



RASEBORG
RAASEPORI

RASEBORG.FI



PERSONALBOKSLUT 2023





INNEHÅLL

I. Inledning	I
2. Personalstruktur	6
2.1. Antalet anställda	6
2.2. Ordinarie anställda	8
2.3. Ordinarie personalens könsfördelning	9
2.4. Personalens språk	10
2.5. Avgångsomsättning	11
3. Rekrytering	12
4. Frånvaro	13
5. Personalkostnader	15
6. Övertidsersättningar	16
7. Företagshälsovård	17
8. Arbetarskyddet	20
9. Rekreativ verksamhet	23
10. Premieringar	25
11. Personalrepresentanternas kommentar	27



I. INLEDNING

Femtonde året Raseborg

Året 2023 var det femtonde året i Raseborgs historia. Året var det första utan social- och hälsovårdens verksamhet och personal. Vid årsskiftet 2022/2023 överfördes cirka 750 av stadens anställda till Västra Nylands välfärdsområde genom överlåtelse av rörelse. Antalet anställda i huvudtjänst minskade från 1991 personer till 1285. Detta är viktigt att ha i åtanke vid läsning av personalbokslut 2023.

Under 2023 påverkade inte Covid-19 pandemin stadens verksamhet särskilt mycket. Distansarbete har blivit en del av vardagen i en del verksamheter.

Sjukfrånvaron minskade kraftigt från 21,78 dagar per person till 14,85 dagar.

Antalet rapporterade arbetsolyckor har minskat från 152 fall under 2022 till 96 fall under 2023. I proportion till antalet anställda är antalet dock ungefär detsamma.

Under 2023 fördes inga nya samarbetsförhandlingar om uppsägningar eller permitteringar.

Personalstrategi

Staden har fastställt en strategi för åren 2022–2025. Som ett komplement till strategin har nio punkter definierats som handlingsplan gällande personalpolitiken.

Stadens värderingar är:

- Öppenhet
- Jämlikhet
- Delaktighet

Varumärkesupplevelsen om Raseborg är:

♥ *Härliga Raseborg fungerar hållbart*

Fokusområdena är:

Människan först



Vi lyssnar och bryr oss

En fungerande vardag



I Raseborg är livet och vardagen smidig

Förvalta Raseborg



Vi tar hand om Raseborg, så att även kommande generationer har det bra här



HANDLINGSPLAN GÄLLANDE PERSONALPOLITIKEN

1. Ett gott ledarskap

- Vi satsar på att introducera och utbilda nya chefer
- Vi erbjuder regelbundet återkommande utbildningar för chefer
- Vi erbjuder mentorskap till chefer
- Vi strävar till att vara en modern arbetsgivare med öppet och delaktigt ledarskap

2. Ett gott medarbetarskap

- Vi erbjuder alla tillräcklig och kvalitativ introduktion i arbetet
- Vi ger möjlighet till utbildning och karriärutveckling

3. Aktiv information och kommunikation

- Vi ger varandra respons i arbetet
- Vi diskuterar, delar med oss och frågar råd av varandra
- Vi besvarar frågor som kommer in inom skälig tid
- Vi kommunicerar aktivt och tydligt

4. Samarbete, delaktighet och transparens

- Vi samarbetar över organisationsgränserna och deltar i gemsama projekt
- Vi arbetar öppet, delaktigt och transparent

5. Rättvis belöning

- Vi betalar konkurrenskraftiga löner
- Vi har en jämlik och transparent lönesättning
- Vi belönar personalen för goda prestationer
- Vi skapar belöningssystem som stöder strategiska mål

6. En bra arbetsmiljö

- Vi jobbar i friska arbetsutrymmen
- Vi strävar till att jobba digitalt

7. Satsningar på personalens välmående och arbetshälsa

- Vi utvärderar och utvecklar våra personalförmåner
- Vi satsar på projekt som stöder arbetsvälmåendet
- Vi erbjuder en bra företagshälsovård

8. Flexibilitet & möjlighet att kombinera arbetslivet med fritiden

- Vi erbjuder distansarbete då det är möjligt
- Vi tillämpar flexibla arbetstider om det är möjligt
- Vi uppmuntrar till arbetsrotation

9. Tillräckliga resurser

- Vi ansvarar för att personalresurserna räcker till
- Vi har realistiska arbetsbeskrivningar och strävar till att undvika oövertidsarbete

Utbildningsplan

Genom en lagändring den 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
- e) kompetensutvecklingsmålen för året

Personalkostnadernas utveckling

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 60 827 388 € jämfört med 94 109 751,75 € under 2022. Det vill säga en minskning på 33 282 364 €, eller cirka 35 %.

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 flexförmån i ePassi, simma i stadens simhall till en liten kostnad samt delta i ledna motions- och rekreationsaktiviteter. Under året beslöts att belöna personalen i form av en extra 50 € i ePassi. Förmånen kunde användas till motions-, kultur- och välmåendetjänster. Årets nyhet inom området hälsa och välbefinnande är ibruktagandet av cykelförmån.



Statistik

Detta personalbokslut är det femtonde 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, sjukfrånvaron, personalkostnaderna, företagshälsovården, arbetarskyddet, personalens rekreationsverksamhet och premieringar.

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 femtonde för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009–2023, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2019–2023.

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 till exempel 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

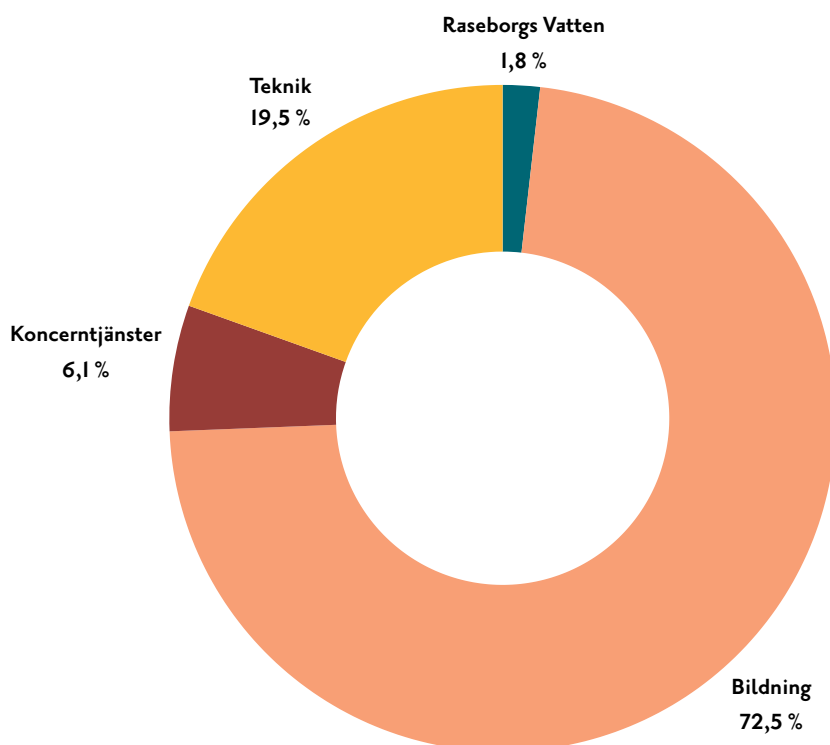
2.1. ANTALET ANSTÄLLDA

Nedan anges personal i huvudtjänst 31.12.2023. 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 timlärare vid medborgarinstitutet och musikinstitutet.

Antalet anställda i huvudtjänst har minskat med 706 personer från 31.12.2022 till 31.12.2023.

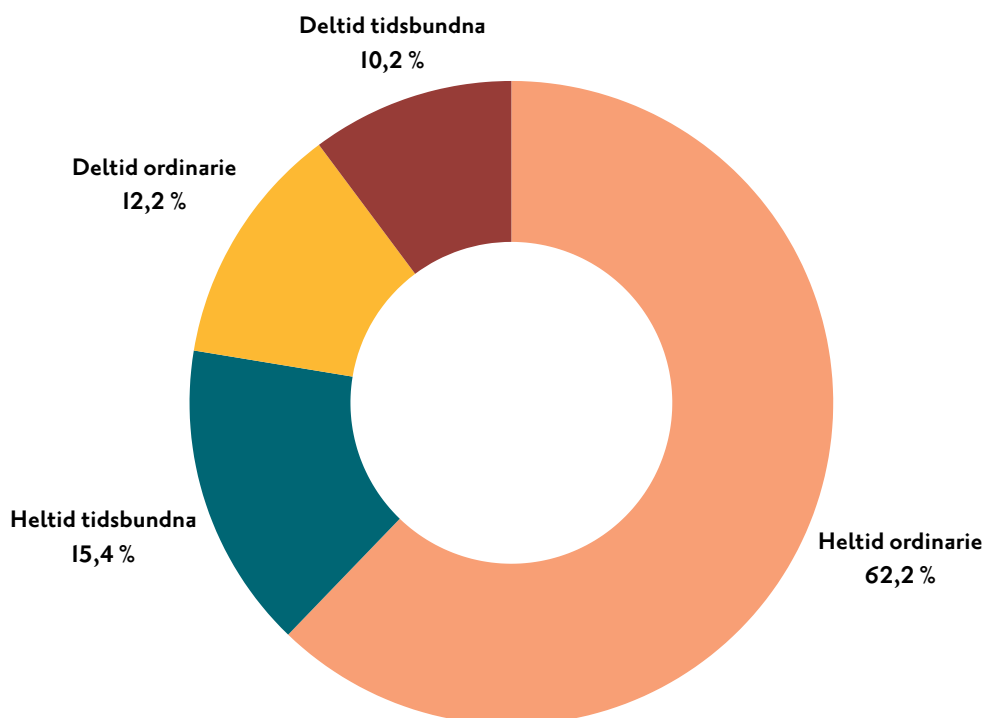
Diagram 1: Personal i huvudtjänst 31.12.2023. Sammanlagt 1 285 (100 %)



Tabell 1: Personal i huvudtjänst 2023. Hela staden och sektorer.

2023	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Koncerttjänster	86	86	87	83	88	83	83	78	77	83	80	79
Bildning	947	953	977	941	957	843	834	935	933	954	975	932
Teknik	249	252	256	263	261	283	274	267	266	263	260	251
Raseborgs Vatten	23	22	23	24	24	25	25	24	24	25	25	23
Sammanlagt	1 305	1 313	1 343	1 311	1 330	1 234	1 216	1 304	1 300	1 325	1 340	1 285

Diagram 2: Personal i huvudtjänst 31.12.2023 heltid, deltid. Sammanlagt 1 285 personer (100 %).



Tabell 2: Personal i huvudtjänst 2017–2023. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Heltid ordinarie	1 228	1 230	1 275	1 289	1 358	1 363	799
Heltid tidsbundna	219	250	257	252	249	262	198
Deltid ordinarie	255	256	160	155	173	186	157
Deltid tidsbundna	147	177	158	188	180	180	131
Totalt	1 849	1 913	1 850	1 884	1 960	1 991	1 285

2.2. ORDINARIE ANSTÄLLDA

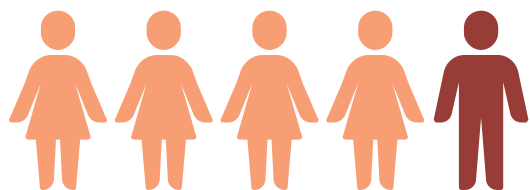
Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2023, samt i tabell 4 ett sammandrag av perioden 2009–2022.

Tabell 3: Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2023

	HELTID			DELTID			ALLA
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Totalt
Stadskansliet	11	12	23	1	1	2	25
Ekonomiavdelningen	0	8	8	0	0	0	8
Personalavdelningen	5	8	13	0	1	1	14
Utvecklingsavdelningen	1	5	6	0	0	0	6
Sysselsättningstjänster	1	8	9	1	0	1	10
Administration och övrig utbildning	6	22	28	2	2	4	32
Småbarnspedagogik	3	235	238	0	13	13	251
Utbildning	49	183	232	6	98	104	336
Fritidsavdelning	13	36	49	1	9	10	59
Teknik administration	7	3	10	0	0	0	10
Samhällsteknisk avdelning	21	3	24	1	0	1	25
Planläggnings- och miljöavdelning	15	19	34	0	0	0	34
Utrymmesförvaltningsavdelning	23	90	113	4	25	29	142
Avfallsnämnden	0	7	7	0	0	0	7
Raseborgs Vatten	18	3	21	1	1	2	23
HELA STADEN	173	642	815	17	150	167	982

Tabell 4: Sammandrag av perioden 2009–2022

År	Totalt	År	Totalt
2009	1 441	2016	1 521
2010	1 469	2017	1 506
2011	1 506	2018	1 511
2012	1 628	2019	1 517
2013	1 563	2020	1 522
2014	1 586	2021	1 549
2015	1 553	2022	1 624



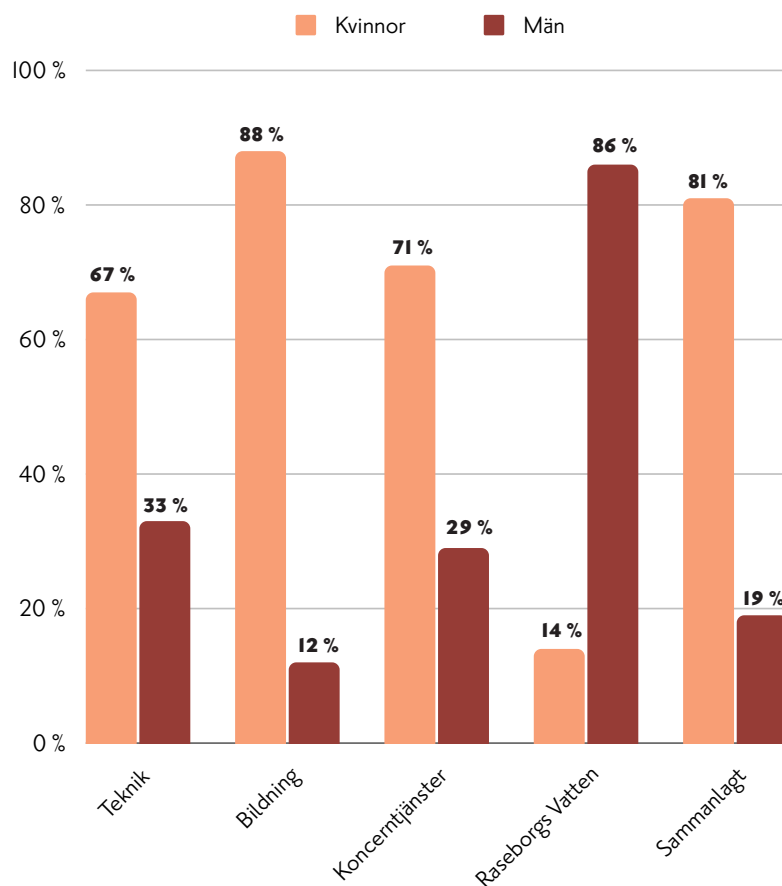
2.3. ORDINARIE PERSONALENS KÖNSFÖRDELNING

I diagram 3 beskrivs könsfördelningen bland personalen för hela staden och per sektor. 81 % av personalen är kvinnor och 19 % män. 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 bildningen den med proportionellt sett mest kvinnor, 88 % av alla anställda. Inom affärsverket Raseborgs Vatten är förhållandet det motsatta där 86 % av de anställda är män.

Diagram 3: Ordinarie personalens könsfördelning. Hela staden och resultat område.

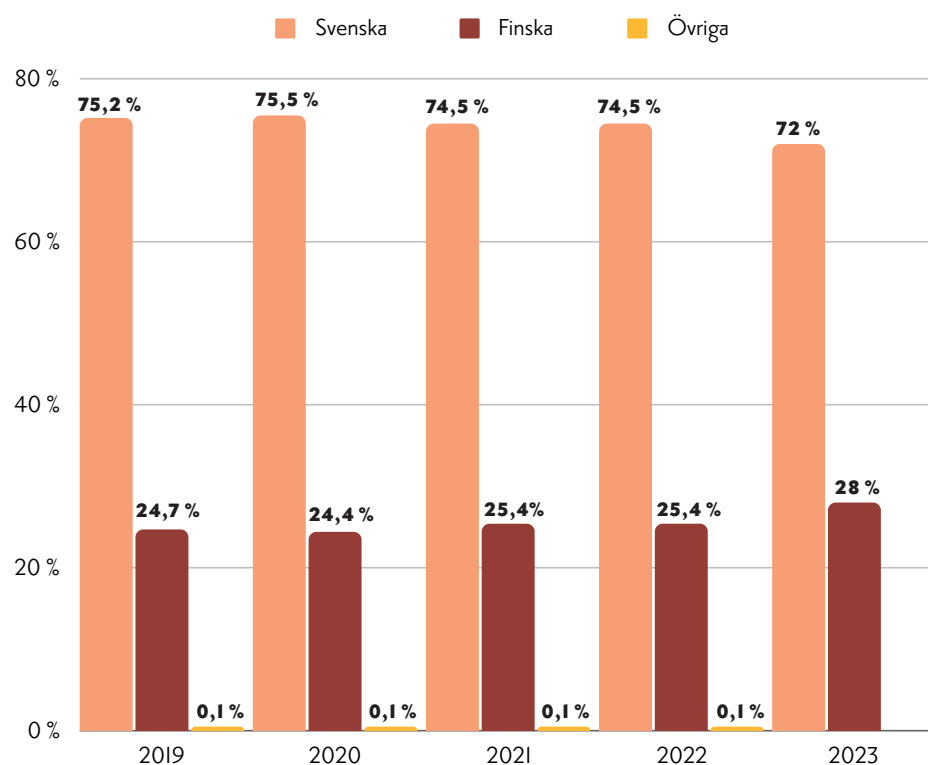




2.4. PERSONALENS SPRÅK

Personalens modersmål 2019–2023 beskrivs i diagram 4. 2023 hade 72 % svenska som modersmål och 28 % finska och 0 % ett annat modersmål. Språkförhållandet bland stadens befolkning är 30,9 % finskspråkiga och 64,6 % svenskspråkiga samt 4,5 % övriga språk.

Diagram 4: Personalens modersmål. Hela staden.



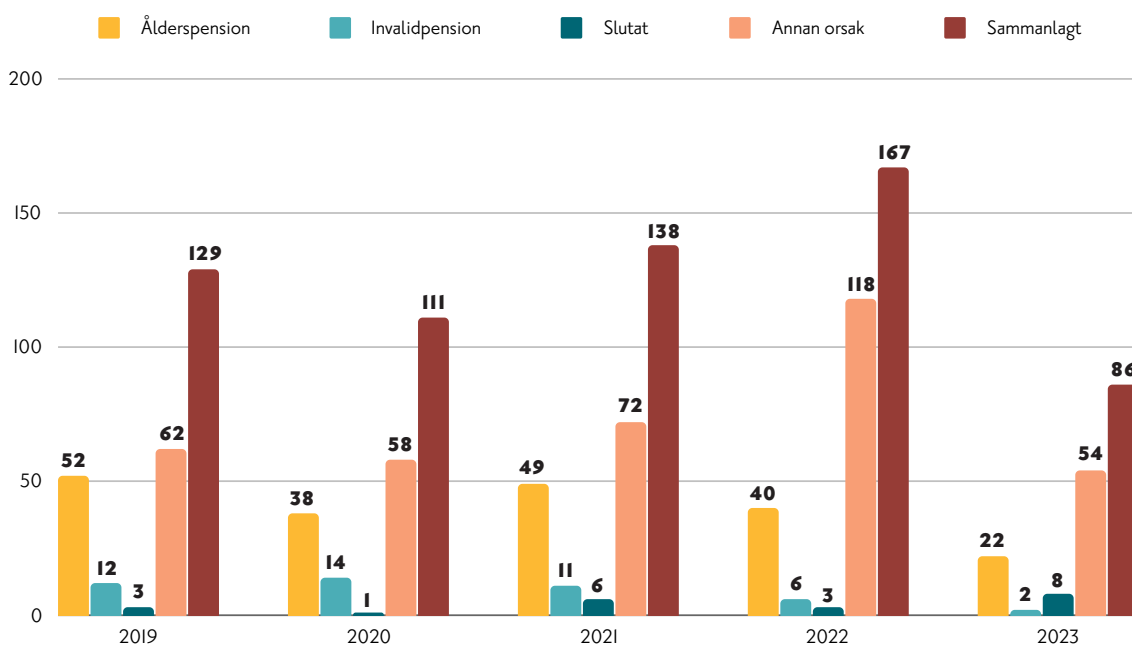
2.5. AVGÅNGSOMSÄTTNING

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 86 personer vilket är cirka 6,7 %.

Beteckningen ”slutat” innehåller avgångsorsaker som byte av arbetsplats eller arbetsgivare, avgång på grund av att arbetet upphört medan ”annan orsak” innebär egen uppsägning eller bortgång.

Tabell 5 visar hur många som gått i olika typ av pension under året, samt medelåldern för varje kategori.

Diagram 5: Ordinarie personalens avgångsomsättning. Hela staden.



Tabell 5: Typ av pension

Typ av pension	Personer	Medelålder
Ålderspension	22	64,6
Invalidpension	2	57,2

3. REKRYTERING

Raseborgs stad har inte bara förbättrat rekryteringsprocessen genom att anställa en rekryteringskoordinator och skapa en engagerande karriärsida på Kuntarekry, utan har också uppnått imponerande resultat i rekryteringen. Trots en övergripande positiv rekryteringssituation, har vissa utmaningar identifierats, särskilt inom småbarnspedagogiken och vissa undervisningsuppgifter, särskilt inom specialundervisningen.

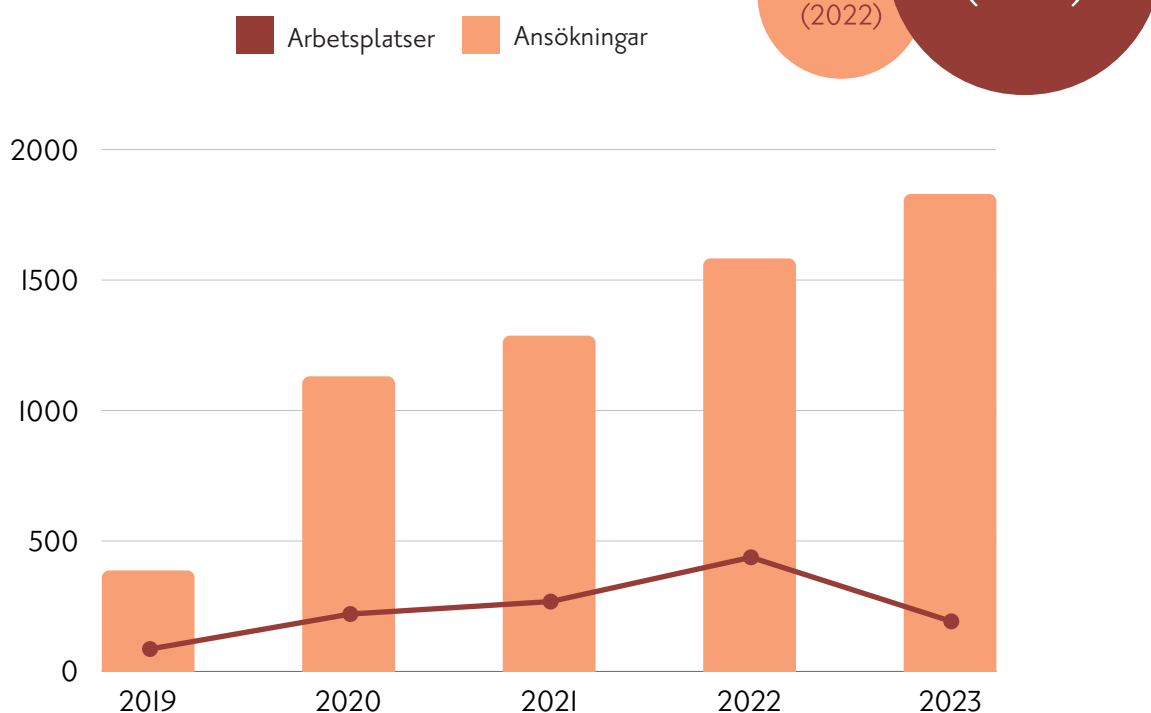
Trots dessa utmaningar har Raseborgs stad framgångsrikt lockat kompetenta sökande genom karriärsidan, oavsett språk. Genom aktiv marknadsföring och noggrann övervakning av trafikstatistik har stadens annonser nått en bred publik. En framstående framgångsfaktor har varit den effektiva användningen av marknadsföring som stöd för rekrytering, vilket har bidragit till ökad synlighet och intresse.

Man har även sedan våren 2023 provat på anonym rekrytering. Trots att det än så länge bara har gällt en liten del av rekryteringarna, verkar det vara en populär metod som definitivt är värd att använda i större utsträckning i fortsättningen.

En märkbar förändring är antalet sökande i genomsnitt per rekrytering som ökat från 3,36 (år 2022) till 8,75 (år 2023). Det visar inte bara att fler är intresserade av att jobba för Raseborgs stad, utan också att vår strategi lockar och engagerar en mer varierad och kunnig grupp av potentiella medarbetare.

Sammanfattat visar detta att stadens åtgärder för att förnya och förbättra rekryteringsprocessen har lett till tydliga och positiva resultat.

Diagram 6: Arbetsplatser och ansökningar åren 2019–2023



Källa: Kuntarekry

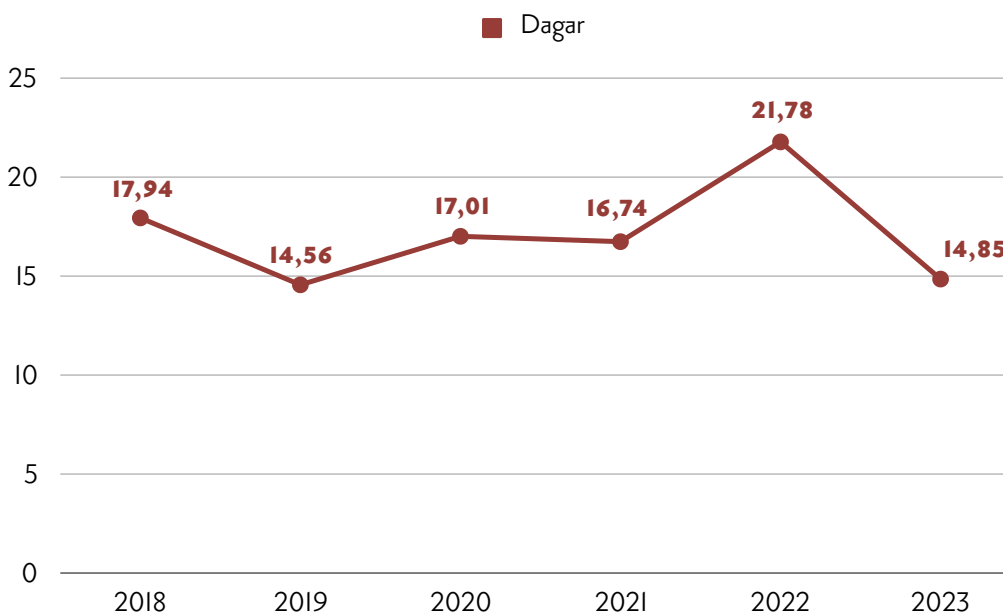
4. FRÅNVARO

Sjukfrånvaron var under året 20 037 dagar vilket motsvarar cirka 55 årsarbeten.

Diagram 7 och 8 beskriver sjukfrånvarofrekvensen per person och per månad under 2023. Tabell 6 beskriver de vanligaste diagnosgrupperna.

Sjukfrånvaron var i medeltal 14,85 dagar per person, vilket motsvarar 4,1 %. År 2022 var sjukfrånvaron i medeltal 21,78 dagar per person, vilket motsvarar 6,0 %. Sjukfrånvaron har således minskat med 1,9 procentenheter eller 6,93 dagar per person och år jämfört med 2022.

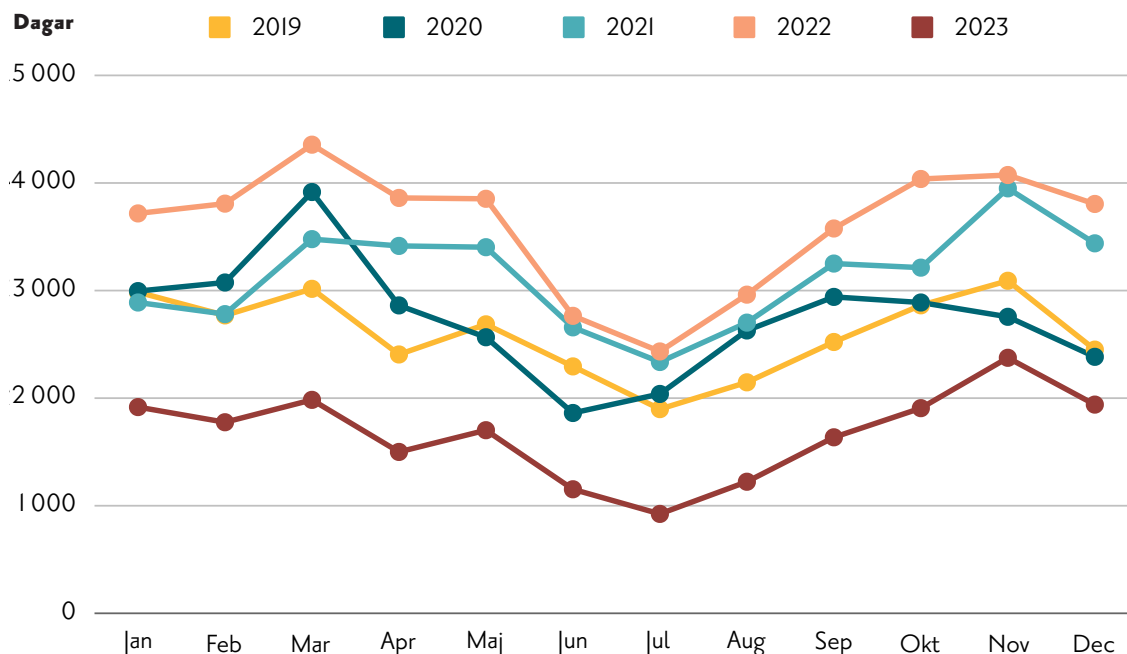
Diagram 7: Sjukfrånvarodagar per person



Tabell 6: De vanligaste diagnosgrupperna

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
M: (sjukdomar i stöd och rörelseorganen)	33 %	35 %	38 %	36 %	25 %	20 %
F: (psykisk ohälsa)	26 %	27 %	20 %	21 %	16 %	16 %
R: (egen anmälan/odiagnosticerad)	10 %	11 %	12 %	14 %	18 %	28 %
S-T: (skador och olyckor)	5 %	5 %	5 %	6 %	5 %	5 %
I: (sjukdomar i andningsvägarna)	10 %	8 %	11 %	12 %	14 %	18 %
Övrigt	16 %	14 %	14 %	11 %	22 %	13 %

Diagram 8: Sjukfrånvarodagar per månad



Tabell 7 visar övrig frånvaro. Antalet utbildningsdagar har hållits nästan oförändrat trots att personalen minskat med en tredjedel. Delvis kan det bero på att interna utbildningar registrerats flitigare i stadens HR-program. 2023 försattes ingen längre i karantän till följd av pandemin.

Tabell 7: Övrig frånvaro

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alterneringsledighet	771	302	604	323	329	408
Utbildningsdagar	1 851	1 962	971	945	1 164	1 122
Oavlönad tjänstledighet	9 138	9 886	7 971	6 955	8 403	6 086
Vård av sjukt barn	1 467	1 378	1 599	2 368	3 116	1 749
Permittering	0	0	0	0	0	0
Spartalko	0	0	0	0	0	0
Karantän	0	0	180	671	5 153	0
Byte av semesterpeng	0	0	0	662	593	412
Totalt	13 227	13 528	11 325	11 924	18 758	9 777

5. PERSONALKOSTNADER

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 60 827 388 € jämfört med 94 109 751,75 € under 2022. Det vill säga en minskning på 33 282 364 €, eller cirka 35 %.

LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING (Enligt skatteredovisningar)

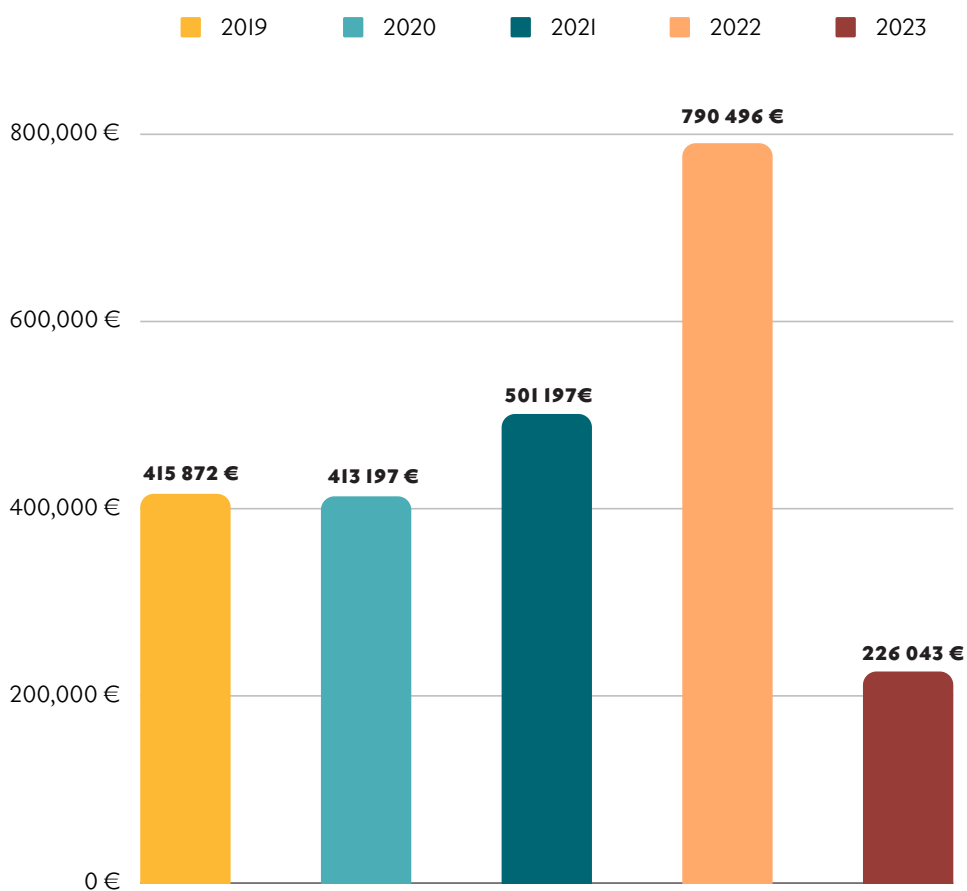
Löner för huvudsyssla	2023	2022
Raseborgs stad	48 751 021 €	74 157 618 €
Raseborgs Vatten	1 130 813 €	1 030 885 €
Löner för bisyssla		
Raseborgs stad	32 975 €	38 062 €
Raseborgs Vatten	423 €	2 098 €
Naturaförmåner		
Raseborgs stad	411 872 €	346 058 €
Raseborgs Vatten	240 €	240 €
Pensioner		
Raseborgs stad	0 €	0 €
Raseborgs Vatten	0 €	0 €
Arbetsersättningar	27 829 €	2 692 451 €
Källskattepliktiga löner	0 €	0 €
TOTALT	<u>50 355 173 €</u>	<u>78 267 412 €</u>

PERSONALKOSTNADER	2023	2022
Personalkostnader		
Löner och arvoden	49 873 161,28 €	76 434 799,48 €
Till löner hörande ersättningar	<u>-630 959,57 €</u>	<u>-1 515 108,78 €</u>
	49 242 201,71 €	74 919 690,70 €
Lönebikostnader		
Pensionskostnader	9 754 905,14 €	16 245 321,48 €
Övriga lönebikostnader	<u>1 804 995,31 €</u>	<u>2 910 448,42 €</u>
Totalt enligt resultaträkningen	60 802 102,16 €	94 075 460,60 €
Aktiverade personalkostnader	25 285,77 €	34 291,15 €
PERSONALKOSTNADER TOTALT	<u>60 827 387,93 €</u>	<u>94 109 751,75 €</u>

6. ÖVERTIDERSÄTTNINGAR

I diagram 9, samt i tabell 8 beskrivs övertidersättningarna exklusive lönebikostnader. I redovisningen ingår inte lärarnas extra timmar utöver normal undervisningsskyldighet 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.

Diagram 9: Övertidersättningar (utan bikostnader), hela staden.



Tabell 8: Övertidersättningar exklusive lönebikostnader

	2019	2020	2021	2022	2023
Koncerttjänster	2 901 €	535 €	639 €	1 846 €	3 059 €
Social- och hälsovård	257 251 €	294 646 €	361 332 €	605 943 €	0 €
Bildning	65 249 €	34 403 €	46 386 €	47 516 €	85 128 €
Teknik	53 018 €	41 658 €	59 613 €	99 580 €	91 034 €
Raseborgs Vatten	37 453 €	41 955 €	33 038 €	35 611 €	46 822 €
Sammanlagt	415 872 €	413 197 €	501 008 €	790 496 €	226 043 €

7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Företagshälsovården för stadens anställda har skötts i huvudsak vid Mehiläinens mottagningar i Ekenäs och Karis. Anställda som bor på annan ort har efter anhållan även kunnat besöka Mehiläinens mottagning på hemorten. Avtalet innefattar den lagstadgade förebyggande hälsovården men även sjukvård på allmänläkarnivå. Specialistkonsultationer har varit möjliga med remiss från företagsläkaren.

Digikliniken som fungerar i MinMehiläinen applikationen har dessutom erbjudit hjälp dygnet runt i olika hälsoärenden.

Totalt 406 kallelser till hälsoundersökningar har skickats 2023. Gjorda hälsoundersökningar 234 (på mottagning eller distans).

Trepartssamtal har hållits för att utreda arbetsförmåga och planera anställdas möjlighet att fortsätta arbeta. Långtidssjukas andel har minskat.

Anställda med symtom i stöd- och rörelseorgan har utan remiss kunnat besöka arbetsfysioterapeuten i syfte att få bedömning och handledning för att bibehålla arbetshälsan. Arbetsfysioterapeuten har även besökt nyanställda gällande ergonomin och för kartläggning av behovet av bildskärmsglasögon. Ergowalks inom städ- och kosthållstjänster har förverkligats i syfte att förebygga problem och handleda anställda.

Arbetspsykologen har erbjudit samtalsterapi upp till 5 ggr med läkarremiss. Chefer har haft möjlighet att få stöd i utmaningar i arbetsgemenskapen eller ledarskapsstöd.



Mehiläinens hälsovårdare, arbetsfysioterapeut och arbetspsykolog deltog även i 2 chefsutbildningar tillsammans med stadens arbetarskyddspersonal.

Kundnöjdheten har varit hög och igen fått vitsordet utomordentlig.

Folkpensionsanstalten ersätter företagshälsovård upp till 470,50 € 2023.

Staden har haft 4 samarbetsmöten med Mehiläinens representanter och i ett deltog även kontaktpersonen från stadens pensionsbolag KEVA. Arbetarskyddschefen har haft månatliga möten med Mehiläinen för att diskutera praktiska och aktuella saker.

Staden som en rökfri arbetsplats erbjuder via företagshälsovården avvänjningsmediciner.

Tabell 9: Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2023

Förebyggande vård (klass I)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	441 953,00 €	
Förstahjälputbildningar och material	5978,00 €	
Totala kostnader, klass I	447 931,00 €	179 181,00 €*
Kostnad i medeltal per anställd	316,00 €	127,00 €

Sjukvård (klass II)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	390 129,00 €	281 121,00 €*
Kostnad i medeltal per anställd	276,00 €	199,00 €
Totala kostnader, klass I + klass II + ej FPA ersatt	865 535,00 €	457 486,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	612,00 €	343,00 €

*uppskattad

Tabell 10: Kostnader 2018–2023

	Kostnader	Stadens andel
2018	1 049 781 €	581 000 €
2019	997 188 €	573 600 €
2020	1 431 421 €	960 000 €
2021	1 300 239 €	788 593 €
2022	1 414 757 €	870 158 €
2023	859 568 €	481 989 €

Tabell 11: Kostnader/person

	Kostnader
2020	707,60 €
2021	626 €
2022	684 €
2023	612 €



8. ARBETARSKYDDET

Arbetskyddspersonalen

Resursen för arbetskyddsfullmäktige (personalens representant) är 1,2 årsverken. Under 2023 har 0,2 årsverken varit obesatt på grund av att inget intresse för uppgiften visats trots flera utfyllnadsval.

Resursen för arbetskyddschefen (arbetsgivarens representant) är en på heltid.

Arbetskyddssektionen

Arbetskyddssektionen har träffats regelbundet under året och diskuterat arbetskyddsärenden som berör de anställda inom staden. Företagshälsovårdssamarbete, olycksfallsstatistik, hot-och-våld, samarbetsutmaningar på enheterna och nära på händelser.

Arbetskyddsverksamheten

Arbetskyddspersonalen har fungerat som stöd för chefer och anställda i frågor kring arbetskydd, säkerhet och hälsa.

55 anställda har gått förstahjälp utbildning.

En stor satsning på att få riskkartläggningarna uppdaterade gjordes hösten 2023.

Arbetskyddspersonalen har tillsammans med företagshälsovården utbildat chefer i arbetskydd, deltagit i arbetsplatsbesök, utredningar och ergowalks. Besök på enheterna har uppskattats.

Inomhusluft

Arbetskyddspersonalen är medlemmar i stadens inomhusluftsgrupp som sammanträder regelbundet. Under 2023 inkom ca 90 anmälningar om dålig inomhusluft. Flest anmälningar var från Ekenäs högstadium, Karjaan yhteiskoulu och Raseborgsvägen 5. Daghemmen rapporterade om olidlig värme under sommarmånaderna och luftvärmepumpar installeras efter hand. På många ställen är ventilations-systemen föråldrade och utrymmen används av fler än planerat. Anmälningsförfarandet förnyades och planerades att förverkligas i januari 2024.

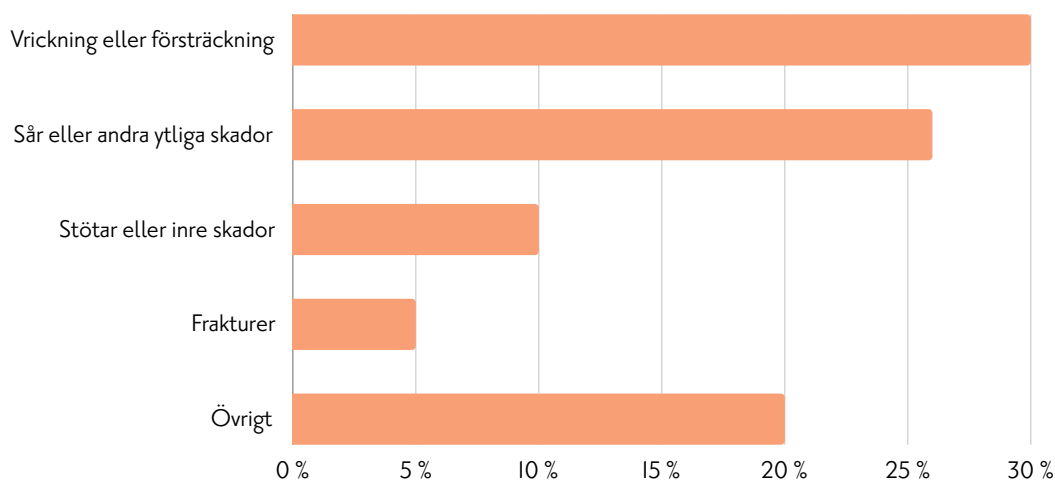
Arbetsolycksfall

Till Fennia har 96 anmälningar om arbetsolycksfall rapporterats. Bildning 61 st, tekniska sektorn 32 st och konserntjänster 3 st. Inga allvarliga eller livshotande olyckor har skett under 2023 och de har i 83 % av fallen bara lett till 0–3 dagars sjukledighet.

Tabell 12: Arbetskyddsstatistik sammandrag 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Antal rapporterade olycksfall i arbete	137	249	198	152	82
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	11	7	24	41	14
Antal rapporterade nära på händelser	4	3	4	5	25
Totalt	152	259	226	198	121

Diagram 10: Skadornas art 2023



Arbetarskyddsanmälningar

Under det gångna året har arbetarskyddet tagit i bruk det digitala verktyget webropol för arbetarskyddsanmälningar.

Personalen har blivit erbjuden utbildning i systemet genom arbetarskyddsfullmäktiges arbetsplatsbesök samt genom chefsutbildningen. Under året har det sammanlagt kommit in 218 anmälningar till arbetarskyddet. Den vanligaste anmälan gäller hot- och våldssituationer inom bildningen. Även personal som jobbar med olika kundrelationer har under året anmält hotfulla situationer i sitt arbete.

Av personalen som jobbar inom bildningen har det kommit in ett flertal anmälningar om osakligt bemötande på arbetsplatsen. Majoriteten av de inkomna anmälningarna handlar om osakligt bemötande av elever i grundskolan och i flera fall samma elev/händelse.

Tabell 13: Arbetarskyddsanmälningar 2023

	Bildningen	Teknik och Raseborgs Vatten	Koncern-tjänster	Hela staden
Anmälan om tillbud eller nära på händelse	18	1	6	25
Anmälan om våld eller hotsituation	150	0	2	152
Skadlig belastning i arbetet	2	0	0	2
Trakasserier, mobbning el. osakligt bemötande	23	0	5	28
Diskriminering eller ojämlik behandling	0	0	0	0
Missförhållande i arbetsmiljön som är farlig för hälsan eller säkerheten	7	0	1	8
Missförhållande som gäller maskiner, arbetsredskap eller undervisningsmaterial	2	1	0	3
Totalt	202	2	14	218



9. REKREATIONSVERKSAMHET

Muuvit

Muuvit-verksamhetens målsättning är att aktivera personalen och uppmuntra till idrott, motion, välmående och hälsosam livsstil. Under året ordnades totalt 12 evenemang uppdelat på 51 olika tillfällen.

Evenemang som ordnades år 2023:

- Tekniksim
- Morgonträning
- Bowling
- Crosstraining
- Amazing race
- Paddling
- Motions- och hälsovecka
- Båttutfärd
- Yoga
- Lasertag
- Bodypump
- Biokväll

Muuvits verksamhet var mycket populär år 2023 och hade cirka 400 deltagare i verksamheten uppdelat på 216 olika personer.

I statistiken räknas också motions- och hälsoveckan med. Under veckan kunde personalen delta i 21 olika evenemang. Under veckan fick man delta i ett evenemang som ordnades under arbetstid per dag, men också kvällstid ordnades flera olika evenemang. Totalt deltog 163 personer i motions- och hälsoveckan och fortsättning önskades. Motions- och hälsoveckan ordnades i samarbete med stadens idrott och hälsomotion. Under veckan kunde man bland annat delta i gruppträningar, ordnad verksamhet i simhallen, motionsrådgivning, konditionstester och föreläsningar.





Förmåner

Liksom år 2022 höjdes ePassiförmånssumman för flexförmånen år 2023 till 100 €. Personalen kan dela förmånen mellan motion, kultur och välmående. Anställda med anställningsförhållande längre än 3 månader kan ansöka om ePassi förmånen. Förmånen användes av 87,2 procent av de som ansökt om förmånen och användningsgraden var 83,5 %.

Liksom tidigare har stadens personal haft möjlighet att besöka simhallen till ett reducerat pris på 1 € per besök. Under året gjordes 4 057 besök till reducerat pris i simhallen.

Under våren 2023 togs cykelförmån i bruk för stadens personal. Cykelförmånen blev snabbt populär och under året har 57 cyklar tagits i bruk. Förmånen grundar sig på att den beskattningsbara inkomsten minskar och att skatteprocenten därmed minskar.

Stadens julfest ordnades fredagen den 24.11.2023 i Karis idrottshall. Julfesten hade cirka 470 deltagare.

Uppvaktningar

Staden uppvaktade personal som under året fyllt 50 och 60 år, gått i pension, och till personal som jobbat 20-, 30- eller 40 år. Födelsedagar uppvaktades med spabesök medan 20 och 30 tjänsteår uppvaktades med penninggåva, 40 års tjänstgöring uppvaktades med 5 dagars ledighet.

10. PREMIERINGAR

På julfesten premierades följande personer och grupper för goda insatser under året. Totalt kom 114 olika premieringsförslag in via den enkät som gjordes.

Årets medarbetare

Benjamin Lundin, bildningssektorn

Marcus Julin, tekniska sektorn

Timo Pulkkinen, bildningssektorn

Årets glädjespridare

Päivikki Stewart, bildningssektorn

Kristina Holmberg, tekniska sektorn

Vilja Huttunen, bildningssektorn

Årets chef

Anne Rautaparta, bildningssektorn

Årets team

Invandrarbyrån, koncerttjänster

(Camilla Wallén, Laura Malin, Fehmi Bushi, Tiina Kinnunen, Karin Ljung-Häbert)

Skiftesvården inom småbarnspedagogiken, bildningssektorn

(Tuula Hiltunen-Wiss, Tina Westerlund, Susanna Michaeli, Yvonne Althoff, Lonny Allenius, Agnetha Wikholm, Jaana Tasanko)

Årets hållbarhetsgärning

Byavägen i Billnäs, tekniska sektorn (Tatu Troberg)

Öppen klass

Raseborg på världskartan

Chappe, bildningssektorn

(Lassi Patokorpi, Pia Hovi, Janeta Asplund, Nina Hindersson, Katti Riski, Cecilia Etzell, Josephine Råstedt, Agneta Falck, Natalia Teikola, Sarah Råholm, Linda Nylund, Cecilia Gustafsson, Ivan Kulvik, Henry Kämi, Markus Korpela, Marina Wikström, Donna Owens)

Årets arbetsgemenskapsgärning

Amazing Race Raseborg/Muuvit gruppen

(Henrik Lagerbohm, Yvonne Carlberg, Patrik Nyberg, Tobias Björklund)



Årets arbetsgemenskapsgärning:
Amazing Race Raseborg/Muuvit gruppen



II. PERSONALREPRESENTANTERNAS KOMMENTAR

Under det gångna verksamhetsåret har organisationsförändringen varit det stora samtalsämnet. Det har varit otaliga möten kring planering och strukturering, så att den nya organisationen ska kunna träda i kraft vid årsskiftet. Vi huvudförtroendemän är tacksamma över att organisationsförändringen inte föranledde uppsägningar. Det vi däremot måste lyfta upp som en brist är informationsgången. Bland annat uppdateringen av förvaltningsstadgan gick oss helt förbi, trots att förändringarna också berörde personalen.

Stadens satsning på personalens välmående vill vi lyfta upp som en styrka. Epassi förmånen har nu permanent höjts till 100 €, därtill erbjuds stadens anställda cykelförmån, som har varit omtyckt. Vidare har staden en Muuvit-grupp som ordnat omtyckta evenemang under året.

Vi huvudförtroendemän ser med viss oro på framtiden. Regeringens planer på att försämra arbetstagarnas rättigheter och löneutveckling är oroväckande. Därtill ser det ekonomiska läget för de kommande åren mera ansträngt ut. Vi ser fram emot en förbättrad informationsgång och fortsatt bra samarbete det kommande året.

”Stadens satsning på personalens välmående vill vi lyfta upp som en styrka.”





RASEBORG
RAASEPORI

