



RASEBORG
RAASEPORI

RASEBORG.FI



2018

Personalbokslut



Innehållsförteckning

	Sida
1. INLEDNING	3
2. PERSONALSTRUKTUR	7
2.1 Antalet anställda	7
2.2 Ordinarie anställda	9
2.3 Ordinarie personalens könsfördelning	10
2.4 Ordinarie personalens ålder	11
2.5 Personalens språk	13
2.6 Avgångsomsättning	14
3. PERSONALENS ARBETSINSATS	15
4. SJUKFRÅNVARO	16
5. PERSONALKOSTNADER	19
6. ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR	20
7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	22
8. ARBETARSKYDDET	24
9. REKREATIONSVERKSAMHET	26
10. ARBETSVERKSAMHET I REHABILITERINGSSYFTE	27
11. PREMIERINGAR	29
12. PERSONALENKÄT	30
13. PERSONALENS KOMMENTAR	33

1. INLEDNING

Tionde året Raseborg

År 2008 var för många anställda en tid av förberedelse inför kommunsammanslagningen. 2009 innebar övergång till en ny organisation. För en del innebar förändringen en ny arbetsuppgift på en ny arbetsplats med en ny förman. För de flesta var dock övergången till Raseborg mindre dramatisk. 2010 blev ett saneringsår som personalen fick känna av i form av permitteringar och spartalko. 2011 kunde beskrivas som det första "normala" verksamhetsåret på länge. Det fjärde Raseborgsåret 2012 kan också beskrivas som ett normalt verksamhetsår men med en stor medvetenhet om att de ekonomiska realiteterna blir allt mer utmanande även för personalen. Under hösten 2013 genomfördes samarbetsförhandlingar i syfte att minska personalen med minst 50 årsverken under 2014. Under våren 2014 genomfördes samarbetsförhandlingar i syfte att minska personalen med 100 årsverken under 2015. Resultatet av dessa båda samarbetsförfarandena är en minskning av personalen med totalt 125 årsverken under åren 2014-2015. Det sjätte året 2014 kan beskrivas som ett år där det sker kraftiga anpassningar i verksamheten för att möta såväl ett ändrat servicebehov och ändrade möjligheter att finansiera verksamheten. 2015 verkställdes de personalminskningar som var en del av åtgärdsprogrammets målsättningar. 2016 fortsatte arbetet med att omorganisera avdelningar och enheter. Samarbetsförhandlingar fördes också för att under åren 2016-2019 minska personalen med ca 65 årsverken. Beslut om indragning av 4 enheter gjordes också. Under 2017 har arbetet med att förverkliga målsättningarna i åtgärdsprogrammet för "Raseborg 2020" fortsatt. Bl.a. har det inneburit att personalminskningar har verkställts. Under 2017 vände stadens ekonomi kraftigt uppåt. Under 2018 har ekonomin igen varit utmanande. Personal mängden och kostnaderna har ökat något under året. En ny strategi fastställdes för perioden 2018-2021.

Personalstrategi

Staden har fastställt en strategi för åren 2018 – 2021. Som ett komplement till strategin har tio punkter definierats som strategins förverkligande gällande personalpolitiken.

Strategin i ett nötskal:

Vision

Härliga Raseborg
Fungerar
Hållbart

Värdegrund

1. Öppenhet
2. Delaktighet
3. Jämställdhet

Strategins fyra huvudsakliga teman

1. Positiv attityd
2. Attraktiv stad
3. God service
4. Hållbar ekonomi



Strategins förverkligande gällande personalpolitiken

1. Ett gott medarbetarskap
 - Personalen ges stöd i medarbetarrollen
2. Ett gott ledarskap
 - Förmän får utbildning och stöd för sin uppgift
3. Aktiv information och kommunikation
 - Stadens kommunikationsplan implementeras hos personalen bl.a. genom utbildning
4. Fokus på att staden är en serviceorganisation
 - Kundbetjäningen lyfts fram tydligare gällande såväl externa som interna kunder
5. Satsningar på välmående och arbetshälsa för personalen
 - Åtgärder som förbättrar arbetshälsa och motivation prioriteras i budgeten
6. Sysselsätter och handleder personer inom den egna organisationen
 - Staden ombesörjer att det finns förutsättningar för att sysselsätta långtidsarbetslösa inom sin egen verksamhet
 - Stadens enheter tar i mån av möjlighet emot praktikanter, läroavtalselever, studerande som har inläring i arbete - period, civiltjänstgörare samt elever som utför dagsverke.
7. Personalens kunnande utvecklas
 - Personalens kunnande utvecklas och tas till vara. Även tyst kunskap tas tillvara vid personalens avgång
8. Elektroniska arbetssätt implementeras
 - Olika besluts- och arbetsprocesser digitaliseras
9. En bra arbetsmiljö eftersträvas
 - Såväl den fysiska som den psykiska arbetsmiljön förbättras
10. Jämställdhet och likabehandling eftersträvas
 - Jämställdhetsplanen förverkligas

Utbildningsplan

Genom en lagändring 1.1.2014 har bestämmelsen om personal- och utbildningsplan ändrats. Lagens målsättning är att främja kompetensutveckling och förändringsförmågan, att förlänga arbetskarriärerna, att förbättra produktiviteten och konkurrenskraften, samt att stärka de anställdas konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Planen innehåller a) personalstruktur, b) användningen av olika anställningsformer, c) upprätthållande av arbetsförmågan och arbetsmarknadskompetensen, d) bedömning av yrkeskunnande samt e) kompetensutvecklingsmålen för året.

Personalkostnadernas utveckling

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 81 668 493,12 € jämfört med 79 876 924,53 € under 2017. D.v.s. en ökning på 1 791 568,59 €, eller ca 2,24 %.

Satsningar på hälsa och välbefinnande

Under året har satsningar gjorts för att befrämja personalens hälsa och välbefinnande, och på detta sätt stöda arbetsförmågan. Stadens personal har möjlighet att få motions- och kultursedlar, simma i egen simhall till en liten kostnad samt delta i ledda motions- och rekreationsaktiviteter.

En barnvänlig kommun

Raseborgs stad deltar i arbetet med att vara en barnvänlig kommun. Modellen med barnvänlig kommun grundar sig på UNICEFs "Child Friendly City" modell. Målet är att främja förverkligandet av barnets rättigheter i barnets vardag. För Raseborgs stad betyder detta konkret:

- Ett engagerat och produktivt utvecklingsarbete.
- Att barnvänlighet främjas på alla nivåer inom staden.
- Att åtgärder som leder till bestående förändringar vidtas.
- Att barn och unga deltar i hela processen.



Feelit

För att öka arbetsvälmåendet, stärka arbetshälsan och för skapa ett bra arbetsklimat genomförde Raseborgs stad under åren 2011-2013 tillsammans med Skärgårdens arbetshälsoakademi i Kasnäs projektet FEELIT.

Totalt deltog 54 grupper och 993 deltagare i projektet under projekttiden. Eftersom det fanns flera arbetsplatser som hade intresse av att delta i projektet, men inte hann under själva projekttiden så har verksamheten fortsatt i liten skala utan extern finansiering. Under 2018 deltog 4 nya grupper med sammanlagt 70 deltagare.

Statistik

Detta personalbokslut är det tionde som gjorts för Raseborgs stad. Personalbokslutet är ett redskap för uppföljning och utveckling av ärenden som gäller personalen. Syftet med personalbokslutet är att ge en helhetsbild av personalstrategin, personalmängden och strukturen, personalens arbetsinsats, sjukfrånvarofrekvensen, personalkostnaderna, företagshälsovården, arbetarskyddet, personalens rekreationsverksamhet, arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte, premieringar samt ett sammandrag av resultatet från personalenkäten.

Redovisningen och uppföljningen av personalresurserna är en fortgående process sammanknuten med ekonomi- och verksamhetsplaneringen inom staden. För att öka användbarheten behövs dock jämförelser över en längre tidsperiod. I och med att detta personalbokslut är det tionde för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009 – 2017, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2013-2017. Direkta statistikjämförelser med tiden innan kommunsammanslagningen går tyvärr inte att göra. Detta beror dels på att organisationens indelning är ny och att statistikuppgifterna i de tidigare personalboksluten inte är uppgjord på samma grund och därmed inte jämförbara.

Statistikuppgifterna är hämtade ur stadens lönesystem och eHRM-info rapportmodulen och de flesta av rapporterna kan brytas ned i mindre delar så att analyser också sker på enhetsnivå. På så sätt kan stadens enheter använda uppgifterna i uppföljningen av sin verksamhet likväl som de fungerar som ett hjälpmedel för stadens ledning bl.a. vid resursering och planering av verksamheten.

Begreppsanalys

Personalbokslutet mäter personalen på olika sätt. Det gör skillnad på tillsvidareanställda (ordinarie) och tidsbundet anställda (kan vara vikarier för en ordinarie, men behöver inte vara det), samt anställda på heltid och deltid. Dessutom görs skillnad på anställda i huvudtjänst och anställda i bitjänst. Dessa begrepp har inget att göra med om man är tjänsteman eller inte, utan är skattemyndigheternas indelning. De som är anställda i huvudtjänst får i regel sin huvudsakliga inkomst från staden. De som är anställda i bitjänst får i regel biinkomster från staden (t.ex. timlärare på kulturinstitutet). En anställd i bitjänst kan dock vara anställd på heltid. I de fallen har personen i regel t.ex. ett företag eller jordbruksverksamhet som huvudtjänst.

Anställningsförhållanden kortare än 14 dagar räknas inte med i statistiken som mäter personalen, men nog när antalet arbetsperioder i kalenderdagar räknas, eller antalet årsverken räknas. Praktikanter, civiltjänstgörare och anställda i rehabiliterande arbetsverksamhet syns inte i personalstatistiken, men är ändå sådana som utför en arbetsinsats åt staden.



2. PERSONALSTRUKTUR

2.1 Antalet anställda

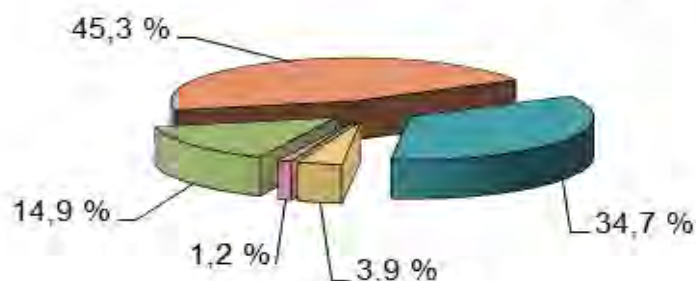
Nedan anges personal i huvudtjänst 31.12.2018. Diagram 1 och tabell 1 visar förutom antalet även fördelningen mellan sektorer. Diagram 2 visar fördelningen mellan personal på heltid respektive deltid. Tabell 2 visar förutom fördelningen mellan personalen på heltid respektive deltid, även om anställningsförhållandet är tidsbundet eller ordinarie.

I statistiken ingår samtliga anställda förutom kortvariga arbetsförhållanden som varar mindre än 14 dagar. Även anställda som vid tidpunkten varit frånvarande utan lön är borträknade i detta sammanhang. I statistiken ingår dock inte timplärare vid medborgarinstitutet och musikinstitutet.

Antalet anställda i huvudtjänst har ökat med 64 personer från 31.12.2017 till 31.12.2018. Detta är dock en mätning som gäller ett enskilt datum på året och ger inte en rättvis bild av helheten. Den totala årsarbetsinsatsen och dess utveckling beskrivs bättre i tabell 5 och tabell 6.

Personal i huvudtjänst 31.12.2018

Sammanlagt 1913 (100%)



<input type="checkbox"/> Raseborgs Vatten	<input type="checkbox"/> Teknik
<input type="checkbox"/> Bildning	<input type="checkbox"/> Social- och hälsovård
<input type="checkbox"/> Koncerntjänster	

Diagram 1

Personal i huvudtjänst 2018. Hela staden och sektorer

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Koncerttjänster	73	72	76	79	80	90	94	79	78	76	80	75
Social- och hälsovård	646	653	656	667	671	739	721	672	660	662	660	664
Bildning	854	859	852	856	855	734	748	867	864	891	875	867
Teknik	280	285	283	288	287	294	288	288	289	291	288	285
Raseborgs Vatten	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21	22
Sammanlagt	1875	1891	1889	1912	1915	1879	1873	1928	1913	1942	1924	1913

Tabell 1

Personal i huvudtjänst 31.12.2018 heltid, deltid

Sammanlagt 1913 pers. (100%)

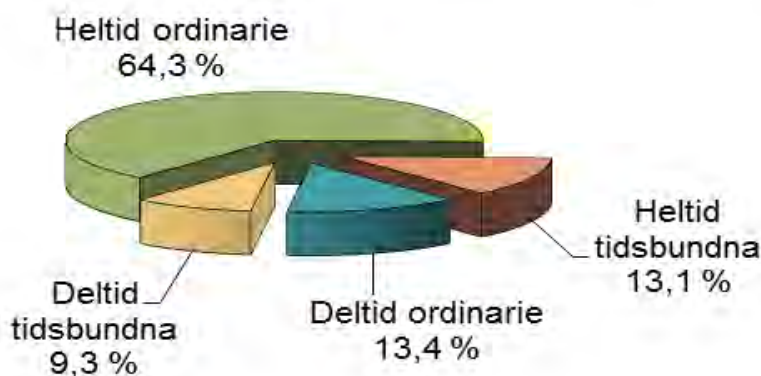


Diagram 2

Personal i huvudtjänst 2013-2018. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Heltid ordinarie	1265	1270	1254	1185	1228	1230
Heltid tidsbundna	269	248	228	231	219	250
Deltid ordinarie	278	291	291	301	255	256
Deltid tidsbundna	141	133	142	162	147	177
Totalt	1953	1942	1915	1879	1849	1913

Tabell 2

2.2 Ordinarie anställda

Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2018, samt nedan ett sammandrag av perioden 2009-2017. Eftersom motsvarande uträkningar inte gjordes på samma grund i Ekenäs, Karis och Pojo kan en relevant jämförelse med 2008 eller tidigare inte göras.

Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2018

	Heltid			Deltid			Alla
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Totalt
Stadskansliet	12	12	24	2	2	4	28
Ekonomiavdelningen	1	8	9	0	0	0	9
Personalavdelningen	5	10	15	1	0	1	16
Utvecklingsavdelningen	1	7	8	0	0	0	8
Social- och hälsovård administration	2	14	16	0	0	0	16
Äldreservice	8	209	217	1	55	56	273
Hälsovårdstjänster	8	132	140	1	35	36	176
Social service	1	30	31	0	3	3	34
Sysselsättningstjänster	7	14	21	0	2	2	23
Administration och övrig utbildning	7	19	26	4	4	8	34
Småbarnspedagogik	0	236	236	0	14	14	250
Utbildning	51	187	238	6	97	103	341
Fritidsavdelning	12	30	42	0	3	3	45
Teknik administration	5	8	13	1	0	1	14
Samhällsteknisk avdelning	20	3	23	2	0	2	25
Planläggnings- och miljöavdelning	15	13	28	0	0	0	28
Utrymmesförvaltningsavdelning	31	107	138	5	24	29	167
Avfallsnämnden	0	2	2	0	0	0	2
Raseborgs vatten	18	2	20	2	0	2	22
Hela staden	204	1043	1247	25	239	264	1511

Tabell 3

Sammandrag av perioden 2009-2017

År	Totalt
2009	1 441
2010	1 469
2011	1 506
2012	1 628
2013	1 563
2014	1 586
2015	1 553
2016	1 521
2017	1 506



2.3 Ordinarie personalens könsfördelning

I diagram 3 beskrivs könsfördelningen bland personalen för hela staden och per sektor. 84,84 % av personalen är kvinnor och 15,16 % män. Könsfördelningen ligger nära medeltalet för landets kommunalt anställda. Stadens system för personalstatistik har inte möjlighet att beakta anställda som inte önskar uppge kön.

Staden har en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Denna baserar sig på jämställdhetslagen (609/1986). Stadsfullmäktige beslöt 2013 att anta den europeiska jämställdhetsdeklarationen.

Bland sektorerna är social och hälsovården den med proportionellt sett mest kvinnor, 95 % av alla anställda. Inom affärsverket Raseborgs Vatten är förhållandet det motsatta där 91 % av de ordinarie anställda är män.

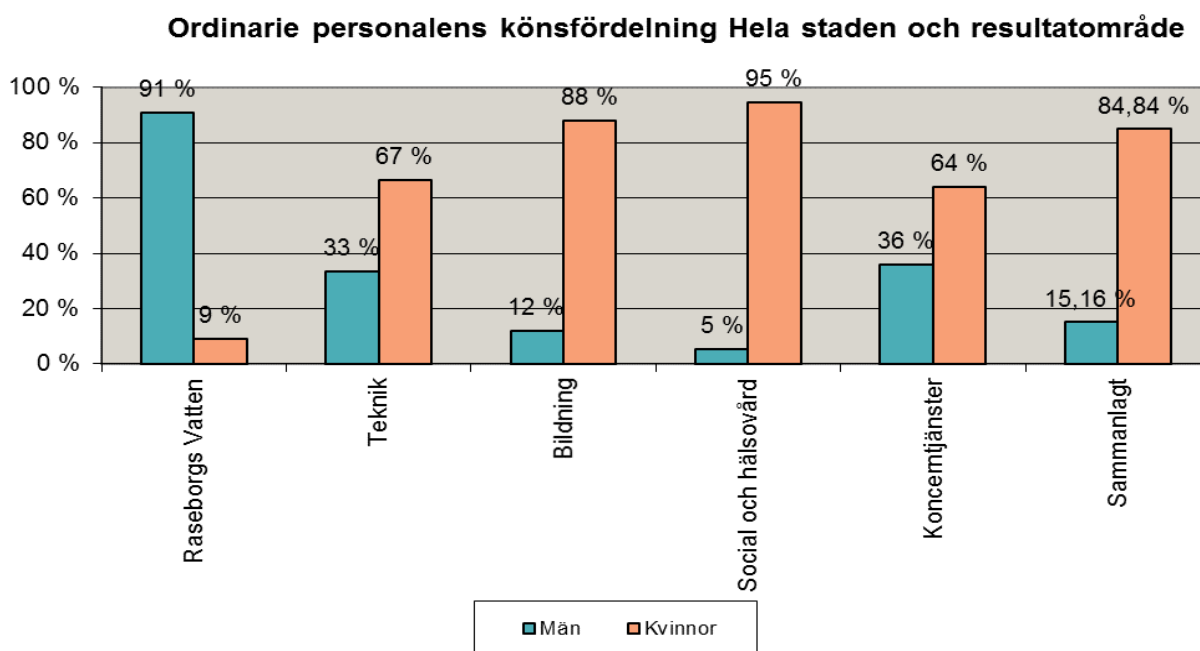


Diagram 3



2.4 Ordinarie personalens ålder

I diagram 4 beskrivs medelåldern hos stadens personal. Medelåldern bland kvinnor var 1,8 år lägre än männens medelålder.

Diagrammet beskriver situationen per 31.12.2013 - 2018.

Ordinarie personalens medelålder Hela staden

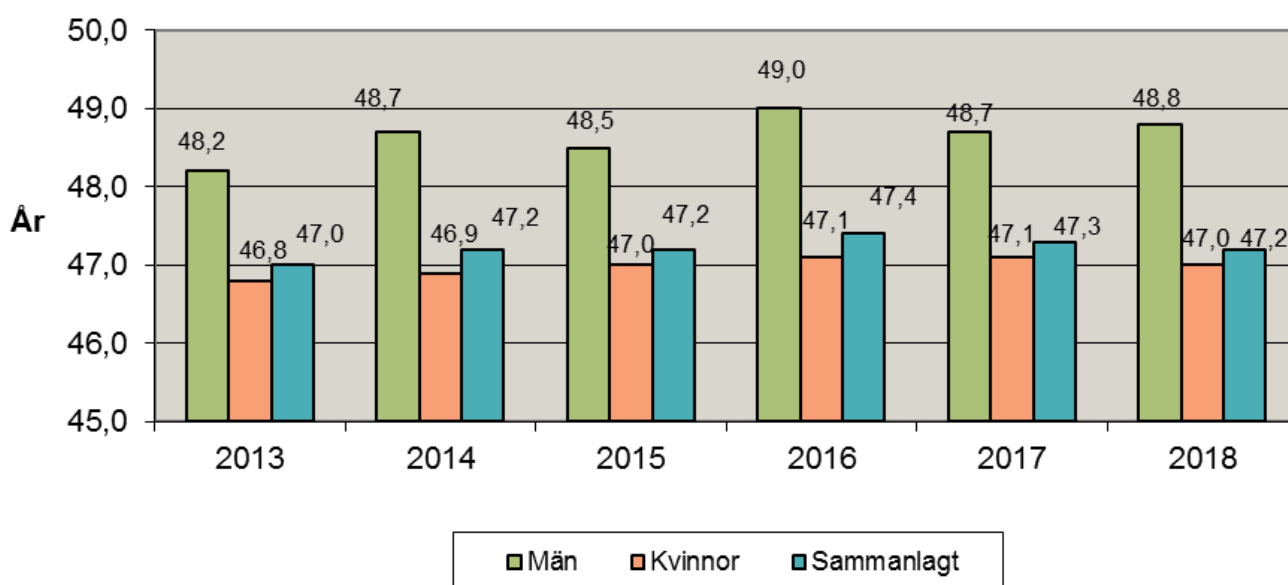


Diagram 4



Åldersprofilen i diagram 5 visar att åldersgruppen 50-54 år samt 55-59 år är de största enskilda åldersgrupperna totalt. 33,7 % av personalen hör till någondera gruppen.

Man kan konstatera att nästan 48 % av den ordinarie personalen är 50 år eller äldre. Endast 7,6 % av den ordinarie personalen är under 30 år.

Åldern för pensionering varierar och kan överstiga 65 år. 31.12.2018 fanns 13 ordinarie anställda över 65 år vilket är färre än 2017 (14) .

Diagrammet beskriver situationen per 31.12.2018.

Ordinarie personalens åldersprofil. Hela staden

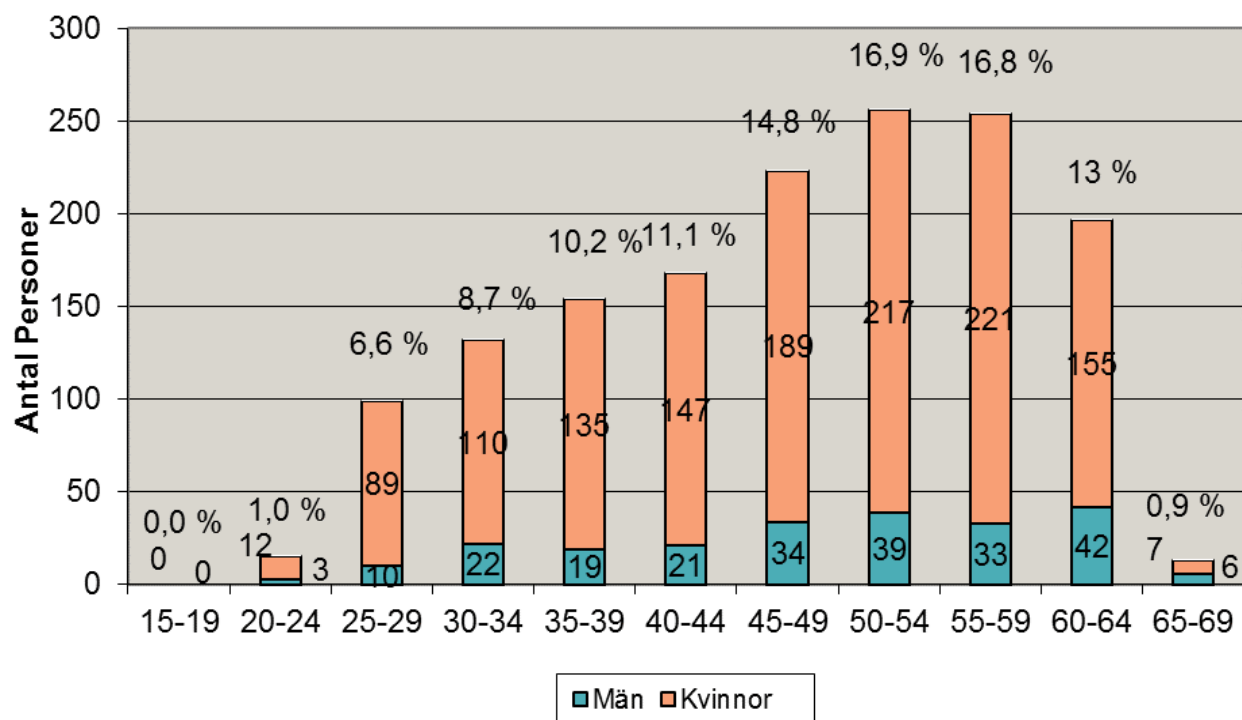


Diagram 5

2.5 Personalens språk

Ordinarie personalens modersmål 2013 - 2018 beskrivs i diagram 6. 2018 hade 75,5 % svenska som modersmål och 24,4 % finska och 0,1 % ett annat modersmål. Språkförhållandet bland stadens befolkning är 30,7 % finskspråkiga och 64,9 % svenskspråkiga och 4,4 % övriga språk.

Ordinarie personalens modersmål. Hela staden.

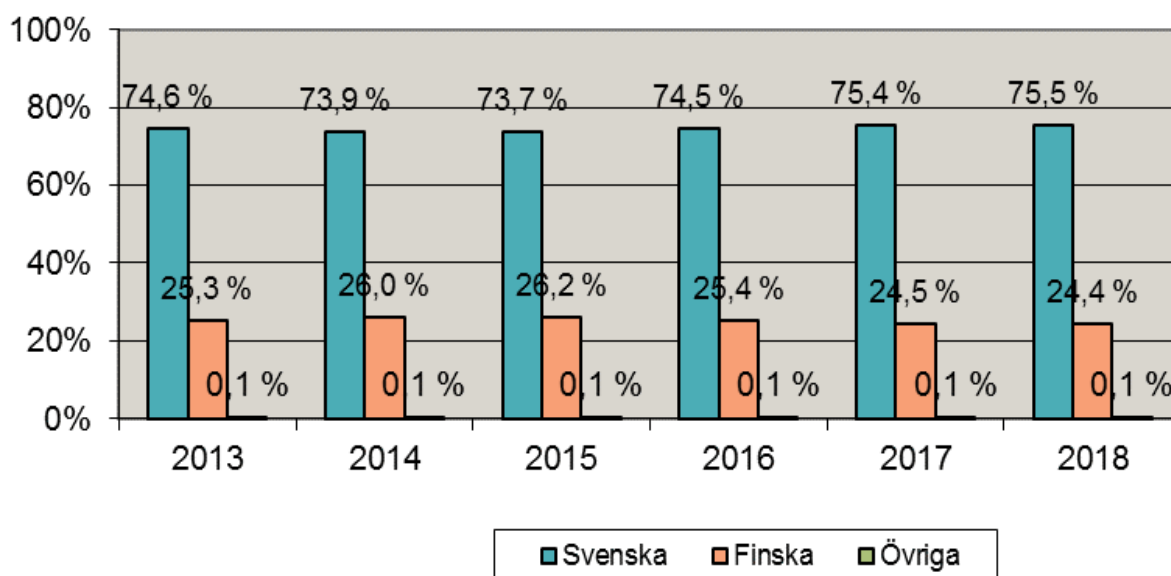


Diagram 6



2.6 Avgångsomsättning

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 113 personer vilket är ca 7,5 %.

Beteckningen "slutat" innehåller avgångsorsaker som byte av arbetsplats eller arbetsgivare, avgång p.g.a. av att arbetet upphört medan "annan orsak" innebär egen uppsägning eller bortgång.

Tabell 4 visar hur många som gått i olika typ av pension under året, samt medelåldern för varje kategori.

Ordinarie personalens avgångsomsättning. Hela staden.

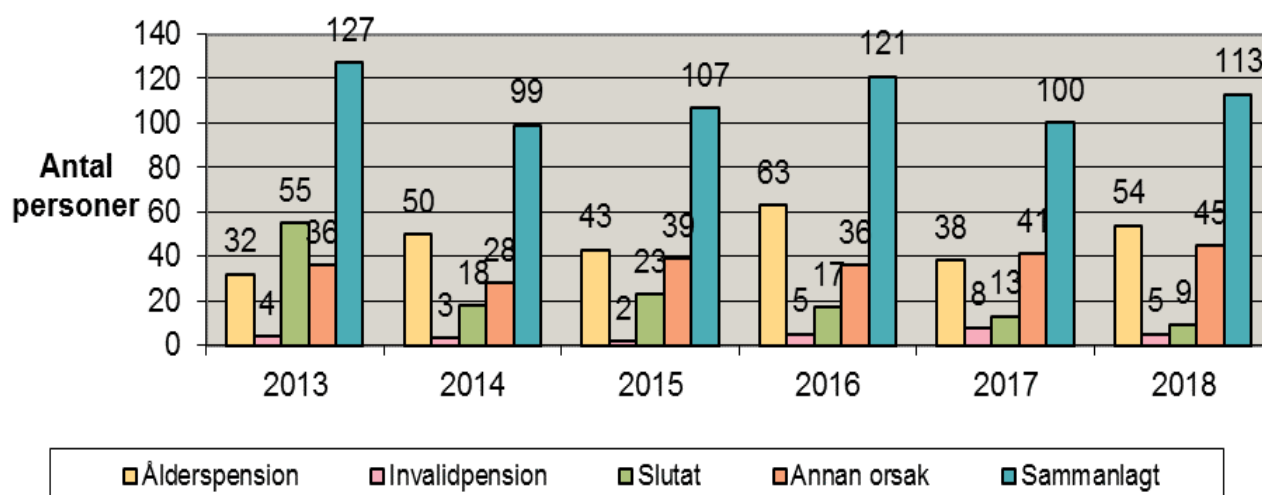


Diagram 7

Typ av pension	Personer	Medelålder
Ålderspension	54	63,9
Deltidspension	0	0
Invalidpension	5	61,1
Delinvalidpension	7	56,9
Rehabiliteringsstöd	9	47,4

Tabell 4

3. PERSONALENS ARBETSINSATS

Tabell 5 beskriver arbetsperioder i kalenderdagar, frånvaron i kalenderdagar, den arbetade ordinarie årsarbetstiden i arbetsdagar samt arbetsinsatsen i årsarbeten. I beräkningen ingår inte arbetsförhållanden som är kortare än 14 dagar.

Den utförda årsarbetstiden, d.v.s. den arbetade tiden under året är antalet dagar under kalenderåret (365) minus all frånvaro i kalenderdagar. Till frånvaron hör: lördagar, söndagar, arbetstidsförkortande söckenhelger, semesterdagar samt både avlönade och oavlönade arbets- och tjänsteledigheter. Ett årsarbete är således ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. Tabell 6 visar antal årsarbeten sektorvis 2013-2018. Tabell 7 visar olika ledigheter i antal kalenderdagar.

	Arbetsperioder i kalenderdagar	Frånvaro i kalenderdagar	Arbetsinsats sammanlagt i kalenderdagar	Arbetsinsats sammanlagt i procent	Arbetsinsats i årsarbeten
Koncerttjänster	28 036	4 903	23 133	82,5 %	63,4
Social och hälsovård	238 908	57 672	181 236	75,9 %	496,5
Bildning	320 591	61 523	259 068	80,8 %	709,8
Teknik	100 609	19 106	81 503	81,0 %	223,3
Raseborgs Vatten	8 234	987	7 247	88,0 %	19,9
Sammanlagt	696 378	144 191	552 187	79,3 %	1512,8

Tabell 5

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Allmän och koncernförvaltning	247,5					
Koncerttjänster		170,5	170,4	163,3	55,0	63,4
Allmän och ekonomiförvaltning		56,9	52,6	52,6		
Grundtrygghet ordnare						
Social och hälsovård	521,5	545,7	539,4	516,9	498,1	496,5
Bildning	717,4	712,7	708,5	720,9	690,1	709,8
Teknik	49,5	53,1	61,7	67,3	226,2	223,3
Ekenäs Energi	28,7					
Raseborgs Vatten	21,9	22,1	21,1	20,8	20,5	19,9
Totalt	1586,5	1561,0	1553,7	1541,8	1489,9	1512,8

Tabell 6

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alterneringsledighet	1194	1326	1488	408	133	771
Utbildningsdagar	1300	1392	1437	1399	1625	1851
Oavlönad tjänstledighet	2503	2291	2798	3162	1356	1831
Vård av sjukt barn	1291	1384	1387	1569	1309	1467
Permittering	0	0	0	0	0	0
Spartalko	1071	0	0	0	1029	0
Totalt	7359	6393	7110	6538	5452	5920

Tabell 7

4. SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron var under år 2018, 31 196 kalenderdagar vilket motsvarar ca 85 årsarbeten.

Diagrammen 8, 9 och 10 beskriver sjukfrånvarofrekvensen per månad, typen av frånvaro samt antalet frånvarodagar räknat i kalenderdagar under 2018.

Med lagstadgad frånvaro avses familjeledigheter m.m. och övrig frånvaro bl.a. rehabilitering.

Tabell 8 är en sammanställning på diagnoskoder för all sjukfrånvaro. Tabell 9 beskriver sjukfrånvaron i arbetsdagar. Sjukfrånvaron är i medeltal 16,5 arbetsdagar per årsarbete, vilket motsvarar 7,66 % av årets arbetsdagar. 2017 var sjukfrånvaron i medeltal 15,4 arbetsdagar per årsarbete, vilket motsvarar 7,13 % av årets arbetsdagar. Sjukfrånvaron har således ökat med 0,53 procentenheter eller 1,1 arbetsdagar per årsarbete jämfört med 2017.

Sjukfrånvarodagar Hela staden

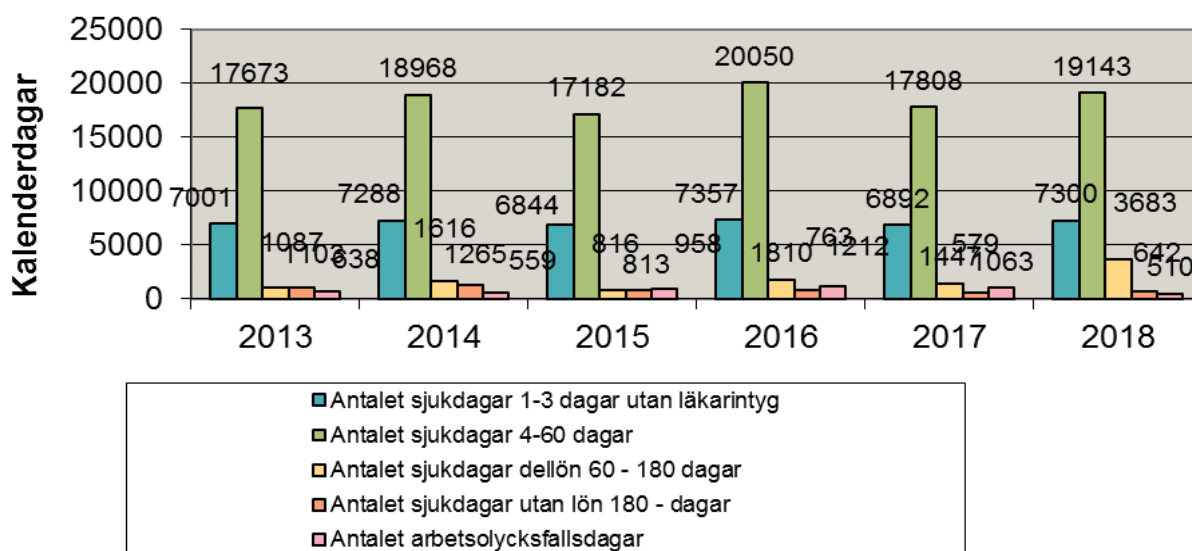


Diagram 8

	2017	2018
M: (sjukdomar i stöd och rörelseorganen)	28 %	33 %
F: (psykisk ohälsa)	23 %	26 %
R: (egen anmälan/odiagnosticerad)	11 %	10 %
S-T: (skador och olyckor)	11 %	5 %
J: (sjukdomar i andningsvägarna)	10 %	10 %
Övrigt: (t.ex. Nervsystemet, tumörer, blodomlopp, ögon & öron)	18 %	16 %

Tabell 8



Sjukfrånvarodagar per månad

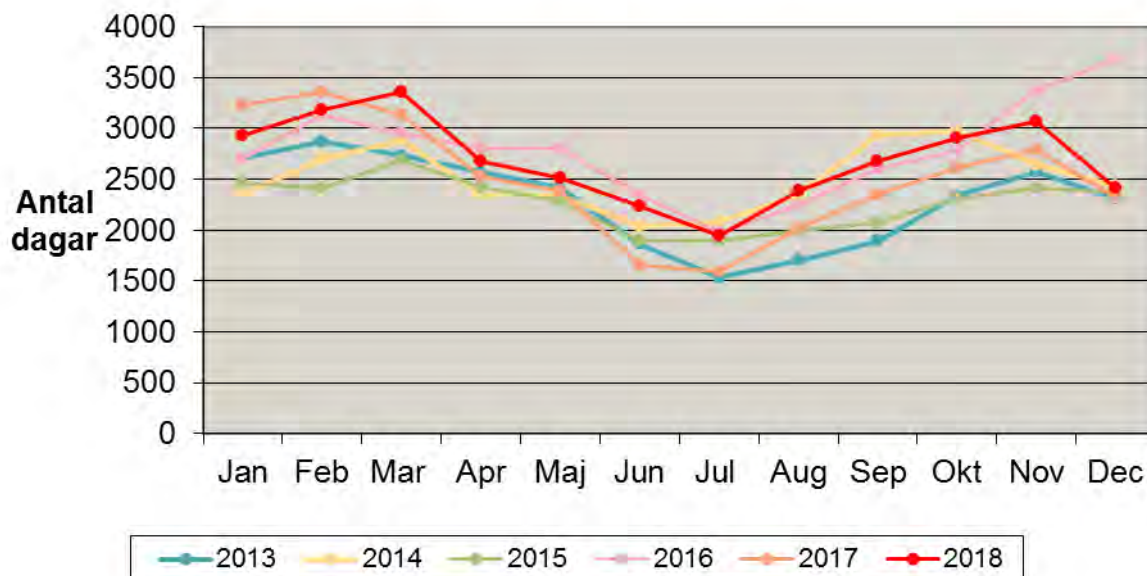


Diagram 9

Frånvarodagar

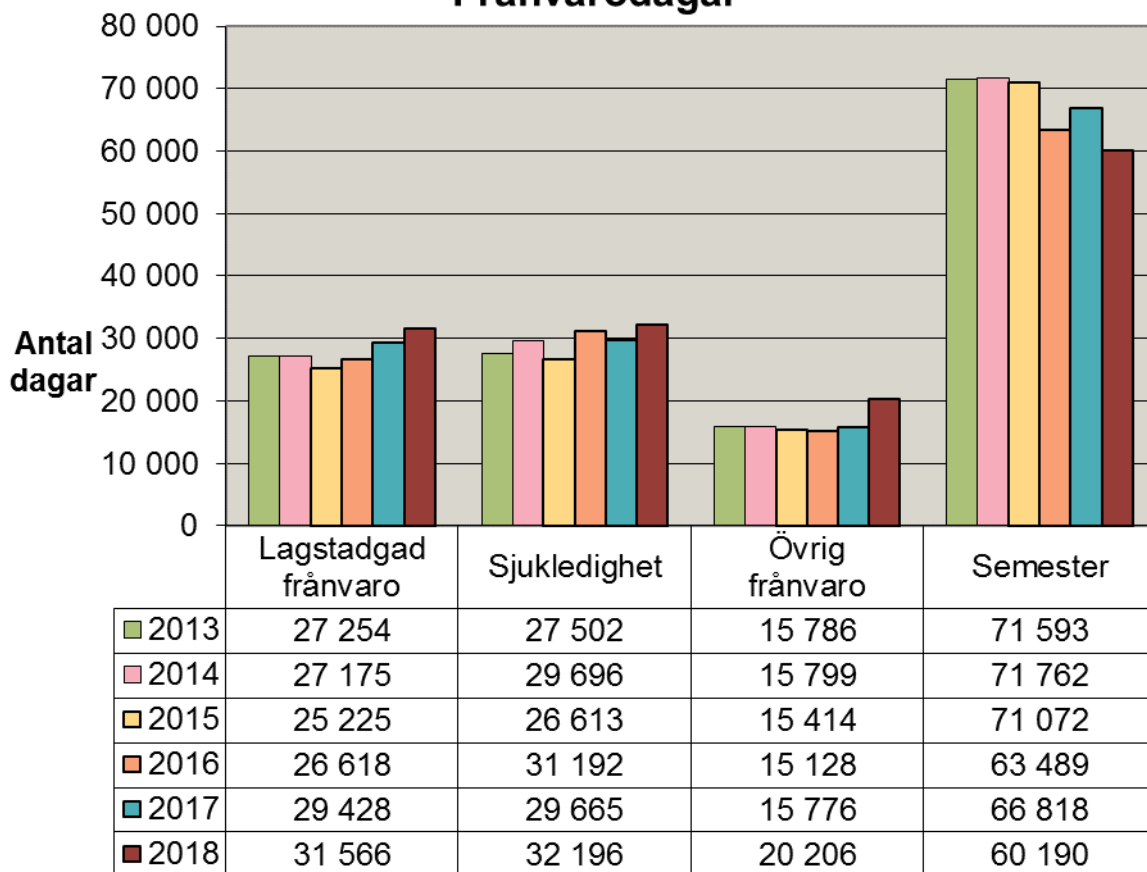


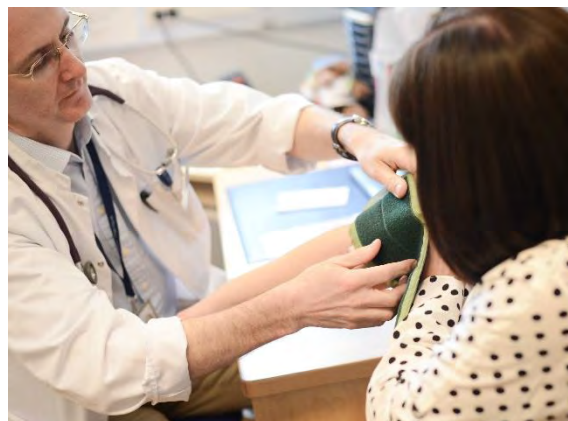
Diagram 10

Tabell 9 beskriver sjukfrånvaron i arbetsdagar och perioder. Hela staden, avdelningar och i medeltal per person. Nedan ett sammandrag på motsvarande uppgifter under perioden 2009-2017.

	Sjukfrånvaro i arbetsdagar	Antal sjukfrånvaroperioder	Arbetsdagar per person	Sjukfrånvaro % av arbetsdagar
Stadskansliet	796	87	32,9	15,23 %
Ekonomiavdelningen	36	15	4,9	2,25 %
Personalavdelningen	26	18	1,9	0,88 %
Utvecklingsavdelningen	53	23	5,8	2,70 %
Social- och hälsovård administration	73	25	5,4	2,52 %
Äldre service	6912	1530	26,0	12,02 %
Hälsovårdstjänster	3062	690	19,4	8,99 %
Social service	346	131	8,6	3,98 %
Sysselsättningstjänster	136	53	7,1	3,28 %
Administration och övrig utbildning	167	6	5,1	2,35 %
Småbarnspedagogik	3757	1079	16,0	7,40 %
Utbildning	3491	1121	10,5	4,88 %
Fritidsavdelning	413	113	9,7	4,48 %
Teknik administration	43	6	3,5	1,62 %
Samhälsteknisk avdelning	546	106	19,2	8,87 %
Utrymmesförvaltningsavdelning	3393	464	21,8	10,10 %
Planläggnings- och miljöavdelning	187	71	7,5	3,48 %
Raseborgs vatten	277	52	13,9	6,41 %
Hela staden	23714	5590	16,5	7,66 %

Tabell 9

År	dag/årsarbete	i procent
2009	11,8	5,48 %
2010	11,5	5,34 %
2011	13,7	6,35 %
2012	12,4	5,74 %
2013	13,0	6,02 %
2014	14,5	6,71 %
2015	13,0	6,01 %
2016	16,5	7,65 %
2017	15,4	7,13 %



5. PERSONALKOSTNADER

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 81 668 493,12 € jämfört med 79 876 924,53 € under 2017. D.v.s. en ökning på 1 791 568,59 €, eller ca 2,24 %.

LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING (Enligt skatteredovisningar)

	2018	2017
Löner för huvudsyssla		
Raseborgs stad	62 060 594 €	60 859 263 €
Raseborgs Vatten	956 077 €	977 455 €
Löner för bisyssla		
Raseborgs stad	1 088 620 €	955 722 €
Raseborgs Vatten	5 454 €	3 342 €
Naturaförmåner		
Raseborgs stad	310 090 €	301 738 €
Raseborgs Vatten	0 €	0 €
Pensioner		
Raseborgs stad	15 980 €	15 885 €
Raseborgs Vatten	0 €	0 €
	0 €	0 €
Arbetsersättningar	2 045 493 €	2 085 667 €
Källskattepliktiga löner	0 €	2 352 €
Totalt	66 482 308 €	65 201 424 €

	2018	2017
PERSONALKOSTNADER		
Personalkostnader		
Löner och arvoden	65 134 655,17 €	63 171 499,59 €
Till löner hörande ersättningar	-1 056 521,68 €	-944 326,31 €
	64 078 133,49 €	62 227 173,28 €
Lönebikostnader		
Pensionskostnader	15 254 826,39 €	14 818 246,68 €
Övriga lönebikostnader	2 268 276,63 €	2 762 610,66 €
Totalt enligt resultaträkningen	81 601 236,51 €	79 808 030,62 €
Aktiverade personalkostnader	67 256,61 €	68 893,91 €
Personalkostnader totalt	81 668 493,12 €	79 876 924,53 €

6. ÖVERTIDERSÄTTNINGAR

I diagram 11 och 12, samt i tabell 10 beskrivs övertidersättningarna exklusive lönebikostnader. I redovisningen ingår inte lärarnas extra timmar utöver normal undervisningskyldighet eftersom dessa timmar ingår som en komponent i deras lönesystem. Detta arrangemang är ett billigare alternativ än att anställa flera lärare, och kan således inte anses vara övertid i egentlig mening.

**Övertidersättningar (utan bikostnader),
Hela staden**

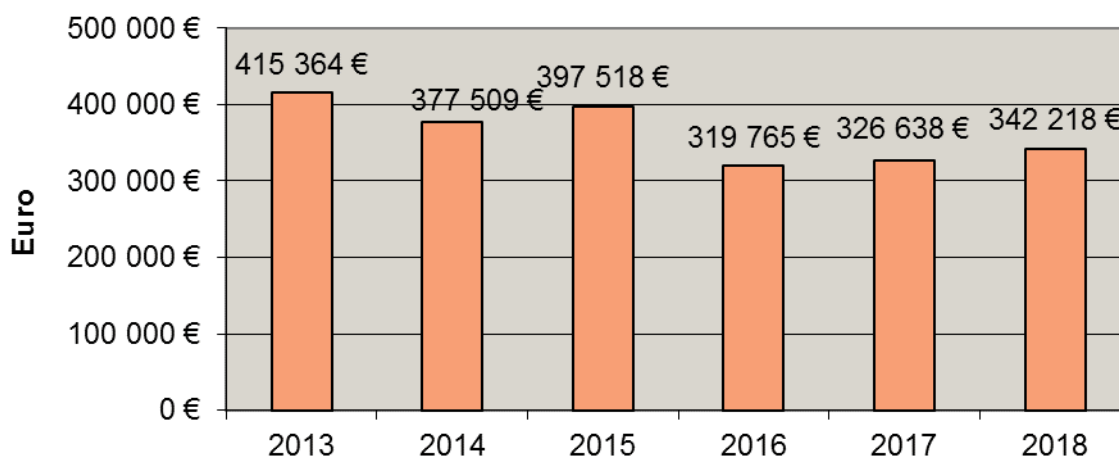


Diagram 11

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Koncerttjänster	65 276 €	37 580 €	31 880 €	34 791 €	8 556 €	12 156 €
Allmän- och ekonomiförv.	0 €	8 448 €	11 587 €	9 125 €	0 €	0 €
Social och hälsovård	163 687 €	222 316 €	229 103 €	162 988 €	176 380 €	188 076 €
Bildning	38 815 €	62 156 €	67 383 €	61 710 €	63 766 €	67 137 €
Teknik	38 023 €	12 288 €	20 204 €	19 749 €	47 544 €	42 504 €
Ekenäs Energi	72 782 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Raseborgs Vatten	36 781 €	34 721 €	37 361 €	31 402 €	30 392 €	32 345 €
Sammanlagt	415 364 €	377 509 €	397 518 €	319 765 €	326 638 €	342 218 €

Tabell 10

Övertidsersättningar/årsarbeten

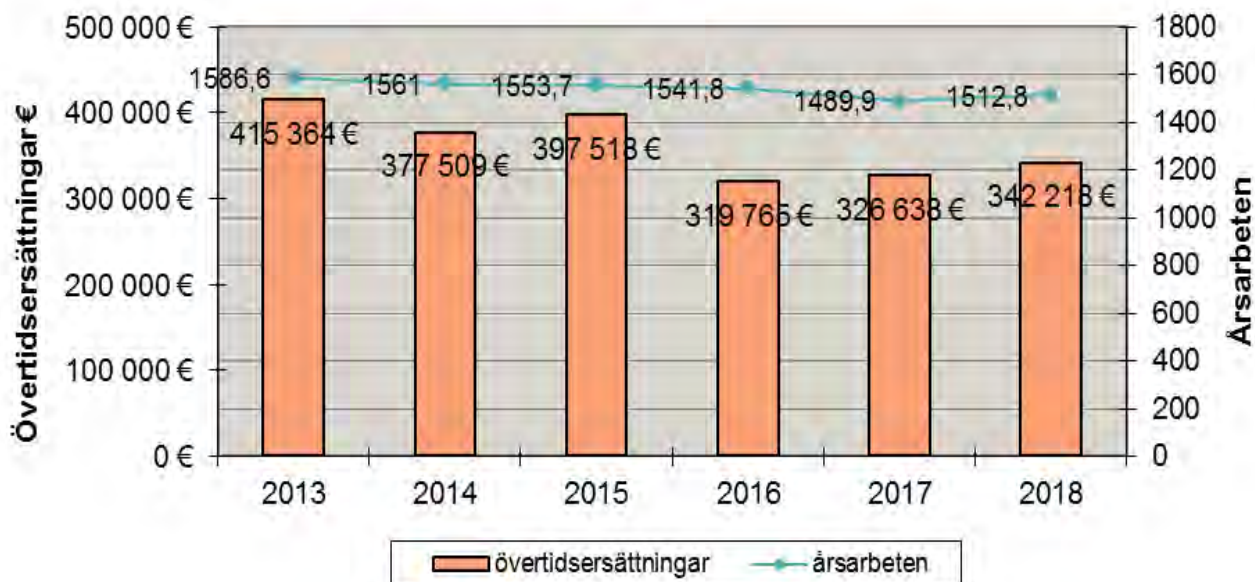


Diagram 12



7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Stadens anställda har erbjudits företagshälsovård vid Mehiläinens mottagningar i Ekenäs och Karis. Lagstadgad förebyggande verksamhet och frivillig sjukvård på allmänläkarnivå har bekostats av arbetsgivaren. Specialistläkarkonsultationer har kunnat göras med remiss av företagsläkaren.

Folkpensionsanstalten ersätter kostnader för företagshälsovård enligt 60 % för förebyggande verksamhet och 50 % för sjukvård upp till ersättningstaket som framgår ur tabellen nedan. Kostnaderna för den förebyggande vården överstiger för första gången ersättningstaket vilket betyder att staden inte får någon ersättning alls för den överstigande delen.

Förebyggande vård (klass I)

	brutto	netto
Mehiläinen	501 422,00 €	287 207,00 €
Förstahjälpberedskap (utrustning och utbildning)	8 967,00 €	3 587,00 €
Totala kostnader , klass I	510 389,00 €	290 794,00 €

Kostnad i medeltal per anställd	204,16 €	116,32 €
FPA ersättningstak	169,50 €	

Sjukvård (klass II)

	brutto	netto
Mehiläinen	539 392,00 €	269 696,00 €
Totala kostnader , klass II	539 392,00 €	269 696,00 €

Kostnad i medeltal per anställd	215,76 €	107,88 €
FPA ersättningstak	254,10 €	

Totala kostnader , klass I + klass II	1 049 781,00 €	560 490,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	419,91 €	224,20 €
FPA ersättningstak	423,60 €	

Tabell 11: Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2018.

Företagsläkare	
Hälsoundersökning	2 431 st.
Information, rådgivning och vägledning	129 st.
Sjukvård	3 147 st.
Arbetsplatsutredning	22 tim.
Företagshälsovårdare	
Hälsoundersökning	463 st.
Information, rådgivning och vägledning	427 st.
Sjukvård	1 140 st.
Arbetsplatsutredning	143,5 tim.
Arbetsplatsfysioterapeut	
Hälsoundersökning	84 st.
Sjukvård(fysioterapibehandling)	1 165 st.
Arbetsplatsutredning (ergonomikartläggning)	82,5 tim.
Information, rådgivning och vägledning	132 st.
Arbetsplatspsykolog	
Information, rådgivning och vägledning	404 st.
Specialläkare	
Hälsoundersökning	113 st.
Sjukvård	342 st.
Undersökningar	
Laboratorieundersökningar	7 680 st.
Bilddiagnostik	563 st.
Sociala området	1 st.
Synergonomi	4 st.

Tabell 12: Uppgifter om företagshälsovårdens verksamhet, totalt.

8. ARBETARSKYDDET

Arbetskyddspersonalen

Resursen för arbetskyddsfullmäktige, dvs personalens representanter i arbetskyddsarbetet är totalt två årsverken. Resursen för arbetskyddschef, dvs arbetsgivarens representant i arbetskyddsfrågor är en på heltid. Periodvis har denna uppgift skötts enligt 80 % under året.

Arbetskyddsektionen

Arbetskyddsektionen har sammanträtt fyra gånger.

Återkommande ärenden har varit arbetsolycksfall, risker i arbetet och riskkartläggningar, företagshälsovårdens verksamhet och inomhusluftsrelaterade frågor.

Arbetskyddssektionen planerade en föreläsning för arbetskyddspår i maj där man planerade att behandla introduktion till ny personal (med fokus på sommararbetare) och förebyggande av stick- och skärskador inom social- och hälsovården. Föreläsningen ställdes in på grund av lågt intresse. Istället ordnades en eftermiddagsföreläsning i oktober där arbetskyddsfullmäktige informerades om kemikalierisker och förebyggande av stick- och skärskador. Vid detta tillfälle deltog 46 anställda.

Arbetskyddspersonalen har själva deltagit i flera utbildningar under året, bl.a. Välbefinnande i arbetet, Kemikaliesäkerhet, Educa-mässan och Väkivallan uhkaan varautuminen työpaikoilla.

Riskkartläggningar och – bedömningar

Ansvaret för riskkartläggningar och –bedömningar ligger hos arbetsgivaren.

Arbetskyddspersonalen har vid behov gett hjälp och stöd med riskkartläggningar och –bedömningar till 15 enheter eller verksamheter. Under 2018 har riskkartläggningar och bedömningar gjorts inom kök och städverksamhet.

Arbetsolycksfall i arbetet

Det totala antalet arbetsolycksfall som rapporterades var 145 st. En del av dessa hade anmälts som nära på händelser, tillbud eller som våldssituationer men bedömdes av arbetskyddet som en arbetsolycka eftersom någon form av personskada uppstått. Antalet arbetsolycksfall kan jämföras med 127 st. för år 2017 och 151 st. för år 2016. Tabell 13 visar antalet och typen av olyckor, samt inom vilken sektor de har inträffat.

Nära på blanketten användes vanligen felaktigt. Två verkliga nära på händelser har rapporterats.

Blanketten för anmälningar av hot och våldssituationer uppdaterades under året.



	Bildning	Social- och hälsovård	Teknik och Raseb. Vatt.	Koncern- tjänster	Totalt
Fall	10	13	16		39
Våld	29	25			54
Nålstick		9			9
Försträckning		7	1		8
Sår, bränn- och klämskada	2	5	5	2	14
Ögonskada		2	2		4
Övrigt	2	3	2	1	8
Arbetsresa	3	5		1	9
Totalt	46	69	26	4	145

Tabell 13: Olycksfall under arbetstid och arbetsresa

Första hjälpen

Arbetarskyddet har arrangerat 12 heldagskurser (8 timmar) i första hjälp.

Stadens olika enheter har själva kunnat beställa första hjälpen material via en beställningslänk på intran.

Inomhusluft

Arbetarskyddspersonalen är medlemmar i stadens inomhusluftsgroup. Gruppen har sammanträtt 10 gånger under året. Vid årets slut hade gruppen 13 olika arbetsplatser / fastigheter på ärendelistan.

Arbetarskyddspersonalen har också deltagit i 7 inomhusluftsmöten på enskilda arbetsplatser med problem. Uppskattningsvis har ett 70-tal arbetsuppdrag berört problem med inomhusluften.

Skolmiljögranskningar

Arbetarskyddspersonalen har deltagit i totalt 17 skolmiljögranskningar, 10 på förskolor och 7 på skolor. Arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefen träffade under hösten bildningsledningen för en genomgång av resultaten.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Antal rapporterade olycksfall i arbete	117	106	132	141	127	136
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	18	13	18	10	13	9
Arbetsrelaterade sjukdomar - Yrkessjukdomar	0	0	1	0	0	0
Antal rapporterade nära på händelser	8	0	5	38	31	2

Tabell 14: Arbetarskydd statistik sammandrag 2013-2018

9. REKREATIONSVERKSAMHET

Muuvit – gruppen för motion och hälsa ordnar rekreationsverksamhet för stadens personal. Under år 2018 har följande aktiviteter erbjudits:

- Ledd gymnastik på måndagar (lätt motionsträning) i Ekenäs
- Ledd gymnastik på onsdagar (intensiv, hård träning) i Ekenäs
- Ledd gymnastik på måndagar (medelnivå, funktionell träning) i Karis
- Lavis / Festivo i Ekenäs bollhall
- Mediyoga vid Livstilsällan
- Yoga med föreläsning av Maaret Kallio på Merijooga i Hangö
- Ridning vid stall Solfari
- Båttutflykt till Rödjan, Ekenäs skärgård
- Löpträning med Meg Silander
- Sångkör måndagar



I slutet av året gjordes en förfrågan på intran om intresse för någon form av lopp under 2019. Midnight Run i Helsingfors fick flest röster.

Stadens personal har fått besöka simhallen för ett reducerat pris på 1 euro/besök. Under 2018 gjorde personalen 4 124 "vanliga" simhallsbesök och 144 morgonsim, d.v.s. sammanlagt 4 268 simhallsbesök.

Anställda med arbetsförhållande över 3 månader har även haft rätt att lösa ut 10 st. motions- och kultursedlar. Sedlarna löstes ut av 1908 anställda.

Stadens julfest hölls 30.11 i Ekenäs bollhall. Social- och hälsovårdssektorn hade tillsammans med julfestgruppen planerat och arrangerade julfesten med retro-tema.



10. ARBETSVERKSAMHET I REHABILITERINGSSYFTE

Inom avdelningen för sysselsättningstjänster finns verkstadstjänster för unga och vuxna arbetslösa. Det finns sju verkstäder, Sic-Sac Center verksamhet är sömnad, handarbeten och kaffe serveringar, Fix-it som har matlagning och städning. Versta med inriktning på träarbete, TOLI-TORG som är en återvinningscentral och Tam-fix med inriktning på befrämjande av psykiska hälsan i vilken utförs underleverantörsjobb. Inom Fixar-Malte som är en rörlig grupp utförs trädgårds-, flytt-, reparations och fastighetsskötselarbeten av olika slag. Ungdomsverkstaden KOI är en verkstad för ungdomar i vilken man tränar på sociala färdigheter. Alla fungerar som rehabiliterande arbetsverksamhet utom inom Tam-fix där kunderna har vårdkontakter och är i arbetsträning.

Förutom egna verkstäder köps även tjänster av föreningar och producenter för både unga och vuxna, därtill sysselsätts det inom stadens olika enheter. Målsättningen är att bygga en helhet med många alternativ för deltagare i verksamheten med olika behov.

Deltagande i uppgörande av aktiveringsplanen är en skyldighet. Det finns totalt fyra sysselsättningskoordinatorer inom avdelningen. Två koordinators för vuxna, en som jobbar i TYP samservicen och en för unga inom avdelningen dessutom har avdelningen en egen socialarbetare samt hälsovårdare för arbetslösa och en arbetstränare.

Avdelningen ansvarar även för det uppsökande ungdomsarbetet och har två anställda inom området som fungerar som register- och kontaktansvariga i kommunen för de som avbryter studier-, värnplikt eller civiltjänstgöringen. De jobbar även tillsammans med koordinators för unga samt socialbyrån för att nå alla unga i behov av stöd och handledning.

Verksamhetens ekonomiska resultat

Ersättning till staden från NTM-centralen var: 235 369 €. Denna summa uträknas enligt följande : 23 327 arbetsdagar x 10,09 €/dag, som staten (NTM-centralen) betalar till kommunen då den sysselsätter en långtidsarbetslös inom rehabiliterande arbetsverksamhet.

Inbesparat arbetsmarknadsstöd 1 111 740 € av kommunens del av arbetsmarknadsstödet har inbesparats. Detta eftersom Raseborgs stad har under året sysselsatt 323 personer under olika långa tidsperioder.

Inbesparat arbetsmarknadsstöd 1 111 740 € samt 235 369 € inkomst från NTM-centralen och avdelningens övriga inkomster 258 460 € utgör en inbesparing/ inkomst på 1 605 569 €.

Diagram 13 beskriver antalet sysselsatta i rehabiliterande arbetsverksamhet per månad. Diagrammet beskriver också antal långtidsarbetslösa som inte är sysselsatta samt de båda grupperna tillsammans. Procenten beskriver antalet sysselsatta per månad i förhållande till hela mängden långtidsarbetslösa.

Sysselsatta långtidsarbetslösa

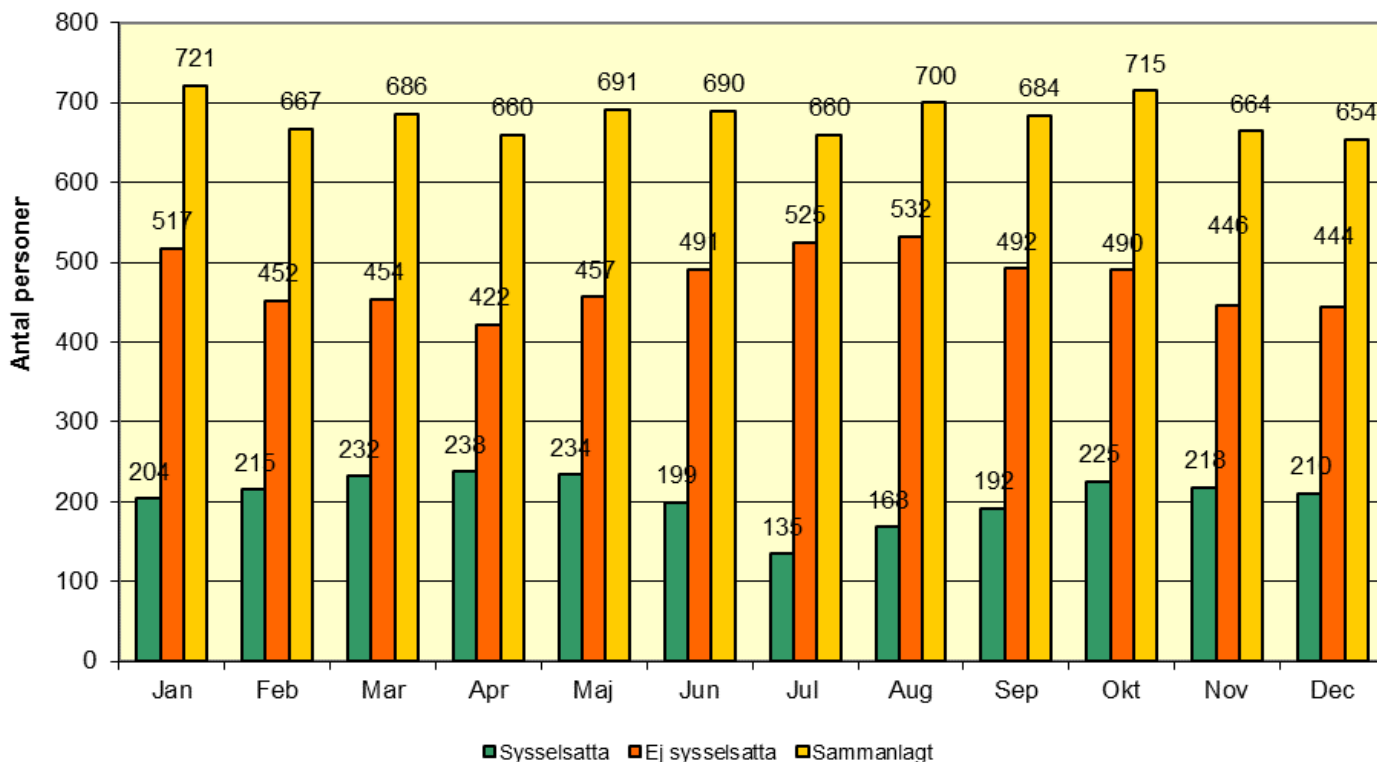


Diagram 13

Antal sysselsatta långtidsarbetslösa i genomsnitt per månad 2009-2018

2009	68
2010	74
2011	85
2012	122
2013	154
2014	163
2015	176
2016	190
2017	206
2018	221



Tabell 15

11. PREMIERINGAR

Vid julfesten premierades följande personer och grupper för goda insatser under året:

1. Årets medarbetare

I år premierades två medarbetare,
Sjukskötaren vid Vård i hemmet i Pojo Marica Mannström och skolhälsovårdaren Minna Uusitalo

2. Årets glädjespridare

Hälsovårdaren Monica Silfver

3. Årets förman

Ansvariga gatuchefen Piia Nordström

4. Årets insats

"Brandsläckarna vid Mariabacken".

5. Årets team

I år premierades två team,
Dataskyddsgruppen och "Simmisgänget".



12. PERSONALENKÄT

För att kartlägga personalens välmående och upplevelse av arbetet genomfördes under 2018 en enkät bland personalen. Enkäten fylldes i mellan 1 november och 15 december 2018. Totalt 1041 enkätsvar kom in. Svarsprocenten blev ca 54 %.

Målet är att enkäten skall genomföras årligen och att resultaten skall användas för att förbättra arbetsförhållandena och personalens välmående.

Enkäten består av 42 frågor som omfattar följande områden:

- Personuppgifter (kön, åldersgrupp, arbetsplats).
- Arbetsförhållanden och arbetstid.
- Arbetsatmosfär och arbetsgemenskap.
- Information och respons.
- Jämlikhet, rättvishet och uppskattning.
- Löne- och belöningspolicy.
- Förmannens arbete.
- Utvecklingsmöjligheter.
- Möjligheter att delta och påverka.
- Övriga frågor (utvecklingssamtal, pension, mobbing).

Alla anställda som har en raseborg.fi e-post adress fick via e-post en länk till enkäten.

Länken är unik och gör att varje anställd kunde fylla i enkäten endast en gång.

Enkäten var tvåspråkig och tar 10-15 minuter att fylla i.

Enkäten fick ifyllas på

arbetstid. Förmannen ansvarade för att dator fanns tillgänglig även för de anställda

som inte har egen dator i arbetet. Några yrkesgrupper, bl.a. familjedagvårdarna fick möjlighet att besvara enkäten till pappers.

Programmet som användes för personalenkäten (ZEF) omöjliggör redovisning av enkätsvar som omfattar färre än 4 personers svar. Detta för att inga enskilda anställdas svar skall kunna gå att identifiera. Programadministratörerna kan se om en enskild anställd har fyllt i enkäten, men det går inte att se hur någon enskild fråga besvarats. Integritetsskyddet för den som svarar på enkäten garanteras i grundlagens 10 §, lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation, personuppgiftslagen, lagen om integritetsskydd i arbetslivet samt strafflagen 24 kap, 8 §.

Resultatet av enkäten har sammanställts på avdelnings- eller enhetsnivå. Varje förman ansvarar för att personalen inom avdelningen/enheten får ta del av enkätens resultat, samt för att nödvändiga åtgärder görs till följd av enkätens resultat.

Resultatet av enkäten har analyserats i olika korstabelleringar för att få ut så mycket information som möjligt av svaren. Följande allmänna konklusioner kan göras om enkätens resultat inom hela organisationen:



1. Den fysiska och psykiska belastningen upplevs som störst inom social- och hälsovårdssektorn och som minst inom tekniska sektorn. Över lag har dock personalen blivit nöjdare med arbetsförhållandena och arbetstiden.
2. Männen och äldre arbetstagare är nöjdare med arbetsplatsens fysiska förhållanden såsom utrymmen, luftkvalitet etc. än vad kvinnor och yngre arbetstagare verkar vara.
3. Inom tekniska sektorn och Raseborgs vatten är man nöjdast med arbetstiderna.
4. Det är väldigt små skillnader i hur olika åldersgrupper upplever vi-andan på arbetsplatsen. Anställda i åldern 30-39 och 60+ verkar dock vara nöjdast med vi-andan. Männen vågar dock i något högre grad än kvinnorna framföra avvikande åsikter och ifrågasätta saker i arbetet.
5. Inom organisationen som helhet tycker man att informationen och responsen blivit något sämre. Särskilt missnöjd med respons på arbetets resultat verkar man vara inom social- och hälsovårdssektorn. Föga överraskande anser de som haft utvecklingssamtal att de fått mer respons än de som inte haft utvecklingssamtal.
6. Inom bildningssektorn upplever man i högre grad än andra att man blir rättvist behandlad och respekterad som individ.
7. Tidigare har kvinnor i högre grad än män upplevt att de blir rättvist och jämlikt behandlade på sin arbetsplats, nu är det dock väldigt lika. Männen och yngre arbetstagare upplever däremot i högre grad än kvinnor och äldre arbetstagare att kvinnor och män behandlas på samma grunder.
8. Inom bildningssektorn verkar man vara något mer medveten om grunderna för sin lön än andra vilket kan ha att göra med lärarnas speciella kollektivavtal. Inom koncerntjänster verkar man vara nöjdast med sina löner. Social- och hälsovårdssektorn är den sektor där man är minst nöjd med sina löner.

Hållna utvecklingssamtal enligt svar i personalenkäten

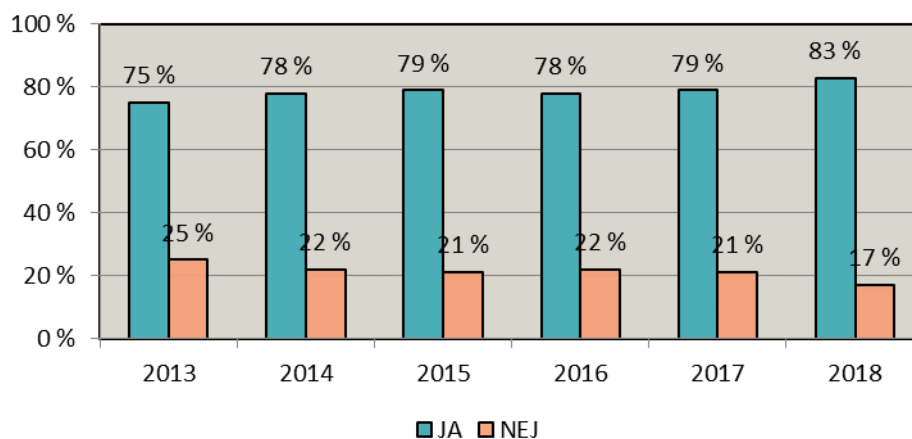


Diagram 14

9. Männen är som förut något nöjdare med sina löner än kvinnorna. Den åldersgrupp som är minst nöjda med sin lön är de som är 30-39 åringarna. De som däremot verkar nöjda med sin lön är de som är över 60.
10. Inom hela organisationen upplever man att förmännen sköter sitt arbete något sämre än 2017.
11. Minst nöjda med förmännen är man inom social- och hälsovårdssektorn. Inom koncerntjänster och bildningssektorn är det tvärtom.
12. Över lag trivs personalen i hög grad med de arbetsuppgifter man har, och man anser att man har möjlighet att få utbildning i arbetet. Kvinnorna verkar tycka att det är roligare att komma till arbetet än männen.
13. Inom tekniska sektorn och Raseborgs vatten anser man i något högre grad än andra att man har möjlighet att byta arbetsuppgifter eller delta i rotation.
14. Upplevelsen av att arbetsplatsen är demokratisk är särskilt hög inom bildningssektorn. Inom social- och hälsovårdssektorn är det tvärtom. Mellan könen är det mycket små skillnader i upplevelsen av arbetsplatsen som demokratisk. Däremot verkar de yngsta arbetstagarna inte anse att arbetsplatsen är demokratisk.
15. 2018 är det betydligt fler än 2017 som uppger att de haft ett utvecklingssamtal. De som inte haft något utvecklingssamtal är över lag mindre nöjda än andra. Trenden är tydlig i alla svar.
16. 74 personer anser sig ha blivit osakligt bemötta under året. Detta är en ökning jämfört med 2017. De som anser sig vara osakligt bemötta kommer från alla sektorer förutom koncerntjänster, och personalen inom tekniska sektorn kan sägas vara överrepresenterad.
17. De som ansett sig vara osakligt bemötta är över lag mindre nöjda än andra. Särskilt gäller det vi-andan och förmågan att behandla konflikter när sådana uppstår. Däremot anser sig de osakligt bemötta nästan i lika hög grad som andra själva sträva efter att förbättra arbetsatmosfären.
18. Osakligt bemötande verkar inte ha samband med personens modersmål, men däremot är personer som anser sig utsatta för osakligt bemötande missnöjda med sin förman och har lågt förtroende för denne.
19. Inom bildningssektorn planerar man att gå i pension tidigare än andra. Ca 17 % av alla svarande uppger att de tänker gå i pension först efter 65 års ålder.
20. Överlag visar personalenkät 2018 att personalen blivit något missnöjdare än 2017. Resultatet år 2015 var det bästa någonsin i denna personalenkät som gjorts sedan 2010.

13. PERSONALREPRESENTANTERNAS KOMMENTAR

Då det ekonomiska läget ser mera bekymmersamt ut har personalrepresentanternas oro ökat gällande ekonomin. Förberedelserna för budget 2020 har påbörjats i god tid, vilket det också bör göras. Personalens synpunkter bör komma fram redan i förberedelserna av budgeten och inte i slutskedet. Att kunna påverka beslut är lättare, mera ekonomiskt och effektivare ju tidigare man får vara med i processen. Detta torde vara till allas fördel.

Enligt den nya strategin fungerar det härliga Raseborg hållbart. Den nya strategin tar mera fasta på delaktighet och positivitet än den förra strategin. Personalens roll i den nya strategin ses mera som en styrka och potential än bara som en utgift. Strategin ger hela personalen möjlighet att tillsammans bygga ett bättre Raseborg.

