstrategin, ledarskapsmodellen och anvisningen för jämställdhet och likabehandling. 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 arbetsvälmåendeenkät, 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.

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, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjerelationer, funktionshinder, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annan anledning som rör personen.

Anvisningen för jämställdhet och likabehandling har uppdaterats 2024 för att motsvara de krav som idag ställs på likabehandling och jämställt bemötande. Anvisningen innehåller ett åtgärdsprogram med tidtabeller och ansvarspersoner. Hur åtgärdsprogrammet förverkligas följs kontinuerligt upp. Jämställdhets- och likabehandlingsenkäten genomförs nästa gång 2026. I samarbetsgruppen behandlas konkreta åtgärder och mål, genom vilka man främjar likabehandling i stadens personalpolitik.

Anvisningen innehåller resultaten från en kartläggning över hur personalen upplever jämställdhet och likabehandling i organisationen. Enkäten genomfördes i augusti 2024. Baserat på enkätresultaten upplevde personalen att jämställdhets- och likabehandlingssituationen i deras arbetsgemenskap var på en bra nivå. Arbetsklimatet kännetecknades av rättvisa och omsorg om arbetstagarna. Kulturen att arbeta tillsammans och stödet mellan kollegor framhävde en stark arbetsgemenskap som god grund för utveckling.

Arbetsvälmåendeenkäten som genomfördes 2025 gav också återkoppling på hur också jämlikhet och likabehandling förverkligas i organisationen.

- Medarbetarna upplever ett förtroendefullt och positivt arbetsklimate (4,2)
- Förhållandet mellan medarbetare och chefer präglas av förtroende (4,5), rättvisa (4,2) och inspiration (4,1).
- Medarbetarna upplever att ansvar fördelas på ett bra sätt (4,1) och att ledarskapet i organisationen är stödjande (4,1).
- Dialogen mellan medarbetare och chefer kring arbetsrelaterade frågor får goda betyg (4,0)

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 effektiviseras 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 2026–2027 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

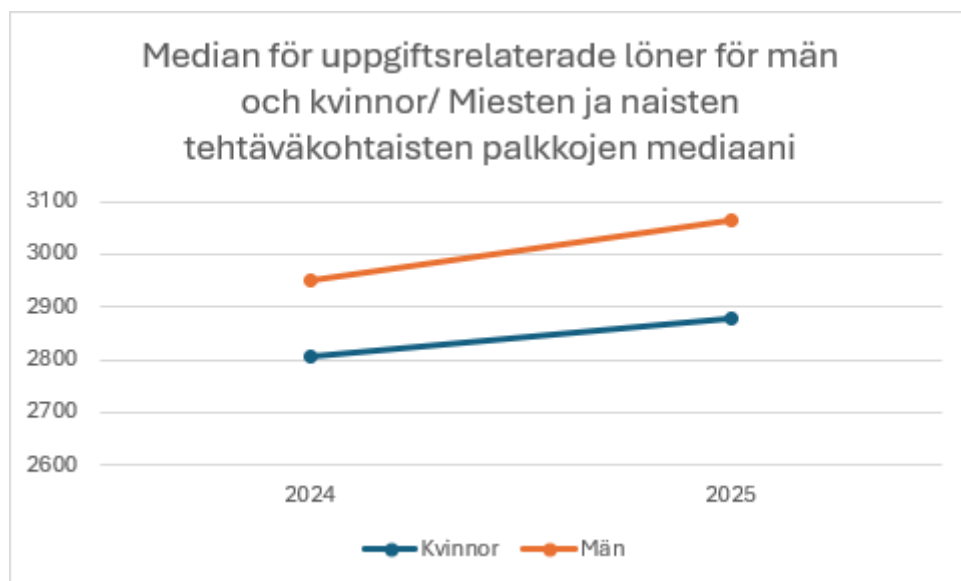
Tabellen beskriver en jämförelse av **den uppgiftsrelaterade medellönen** mellan män och kvinnor i heltid oberoende av arbetsuppgift. Jämförelsen visar att kvinnors uppgiftsrelaterade medellön i heltid är lägre än männens inom respektive arbets- och tjänstekollektivavtal. Det bör noteras att jämförelsen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

	Kvinnor	Män	Uppgiftsrelaterad lön (URL), kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön (URL), män	Kvinnors URL jämfört procentuellt med mäns URL
AKTA	367	62	2 747,68	2 984,47	-7,9 %
UKTA	284	58	3 241,20	3 347,74	-3,2 %
TS	17	53	3 332,86	3 431,69	-2,9 %

Mäns och kvinnors uppgiftsrelaterade löner enligt arbetskollektivavtal 31.12.2025

Den uppgiftsrelaterade medellönen för kvinnor (668 stycken) inom staden är 3 107,25 euro, medan motsvarande summa för männen (173 stycken) är 3 254,63 euro. Kvinnornas uppgiftsrelaterade medellön är 4,5 procent lägre än männens.

Grafen beskriver en jämförelse och utveckling av **den uppgiftsrelaterade medianlönen** för män och kvinnor i heltid, oberoende av arbetsuppgift och tjänstekollektivavtal. Både kvinnors och mäns uppgiftsrelaterade medianlöner har ökat från 2024 till 2025. Mäns uppgiftsrelaterade medianlön har dock ökat mer än kvinnors. Kvinnors uppgiftsrelaterade medianlöner har ökat från 2 805,92 euro till 2 876,07 euro (ökning 70,15 euro), och mäns från 2 948,71 euro till 3 065,04 euro (ökning 116,33 euro).



Mäns och kvinnors uppgiftsrelaterade medianlöner 2024 och 2025.

Lönekartläggningen visar att kvinnors uppgiftsrelaterade medellön och medianlön i heltid är lägre än männens. Det bör noteras att varken jämförelsen av den uppgiftsrelaterade medellönen eller medianlönen beskriver skillnaden mellan män och kvinnor i samma yrkeskategori. Skillnaderna är strukturella och beror inte på osaklig lönesättning inom samma uppgifter, utan på yrkes- och befattningsstruktur. Resultaten understryker vikten av fortsatt arbete med transparens i rekrytering, karriärutveckling och ledarskap.

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