



RASEBORG
RAASEPORI

RASEBORG.FI



PERSONALBOKSLUT
2024



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 ålder	10
2.5. Antal tjänsteår	10
2.6. Avgångsomsättning	11
3. Rekrytering	13
4. Frånvaro	14
5. Personalkostnader	16
6. Övertidsersättningar	17
7. Företagshälsovård	19
8. Arbetarskyddet	21
9. Rekreativ verksamhet	24
10. Premieringar	26
II. Personalrepresentanternas kommentar	27



Pärbild | Julia Salmela,
en av årets chefer 2024,
vid utegymmet i Ekenäs
Foto av Kjell Svenskberg



I. Inledning

Sextonde året Raseborg

Året 2024 var det sextonde året i Raseborgs historia. Året var det andra utan social- och hälsovårdens verksamhet och personal. Vid årets början genomfördes en organisationsförändring där bl.a. personal från utrymmesförvaltningen flyttades till avdelningen för interna tjänster inom sektorn förvaltning och interna tjänster. Den nya sektorn näringsliv och sysselsättning bildades av avdelningen för näringsliv och delaktighet, avdelningen för sysselsättning och integration samt avdelningen för sektoradministration. En del andra verksamheter bytte namn och omorganiserades.

Sjukfrånvaron steg från 14,85 dagar till 16,63 dagar per person.

Antalet rapporterade arbetsolyckor har ökat från 96 fall under 2023 till 109 fall under 2024.

Under 2024 fördes samarbetsförhandlingar om stängning av Billnäs skola. Förhandlingarna berörde ett tiotal anställda. Beslut om skolstängning gjordes dock inte.

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

- Öppenhet
- Jämlikhet
- Delaktighet

Varumärkesupplevelsen om Raseborg

♥ *Härliga Raseborg fungerar hållbart*

Fokusområden

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 gemensamma 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 och 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 64 562 701 € jämfört med 60 827 388 € under 2023. D.v.s. en ökning på 3 735 313 €, eller ca 6,1 %.

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 och använda stadens gym till en liten kostnad samt delta i ledda motions- och rekreationsaktiviteter. Förmånen kunde användas till motions- kultur- och välmåendetjänster. 2023 togs cykelförmån i bruk via EpassiBIKE.



Personalen har erbjudits bl.a. flexförmån samt olika motions- och rekreationsaktiviteter under året.



Statistik

Detta personalbokslut är det sextonde 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 sextonde för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009–2024, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2020–2024.

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.



Stadsdirektörens praktikanter 2024: Theo Lundström & Fanny Storgårds.



RASEBORG
RAASEPORI



2. Personalstruktur

2. Personalstruktur

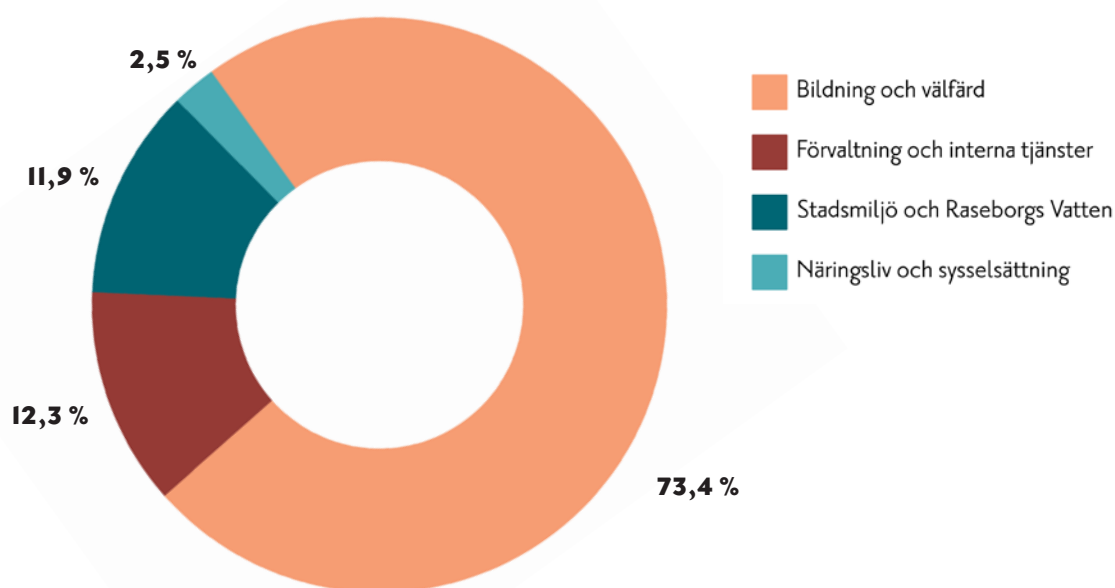
2.1. Antalet anställda

Nedan anges personal i huvudtjänst 31.12.2024. 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 ökat med 11 personer från 31.12.2023 till 31.12.2024.

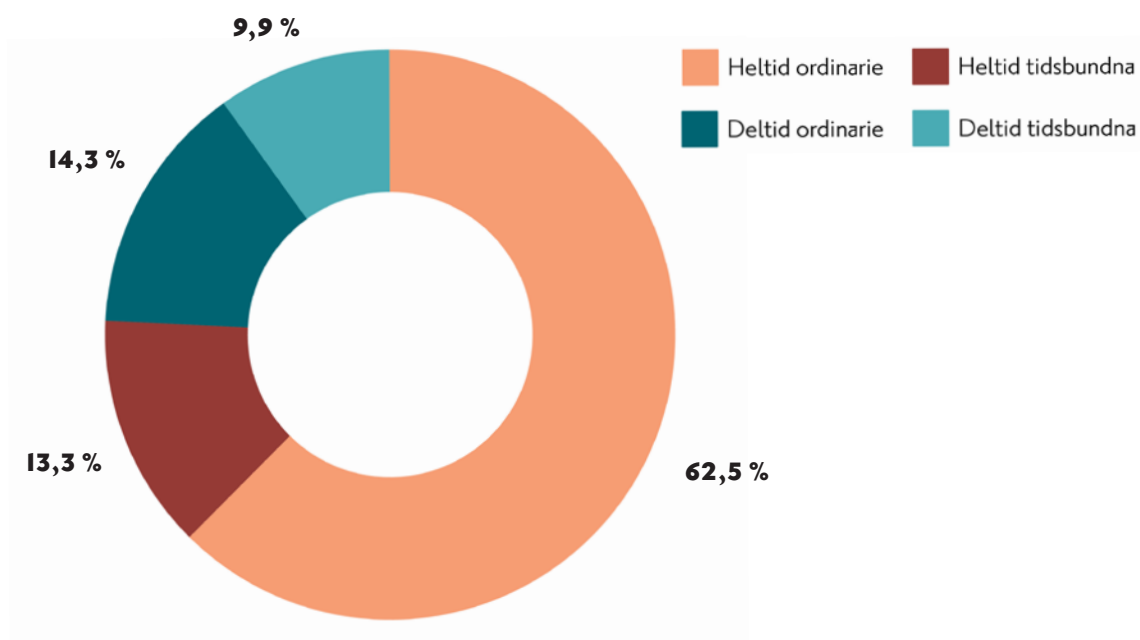
Diagram 1 | Personal i huvudtjänst 31.12.2024. Sammanlagt 1296 (100 %).



Tabell 1 | Personal i huvudtjänst 2024. Hela staden och sektorer.

2024	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Förvaltning och interna tjänster	159	161	165	164	162	156	153	162	162	160	160	159
Bildning och välfärd	973	980	986	996	994	890	879	964	973	974	968	951
Stadsmiljö och Raseborgs Vatten	161	158	153	159	162	183	174	161	161	159	155	154
Näringsliv och sysselsättning	29	31	31	34	35	36	36	35	35	33	32	32
Sammanlagt	1322	1330	1335	1353	1353	1265	1242	1322	1331	1326	1315	1296

Diagram 2 | Personal i huvudtjänst 31.12.2024 heltid, deltid. Sammanlagt 1 296 personer (100 %).



Tabell 2 | Personal i huvudtjänst 2020–2024. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

	2020	2021	2022	2023	2024
Heltid ordinarie	1 289	1 358	1 363	799	810
Heltid tidsbundna	252	249	262	198	173
Deltid ordinarie	155	173	186	157	185
Deltid tidsbundna	188	180	180	131	128
Totalt	1 884	1 960	1 991	1 285	1 296

2.2. Ordinarie anställda

Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2024, samt nedan ett sammandrag av perioden 2009–2023.

Tabell 3 | Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2024.

	HELTID			DELTID			ALLA
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Totalt
Kommunikations- och förvaltningsavdelning	2	12	14	1	1	2	16
Personalavdelning	6	6	12	0	2	2	14
Ekonomiavdelning	0	7	7	0	0	0	7
Avdelning för IT och digitalisering	10	4	14	0	0	0	14
Avdelning för interna tjänster	3	58	61	2	13	15	76
Avdelning för småbarnspedagogik	3	220	223	0	31	31	254
Avdelning för utbildning	59	193	252	9	110	119	371
Kultur- och fritidsavdelning	20	44	64	1	8	9	73
Avdelning för sektoradministration	1	6	7	0	0	0	7
Fastighets- och investeringsavdelning	25	3	28	0	0	0	28
Avdelning för samhällsteknik	17	4	21	1	0	1	22
Avdelning för markanvändning	8	8	16	0	0	0	16
Avdelning för myndighetsuppgifter	11	8	19	0	1	1	20
Avdelning för sektoradministration	2	7	9	0	0	0	9
Avfallsnämnden	0	7	0	0	0	0	7
Avdelning för näringsliv och delaktighet	1	8	9	0	0	0	9
Avdelning för sysselsättnings- och integrationstjänster	1	6	7	0	0	0	7
Avdelning för sektoradministration	0	2	2	0	0	0	2
Raseborgs Vatten	14	2	16	1	2	3	19
HELA STADEN	183	605	781	15	168	183	971

Tabell 4 | Sammandrag av perioden 2009–2023

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 441	1 469	1 506	1 628	1 563	1 586	1 553	1 521	1 506	1 511	1 517	1 522	1 549	1 624	982



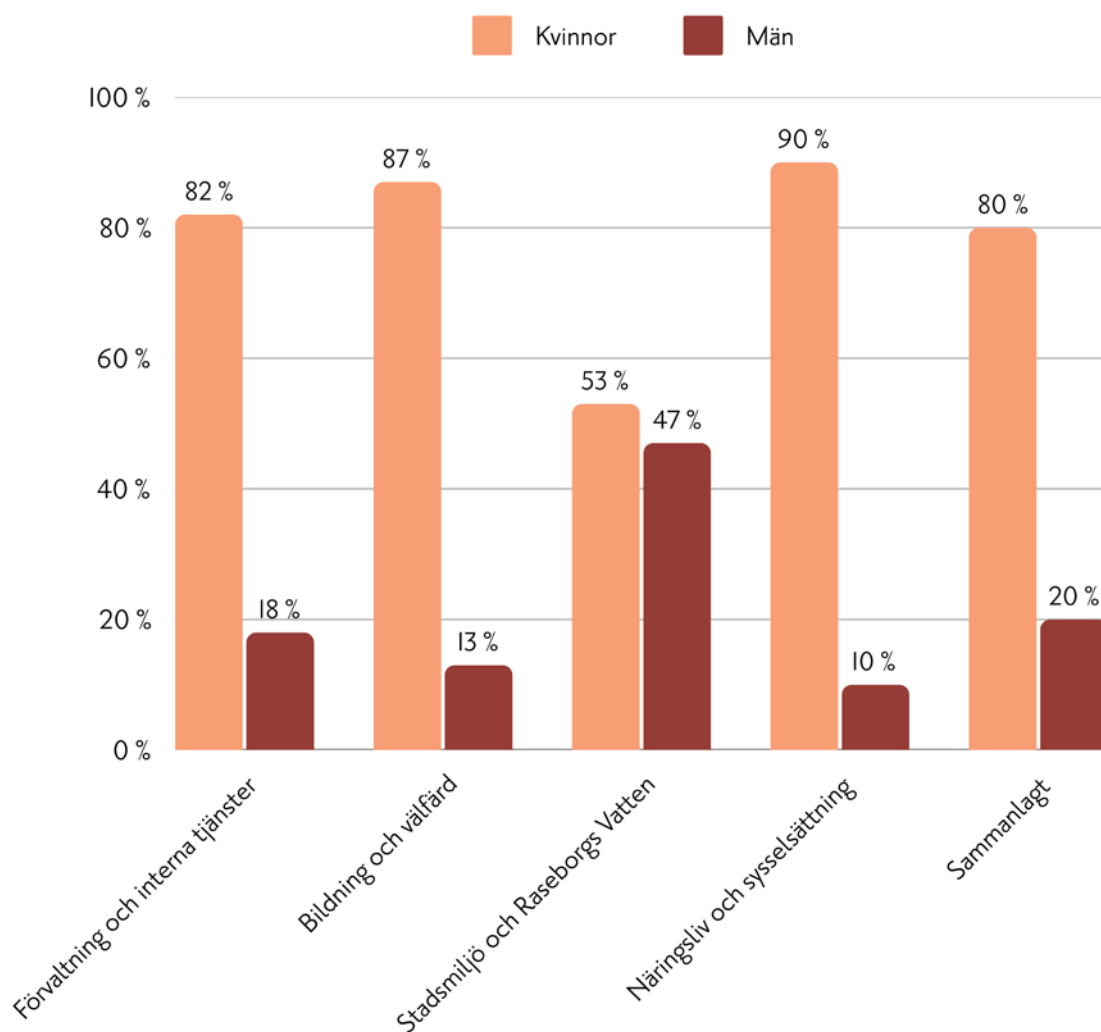
2.3. Ordinarie personalens könsfördelning

I diagram 3 beskrivs könsfördelningen bland personalen för hela staden och per sektor. 80 % av personalen är kvinnor och 20 % 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 Näringsliv och sysselsättning den med proportionellt sett mest kvinnor, 90 % av alla anställda. Inom Stadsmiljö och Raseborgs Vatten är förhållandet det mest jämlika där 53 % av de anställda är män och 47 % kvinnor.

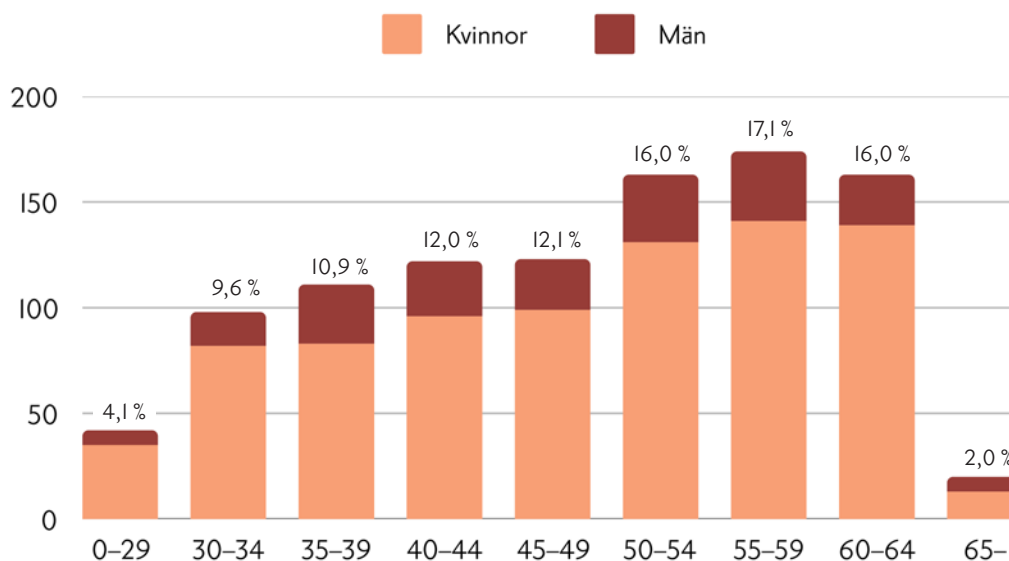
Diagram 3 | Ordinarie personalens könsfördelning. Hela staden och resultat område.



2.4. Personalens ålder

I diagram 4 beskrivs åldersprofilen hos stadens personal. Åldersgruppen 55–59 år är den största enskilda åldersgruppen med 17,1 % av personalen. Över hälften av den ordinarie personalen är 50 år eller äldre. Endast 15 % är under 35 år.

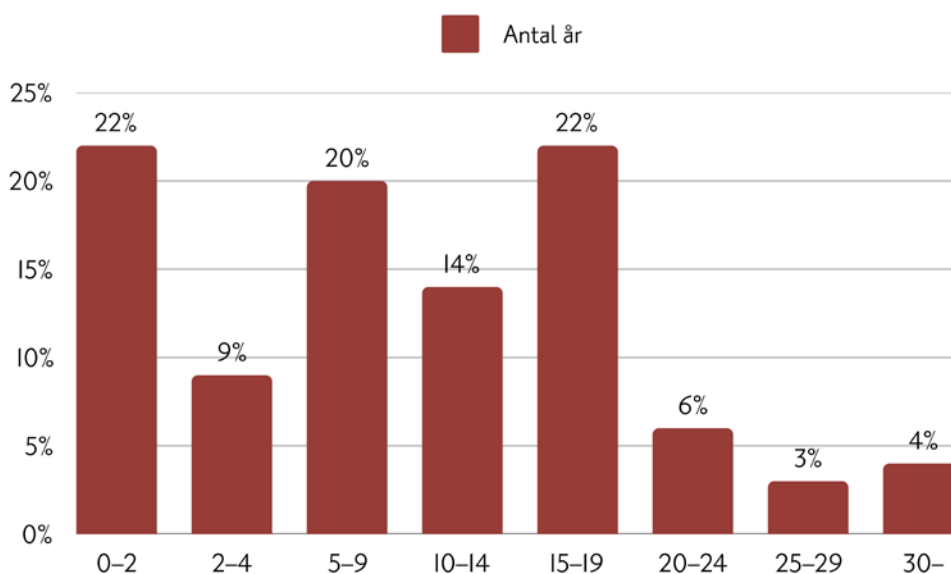
Diagram 4 | Åldersprofil.



2.5. Antal tjänsteår

I diagram 5 beskrivs hur länge den ordinarie personalen jobbat åt Raseborgs stad. I medeltal har personalen jobbat 10,7 år åt staden.

Diagram 5 | Antal tjänsteår.



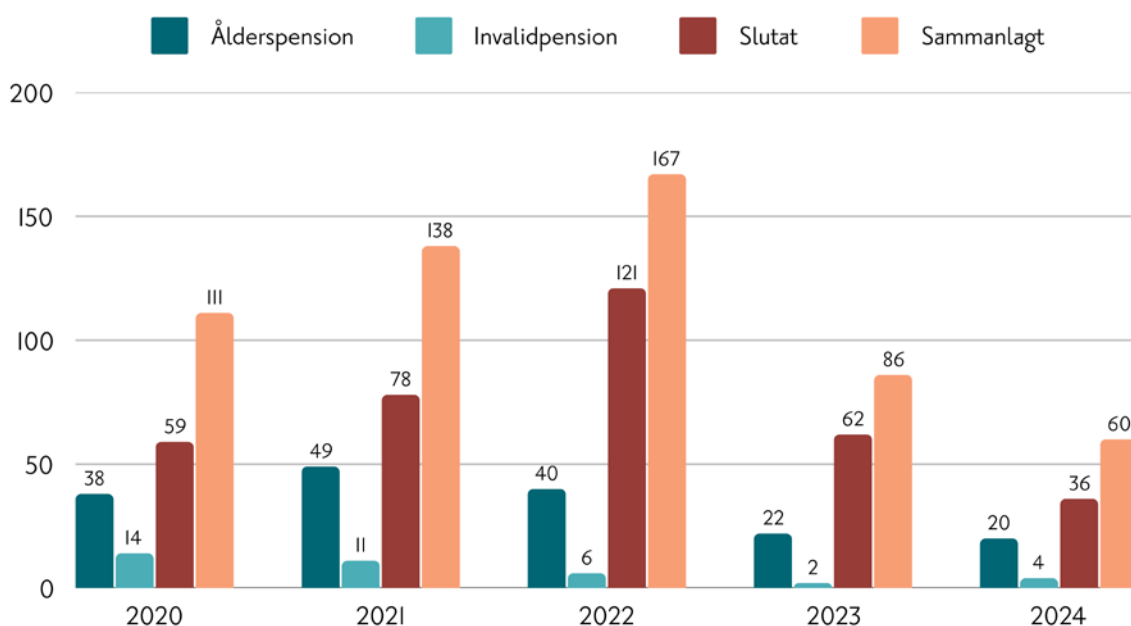
2.6. Avgångsomsättning

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 60 personer vilket är ca 6 %.

Beteckningen ”slutat” innehåller avgångsorsaker som byte av arbetsplats eller arbetsgivare, avgång p.g.a. att arbetet upphört samt egen uppsägning.

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

Diagram 6 | Ordinarie personalens avgångsomsättning. Hela staden.



Tabell 5 | Typ av pension.

Typ av pension	Personer	Medelålder
Ålderspension	20	64,4
Invalidpension	4	62,2



RASEBORG
RAASEPORI

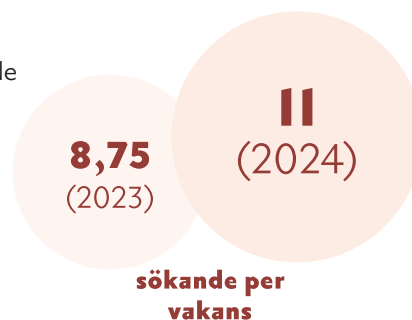


3. Rekrytering

3. Rekrytering

Under 2024 har Raseborgs stad fortsatt att utveckla sina rekryteringsprocesser och stärka sin attraktionskraft som arbetsgivare. Genom att kombinera digitala verktyg, marknadsföring och erbjudanden om praktikplatser strävar staden efter att bygga en stark och engagerad arbetsgemenskap för framtiden.

Antalet rekryteringar uppgick till 174, med ett genomsnitt på 11 sökande per vakans, vilket visar på ett stabilt intresse för stadens lediga jobb. Detta representerar en fortsatt stabil höjning jämfört med 2023, då genomsnittet låg på 8,75 sökande per vakans. Diagram 7 visar det totala antalet lediga arbetsplatser och antalet sökande. Vissa rekryteringar omfattar flera arbetsplatser.

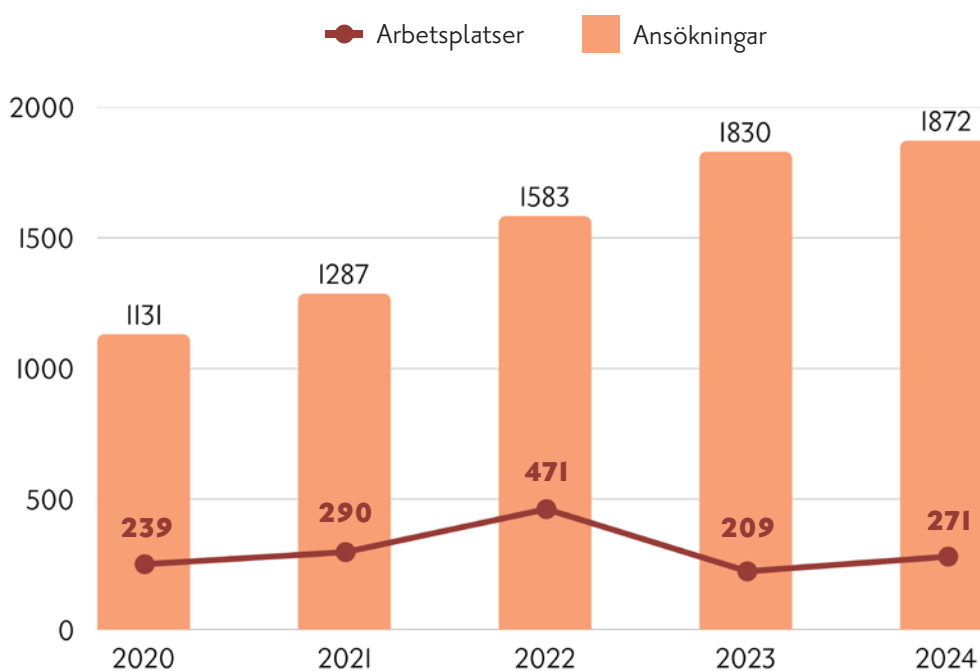


I början av året genomfördes en centraliserad rekrytering av lärare och personal till småbarnspedagogiken, vilket bidrog till en mer strukturerad process.

Inför dessa centraliserade rekryteringar byggdes dedikerade sidor på Kuntarekry för lärarekrytering och rekrytering till småbarnspedagogiken, vilka fick stöd av riktade marknadsföringskampanjer. Dessa kampanjer genomfördes framgångsrikt via sociala medier och andra digitala kanaler, vilket ytterligare bidrog till att nå en bredare och mer relevant målgrupp.

Trots dessa insatser kvarstår utmaningar inom småbarnspedagogiken och vissa undervisningsområden, särskilt inom specialundervisning. Staden arbetar kontinuerligt med att förbättra sina strategier för att attrahera kompetenta sökande till dessa nyckelområden.

Diagram 7 | Arbetsplatser och ansökningar åren 2020–2024.



Källa: Kuntarekry

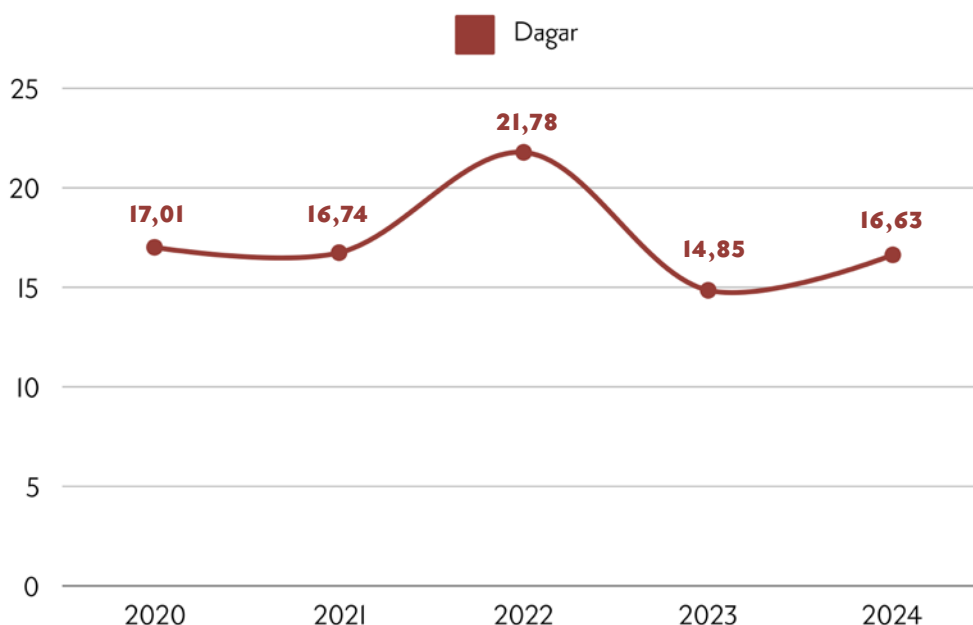
4. Frånvaro

Sjukfrånvaron var under året 22 371 dagar vilket motsvarar ca 61 årsarbeten.

Diagram 8 och 9 beskriver sjukfrånvarofrekvensen per person och per månad under 2024. Tabell 6 beskriver de vanligaste diagnosgrupperna.

Sjukfrånvaron var i medeltal 16,63 dagar per person, vilket motsvarar 4,6 %. År 2023 var sjukfrånvaron i medeltal 14,85 dagar per person, vilket motsvarar 4,1 %. Sjukfrånvaron har således ökat med 0,5 procentenheter eller 1,78 dagar per person och år jämfört med 2023.

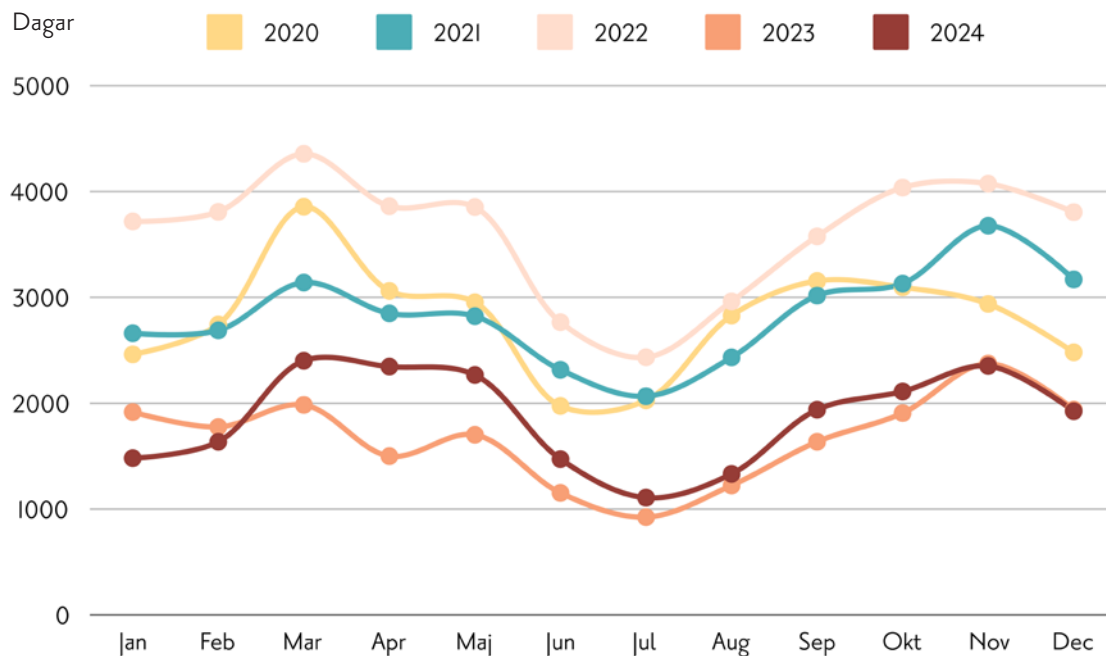
Diagram 8 | Sjukfrånvarodagar per person.



Tabell 6 | De vanligaste diagnosgrupperna.

	2020	2021	2022	2023	2024
M: (sjukdomar i stöd och rörelseorganen)	38 %	36 %	25 %	20 %	22 %
F: (psyisk ohälsa)	20 %	21 %	16 %	16 %	13 %
R: (egen anmälan/odiagnosticerad)	12 %	14 %	18 %	28 %	31 %
S-T: (skador och olyckor)	5 %	6 %	5 %	5 %	4 %
I: (sjukdomar i andningsvägarna)	11 %	12 %	14 %	18 %	17 %
Övrigt	14 %	11 %	22 %	13 %	13 %

Diagram 9 | 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

	2020	2021	2022	2023	2024
Alterneringsledighet	604	323	329	408	334
Utbildningsdagar	971	945	1 164	1 122	1 236
Oavlönad tjänstledighet	7 971	6 955	8 403	6 086	6 356
Vård av sjukt barn	1 599	2 368	3 116	1 749	1 574
Karantän	180	671	5 153	0	0
Byte av semesterpeng	0	662	593	412	373
Totalt	11 325	11 924	18 758	9 777	9 873

5. Personalkostnader

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 64 562 701 € jämfört med 60 827 388 € under 2023. D.v.s. en ökning på 3 735 313 €, eller ca 6,1 %.

LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING (Enligt skatteredovisningar)

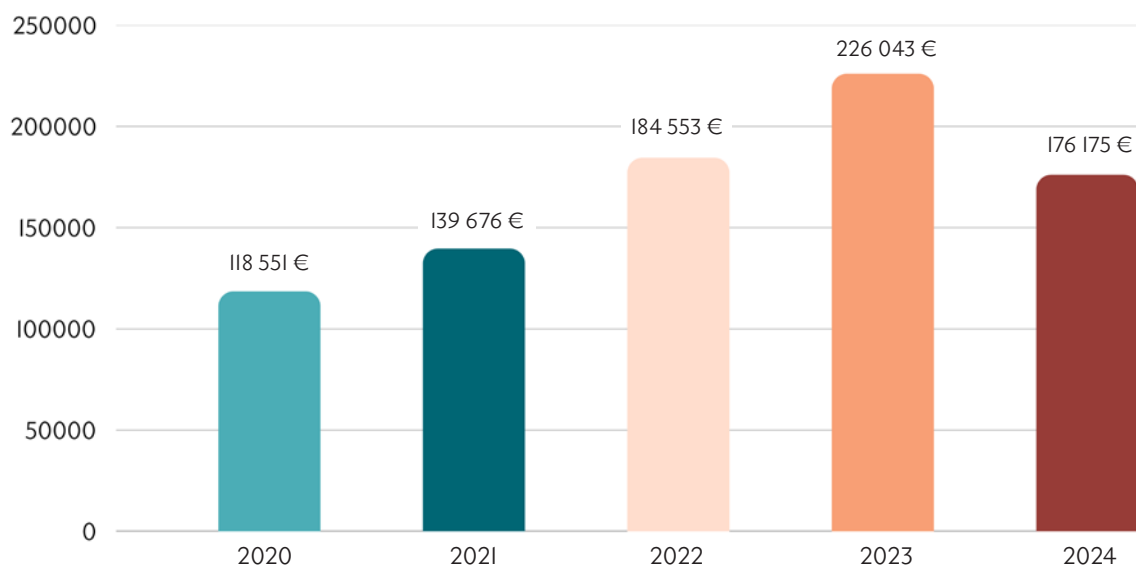
Löner för huvudsyssla	2024	2023
Raseborgs stad	49 812 386 €	48 751 021 €
Raseborgs Vatten	1 190 530 €	1 130 813 €
Löner för bisyssla		
Raseborgs stad	1 120 031 €	32 975 €
Raseborgs Vatten	3 897 €	423 €
Naturaförmåner		
Raseborgs stad	449 514 €	411 872 €
Raseborgs Vatten	467 €	240 €
Pensioner		
Raseborgs stad	0 €	0 €
Raseborgs Vatten	0 €	0 €
Arbetsersättningar	0 €	27 829 €
Källskattepliktiga löner	229 €	0 €
Totalt	<u>52 577 054 €</u>	<u>50 355 173 €</u>

PERSONALKOSTNADER	2024	2023
Personalkostnader		
Löner och arvoden	53 251 024,52 €	49 873 161,28 €
Till löner hörande ersättningar	<u>-596 725,24 €</u>	<u>-630 959,57 €</u>
	52 654 299,28 €	49 242 201,71 €
Lönebikostnader		
Pensionskostnader	10 789 997,75 €	9 754 905,14 €
Övriga lönebikostnader	<u>1 082 596,77 €</u>	<u>1 804 995,31 €</u>
Totalt enligt resultaträkningen	64 526 893,80 €	60 802 102,16 €
Aktiverade personalkostnader	35 807,46 €	25 285,77 €
Personalkostnader totalt	<u>64 562 701,26 €</u>	<u>60 827 387,93 €</u>

6. Övertidsersättningar

I diagram 10, samt i tabell 9 beskrivs övertidsersättningarna 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 10 | Övertidsersättningar (utan bikostnader). Hela staden.



Tabell 9 | Övertidsersättningar exklusive lönebikostnader.

	2020	2021	2022	2023	2024
Förvaltning och interna tjänster	535 €	639 €	1 846 €	3 059 €	21 187 €
Bildning och välfärd	34 403 €	46 386 €	47 516 €	85 128 €	74 936 €
Näringsliv och sysselsättning	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Stadsmiljö	41 658 €	59 613 €	99 580 €	91 034 €	42 724 €
Raseborgs Vatten	41 955 €	33 038 €	35 611 €	46 822 €	37 328 €
Sammanlagt	118 551 €	139 676 €	184 553 €	226 043 €	176 175 €



RASEBORG
RAASEPORI

7. Företagshälsovård

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 (ca.130st). 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 351 hälsoundersökningar har genomförts under året.

Trepartssamtal har hållits för att utreda arbetsförmåga och planera anställdas möjlighet att fortsätta arbeta. Långtidssjukas andel har minskat men vissa får köa till operationer på grund av operationsskulan som coronan orsakade.

Anställda med symtom i stöd- och rörelseorgan har utan remiss kunnat besöka arbetsfysioterapeuten för att få bedömning och handledning för att bibehålla arbetshälsan. Arbetsfysioterapeuten har även besökt nyanställda gällande ergonomin och kartläggning av behovet av bildskärmsglasögon.

Ergowalks inom städ- och kosthållstjänster har förverkligats i syfte att förebygga problem och handleda anställda till att spara på kroppen.

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 en chefsutbildning tillsammans med stadens arbetarskyddspersonal.

Kundnöjdheten har varit hög och igen fått vitsordet utomordentlig.

Folkpensionsanstalten ersätter företagshälsovård upp till 483,00 € per anställd 2024.

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. En anställd har under året använt denna möjlighet.

Tabell 10 | Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2024.

Förebyggande vård (klass I)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	509 416,34 €	
Förstahjälputbildningar och material	7 321,90 €	
Totala kostnader, klass I	516 738,24 €	206 700,07€*
Kostnad i medeltal per anställd	373,00 €	150,00 €

Sjukvård (klass II)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	436 948,34 €	382 263,34 €*
Kostnad i medeltal per anställd	316,00 €	276,00 €
Totala kostnader, klass I + klass II + ej FPA ersatt	984 223,30 €	206 700,07 €
Kostnad i medeltal per anställd	711,00 €	426,00 €*
FPA ersättningstak	483,00 €	

*uppskattad

Tabell 11 | Kostnader 2016–2023.

	Kostnad brutto	Per anställd brutto	Kostnad netto	Per anställd netto
2016	747 564 €	365 €	349 824 €	170 €
2017	970 102 €	388 €	447 792 €	179 €
2018	1 049 781 €	420 €	560 490 €	224 €
2019	997 188 €	484 €	573 601 €	278 €
2020	1 431 421 €	708 €	928 237 €	459 €
2021	1 300 239 €	626 €	788 593 €	380 €
2022	1 414 757 €	684 €	870 158 €	420 €
2023	865 535 €	612 €	457 486 €	434 €

8. Arbetarskyddet

Arbetarskyddspersonalen

Resursen för arbetarskyddsfullmäktige (personalens representant) är 1,2 årsverken. Under 2024 har 0,2 årsverken varit obesatt på grund av att inget intresse för uppgiften visats.

Resursen för arbetarskyddschefen (arbetsgivarens representant) är en på heltid. Arbetarskyddschefen har fungerat som sakkunnig i flera utredningar gällande arbetarskyddsanmälningar.

Arbetarskyddssektionen

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

Arbetarskyddsverksamheten

Arbetarskyddspersonalen har fungerat som stöd för chefer och anställda i frågor kring arbetarskydd, säkerhet och hälsa.

56 anställda har gått förstahjälpen utbildning.

Arbetarskyddspår på arbetsplatserna har efterlysts men det saknas ännu representanter.

Arbetarskyddspersonalen har tillsammans med företagshälsovården utbildat chefer i arbetarskydd, deltagit i arbetsplatsbesök, utredningar och Ergowalks. Besök på enheterna har uppskattats.

Inomhusluft

Arbetarskyddspersonalen är medlemmar i stadens inomhusluftsgrupp som sammanträder regelbundet. Under 2024 inkom ca 54 anmälningar om dålig inomhusluft. Flest anmälningar var från Ekenäs högstadium, Karjaan yhteiskoulu, Hakarinne och vissa daghem.

Arbetsolycksfall

Till Fennia har 109 anmälningar om arbetsolycksfall rapporterats. I arbetet 74 %, på arbetsvägen 26 %, övrigt 5 % och yrkessjukdom 1 %. Inga allvarliga eller livshotande olyckor har skett under 2024 och de har i 88 % av fallen bara lett till 0–3 dagars sjukledighet.

Tabell 12 | Arbetsolycksfall och nära på händelser.

	2020	2021	2022	2023	2024
Antal rapporterade olycksfall i arbete	249	198	152	82	81
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	7	24	41	14	28
Antal rapporterade nära på händelser	3	4	5	25	39

Arbetskyddsanmälningar

Under året har det sammanlagt kommit in 275 anmälningar till arbetskyddet. Den vanligaste anmälan gäller hot- och våldssituationer inom bildningen (170 st.). Fördelningen mellan grundskolan och småbarnspedagogiken är ganska jämn. Inga anmälningar om hot och våld har kommit från gymnasierna.

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. Även anmälningar där personalen blivit osakligt bemött av vårdnadshavare förekommer.

Bildningens personal har anmält utmaningar med högre belastning i arbetet under året. Orsakerna som nämns är, utspridd personal i olika fastigheter samt oro för inomhusluftsproblem och utrymmesbrist.

Tabell 13 | Arbetskyddsanmälningar.

	Bildning och välfärd	Stadsmiljö och Raseborgs Vatten	Förvaltning och interna tjänster	Näringsliv och syssel- sättning	Hela staden 2024	Hela staden 2023
Anmälan om tillbud eller nära på händelse	31	4	2	2	39	25
Anmälan om våld eller hotsituation	170	0	1	1	172	152
Skadlig belastning i arbetet	18	0	1	0	19	2
Trakasserier, mobbning el. osakligt bemötande	34	0	0	0	34	28
Diskriminering eller ojämlik behandling	0	0	0	0	0	0
Missförhållande i arbetsmiljön som är farlig för hälsan eller säkerheten	9	0	0	0	9	8
Missförhållande som gäller maskiner, arbets- redskap eller undervis- ningsmaterial	1	0	0	1	2	3
Totalt	263	4	4	4	275	218



9. Rekreatiivisyyden merkitys





9. Rekreativ verksamhet

Muovit

Muovit-verksamhetens målsättning är att aktivera personalen och uppmuntra till idrott, motion, välmående och hälsosam livsstil. Under året ordnades totalt 11 evenemang uppdelat på 31 olika tillfällen.

Under år 2024 ordnades följande verksamhet:

- Bowling, Ekenäs
- Båttutfärd, Sandnäsudd
- Gruppträning på Near 5 ggr, Karis
- Lasertag, Ekenäs
- Teaterbesök, Ekenäs
- Gruppträning på Trainium 5 ggr, Ekenäs
- Löparteam 13 ggr, Ekenäs
- Julkransverkstad, Ekenäs
- Amazing race, Fiskars–Karis
- Ringette, Karis
- Deltagande i Western Village Trail run

De olika evenemangen lockade 231 deltagare.

Motions och hälsoveckan lockade 128 deltagare (72 unika deltagare) under 21 evenemang. Under veckan fick man delta i ett evenemang som ordnades under arbetstid per dag, men också kvällstid ordnades flera olika evenemang. 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

Flexförmånen för år 2024 har varit 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 91,5 procent av de som ansökt om förmånen och användningsgraden var 87,6 %.

Liksom tidigare har stadens personal haft möjlighet att besöka simhallen till ett reducerat pris på 1 € per besök. Under året gjordes 4 595 besök till reducerat pris i simhallen. Från och med 1.1.2024 gäller förmånen också simhallens gym. Gymförmånen användes 993 gånger under året.

Sedan år 2023 erbjuder Raseborgs stad sin personal möjlighet till cykelförmån. År 2024 togs 65 nya cyklar i bruk. Förmånen grundar sig på att den beskattningsbara inkomsten minskar och att skatteprocenten därmed sjunker.

Stadens julfest ordnades fredagen den 29.11 i Ekenäs bollhall. Julfesten hade cirka 480 deltagare.

Uppvaktningar

Staden uppvaktade personal som under året fyllt 50 och 60 år, gått i pension, och till personal som jobbat 10, 20, 30 eller 40 år. De som uppvaktats har kunnat välja mellan en ledig dag eller 250 €. 40 års tjänstgöring premieras med 5 dagars ledighet.

JULFEST 2024



Vinsten i tävlingen för kvällens bästa dräkter gick till Flamingo Vice, avdelning för näringsliv och delaktighet m.fl.



10. Premieringar

På julfesten premierades följande personer och grupper för goda insatser under året. Totalt kom 141 olika premieringsförslag in via den enkät som gjordes.

Årets medarbetare

Katja Roni, servicesekreterare
Kjell Holmqvist, projektchef

Årets glädjespridare

Jonny Lehtinen, arbetsledare

Årets chef

Julia Salmela, chef för idrottstjänster
Heidi Enberg, bibliotekschef

Årets team

Tre tusendollars stugplatser i Nylands Vilda Väster
Arbetsgruppen för nya intran

Årets hållbarhetsgärning

Utegympen i staden

Öppen klass

Årets svarare: **Solveig Holmberg och Helena Sundman**, växeltelefonister
Årets nykomling: **Theodor Nyström**, lönesekreterare



Årets svarare Solveig Holmberg och Helena Sundman premieras på julfesten.



II. Personalrepresentanternas kommentar

Verksamhetsåret 2024 började med byte av löneräkningsprogram, vilket har märkts av i vårt arbete hela året. Det har funnits många och finns ännu en del brister i löneräkningsprogrammet, men det mesta har fått en lösning. Med facit på hand var tidtabellen för implementering av det nya löneräkningsprogrammet för stram, vilket ledde till delvis onödigt huvudbry på enheterna. Vi vill ändå ge en eloge åt löneräkningen, som redan från första löneutbetalningen i januari fick lönerna utbetalade och som har jobbat ihärdigt med lösningar på problem som uppdagats.

Stadens satsning på personalens välmående vill vi åter lyfta upp som en styrka. Användningsgraden av Epassi förmånen har stigit, vilket är glädjande. Simhallsförmånen har under året utvidgats så att den även gäller användning av simhallsgymmet. Vidare har stadens Muuvit grupp fortsatt med att ordna omtäckta evenemang även detta år.

Året 2024 var lugnet före stormen, då vi går in mot ekonomiskt utmanande år. Sparåtgärder och sparprogram kommer att prägla de kommande verksamhetsåren. Vi huvudförtroendemän önskar en bra kommunikation med arbetsgivaren, speciellt nu då det kommer till sparåtgärder. Vi önskar också att man även på enhetsnivå ska få sin röst hörd, då det kommer till förslag och genomförande av sparprogram.





RASEBORG
RAASEPORI