



RASEBORG
RAASEPORI

RASEBORG.FI



PERSONALBOKSLUT 2025





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	27
II. Personalrepresentanternas kommentarer	28





I. Inledning

Sjuttonde året Raseborg

Året 2025 var det sjuttonde året i Raseborgs historia. Året var det tredje utan social- och hälsovårdens verksamhet och personal. Vid årets början genomfördes en organisationsförändring där staden övertog personal från statens AN-tjänster. Servicen till arbetssökande ges nu av avdelningen för sysselsättnings- och integrationstjänster inom sektorn Näringsliv och sysselsättning.

Sjukfrånvaron sjönk märkbart från 16,63 dagar till 13,68 dagar per person.

Antalet rapporterade arbetsolyckor har sjunkit något från 109 fall under 2024 till 104 fall under 2025.

Under 2025 fördes samarbetsförhandlingar gällande 188 årsverken huvudsakligen inom bildnings- och välfärdssektorn. Resultatet blev en minskning av 44,7 årsverken. Av dessa förverkligades dock endast 11 årsverken.

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 övertidsarbete



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. Under året användes cirka 160 000 € för fortbildning av personalen. Det är cirka 123 € per anställd.

Planen innehåller:

- a) personalstruktur
- b) användningen av olika anställningsformer
- c) upprätthållande av arbetsförmågan och arbetsmarknadskompetensen
- d) bedömning av yrkeskunskande
- e) kompetensutvecklingsmålen för året

Personalkostnadernas utveckling

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 65 298 637 € jämfört med 64 562 701 € under 2024. Det vill säga en ökning på 735 936 €, eller ca 1,1 %.

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.



Statistik

Detta personalbokslut är det sjuttonde 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 rekreativ verksamhet 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 sjuttonde för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009–2024, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2021–2025.

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. timplärare på medborgarinstitutet). 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.





RASEBORG
RAASEPORI

2. Personalstruktur



2. Personalstruktur

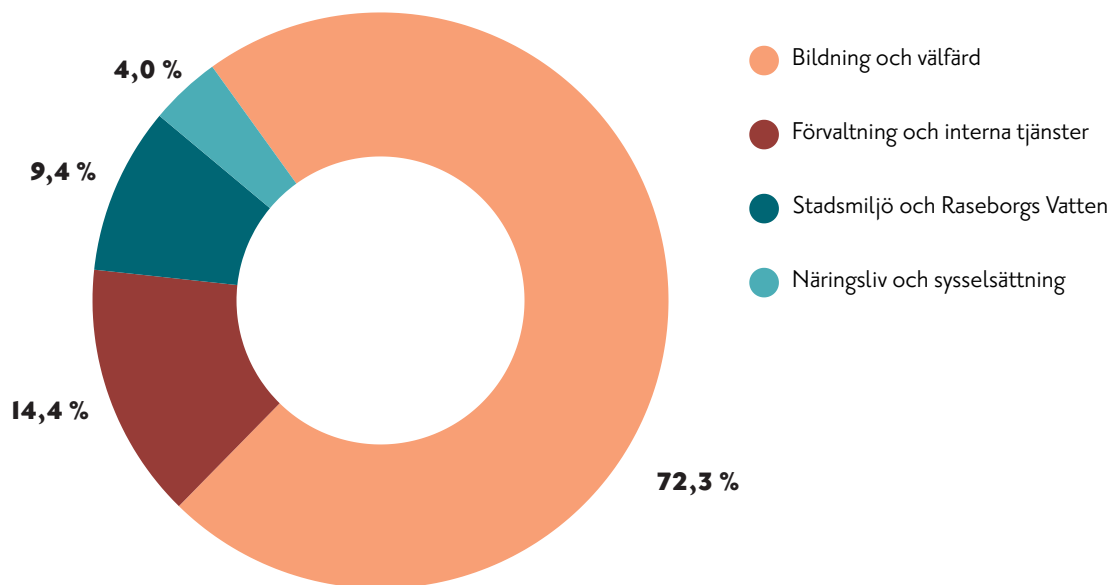
2.1. Antalet anställda

Nedan anges personal i huvudtjänst 31.12.2025. 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 sex (6) personer från 31.12.2024 till 31.12.2025.

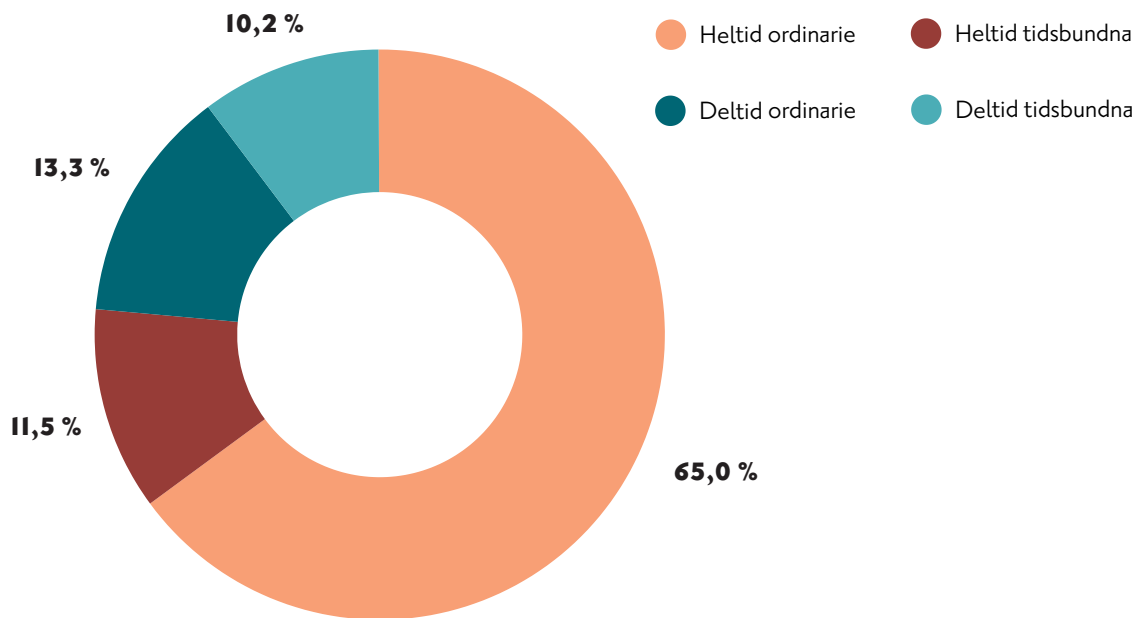
Diagram 1 | Personal i huvudtjänst 31.12.2025. Sammanlagt 1 302 (100 %).



Tabell 1 | Personal i huvudtjänst 2025. Hela staden och sektorer.

2025	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Förvaltning och interna tjänster	193	196	196	195	192	193	183	190	190	190	188	187
Bildning och välfärd	986	990	997	992	976	875	859	936	956	954	956	941
Stadsmiljö och Raseborgs Vatten	125	126	127	134	137	151	144	128	125	125	121	122
Näringsliv och sysselsättning	54	55	54	57	57	58	59	57	55	53	53	52
Sammanlagt	1358	1367	1374	1378	1362	1277	1245	1311	1326	1322	1318	1302

Diagram 2 | Personal i huvudtjänst 31.12.2025 heltid, deltid. Sammanlagt 1 302 personer (100 %).



Tabell 2 | Personal i huvudtjänst 2021–2025. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

	2021	2022	2023	2024	2025
Heltid ordinarie	1 358	1 363	799	810	846
Heltid tidsbundna	249	262	198	173	150
Deltid ordinarie	173	186	157	185	173
Deltid tidsbundna	180	180	131	128	133
Totalt	1 960	1 991	1 285	1 296	1 302



2.2. Ordinarie anställda

Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2025, samt nedan ett sammandrag av perioden 2009–2024.

Tabell 3 | Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2025.

	HELTID			DELTID			ALLA
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Totalt
Kommunikations- och förvaltningsavdelning	3	7	10	0	0	0	10
Personalavdelning	2	6	8	0	1	1	9
Ekonomiavdelning	0	7	7	0	0	0	7
Avdelning för IT och digitalisering	10	4	14	0	0	0	14
Avdelning för interna tjänster	1	80	81	4	14	18	99
Avdelning för småbarnspedagogik	2	219	221	1	35	36	257
Avdelning för utbildning	60	196	256	9	109	118	374
Kultur- och fritidsavdelning	17	43	60	2	9	11	71
Avdelning för sektoradministration	1	6	7	0	0	0	7
Fastighets- och investeringsavdelning	24	4	28	0	0	0	28
Avdelning för samhällsteknik	16	5	21	1	0	1	22
Avdelning för markanvändning	9	6	15	0	0	0	15
Avdelning för myndighetsuppgifter	12	8	20	0	2	2	22
Avdelning för sektoradministration	1	5	6	0	0	0	6
Avfallsnämnden	0	7	7	0	0	0	7
Avdelning för näringsliv och delaktighet	0	6	6	0	0	0	6
Avdelning för sysselsättnings- och integrationstjänster	5	34	39	0	1	1	40
Avdelning för sektoradministration	0	3	3	0	0	0	3
Raseborgs Vatten	19	2	21	0	1	1	22
HELA STADEN	182	648	830	17	172	189	1 019

Tabell 4 | Sammandrag av perioden 2009–2024.

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 441	1 469	1 506	1 628	1 563	1 586	1 553	1 521
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 506	1 511	1 517	1 522	1 549	1 624	982	971

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 jämställdhetsplan. Denna baserar sig på jämställdhetslagen (609/1986). Stadsfullmäktige beslöt år 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 68 % av de anställda är män och 32 % kvinnor.

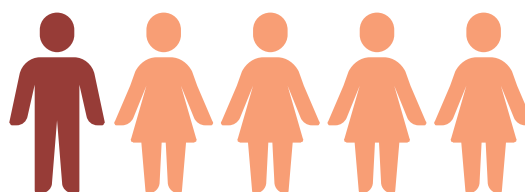
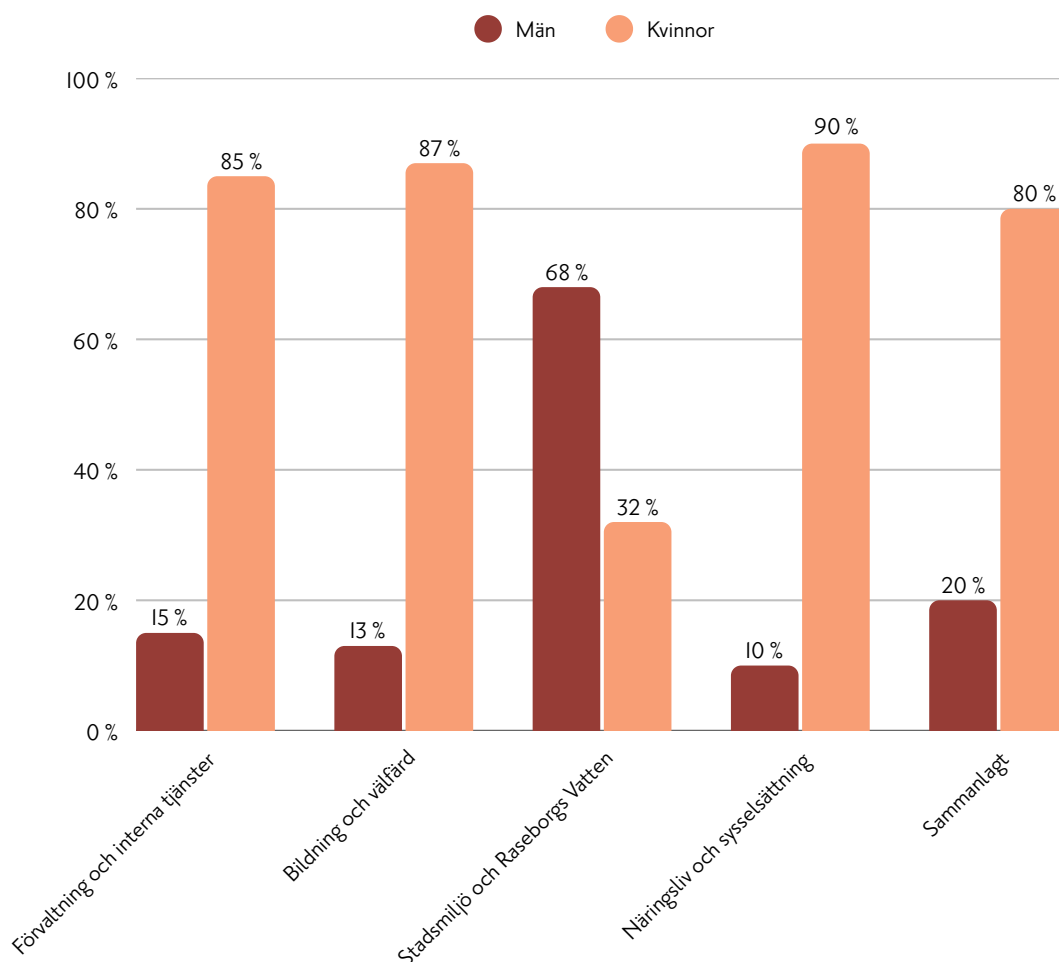


Diagram 3 | Ordinarie personalens könsfördelning. Hela staden och resultatområde.

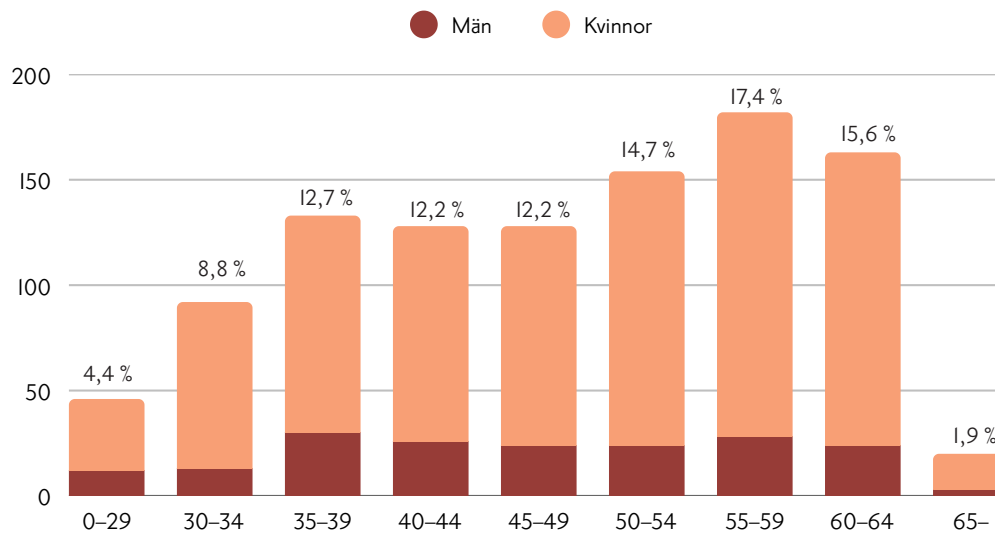




2.4. Personalens ålder

I diagram 4 beskrivs åldersprofilen hos stadens personal. Åldersgruppen 55–59 år är den största enskilda åldersgruppen med 17,4 % av personalen. Cirka 50 % av den ordinarie personalen är 50 år eller äldre. Endast 13,2 % är under 35 år.

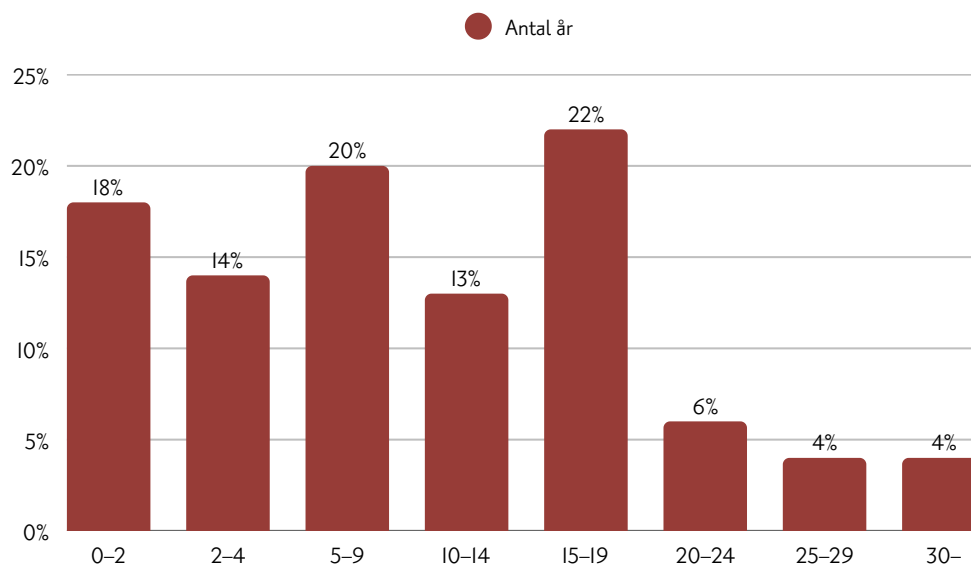
Diagram 4 | Åldersprofil.



2.5. Antal tjänsteår

I diagram 5 beskrivs hur länge den ordinarie personalen jobbat åt Raseborgs stad. I medeltal har personalen jobbat 10,9 år åt staden.

Diagram 5 | Antal tjänsteår.



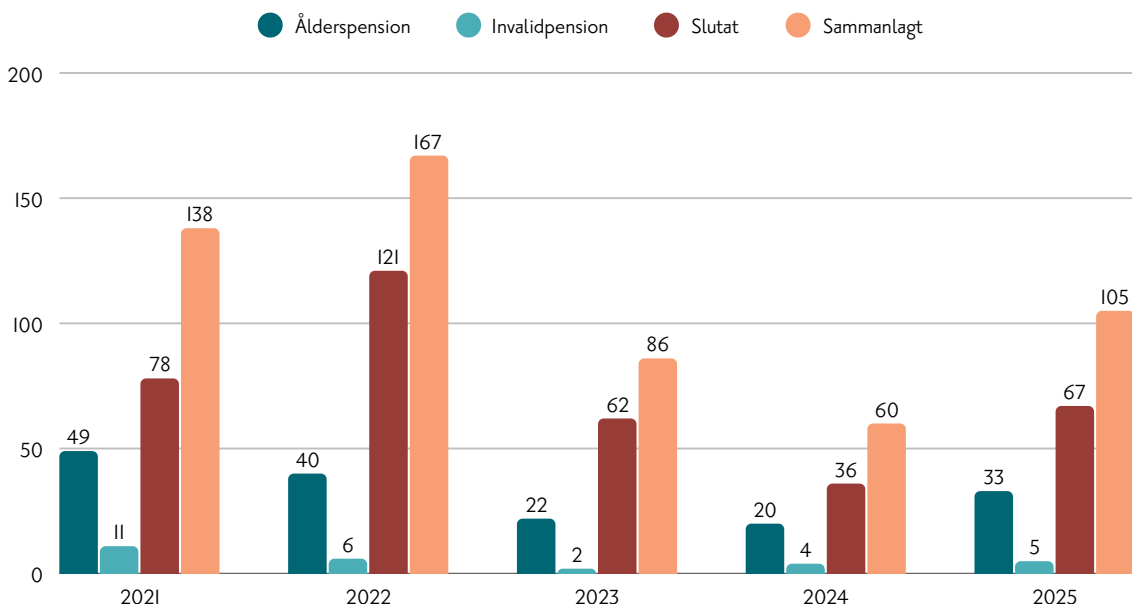
2.6. Avgångsomsättning

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 105 personer vilket är cirka 10 %.

Beteckningen ”slutat” innehåller avgångsorsaker som byte av arbetsplats eller arbetsgivare, avgång på grund av 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	33	64,9
Invalidpension	5	51,3



RASEBORG
RAASEPORI

3. Rekrytering





3. Rekrytering

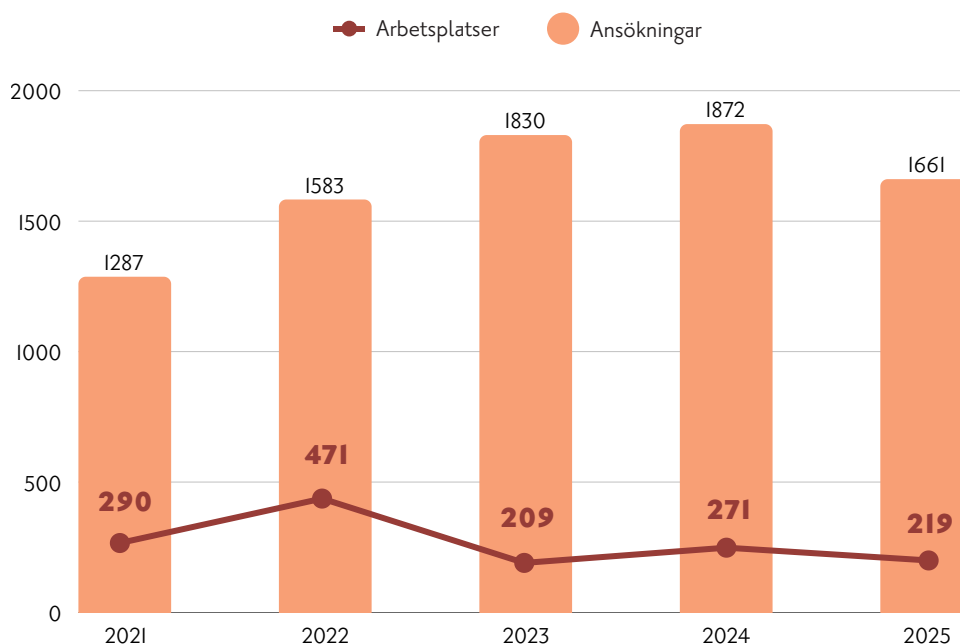
Under 2025 har Raseborgs stad fortsatt att utveckla sina rekryteringsprocesser och stärka sin attraktionskraft som arbetsgivare. Genom att kombinera digitala verktyg, marknadsföring och erbjudanden om praktik- och sommarjobbplatser strävar staden efter att bygga en stark och engagerad arbetsgemenskap för framtiden. Antalet rekryteringar uppgick till 116, med ett genomsnitt på 14 sökande per vakans, vilket visar på ett stabilt intresse för stadens lediga jobb. Detta representerar en fortsatt stabil höjning jämfört med 2024, då genomsnittet låg på 11 sökande per vakans. Diagram 7 visar det totala antalet lediga arbetsplatser och antalet sökande. Vissa rekryteringar omfattar flera arbetsplatser.

Som en del av stadens långsiktiga arbete med att erbjuda unga en första arbetslivserfarenhet utvecklades sommarjobbverksamheten för yngre ungdomar ytterligare. De miljöinriktade sommarjobben genomfördes för andra året i rad i samarbete mellan parkverksamheten och ungdomstjänsterna, där parken ansvarade för planering och arbetsuppgifter medan ungdomstjänsterna stod för den dagliga handledningen genom en handledare i Karis och en i Ekenäs. Ungdomarna arbetade bland annat med bekämpning av invasiva arter, skötsel av grönområden och stränder samt byggande och uppsättning av fågel- och fladdermusholkar. Arbetet kombinerade praktiska insatser med lärande om natur och miljö och gav ungdomarna värdefull arbetslivserfarenhet samtidigt som stadens miljöer förbättrades.

Som ett nytt inslag erbjöd även fastighetsverksamheten sommarjobb för tre yngre ungdomar, vilket breddade utbudet av arbetsuppgifter och gav fler unga möjligheter att bekanta sig med stadens verksamheter i praktiken. Erfarenheterna visar att samarbete över avdelningsgränserna bidrar till en fungerande handledning och meningsfulla arbetsupplevelser för ungdomarna.

Genom att erbjuda både ordinarie rekryteringar och tidiga arbetslivserfarenheter för unga stärker staden sin synlighet som arbetsgivare och skapar tidiga kontaktytor till framtida medarbetare. Detta arbete är en viktig del i att trygga kompetensförsörjningen på lång sikt.

Diagram 7 | Arbetsplatser och ansökningar åren 2021–2025.



Källa: Kuntarekry

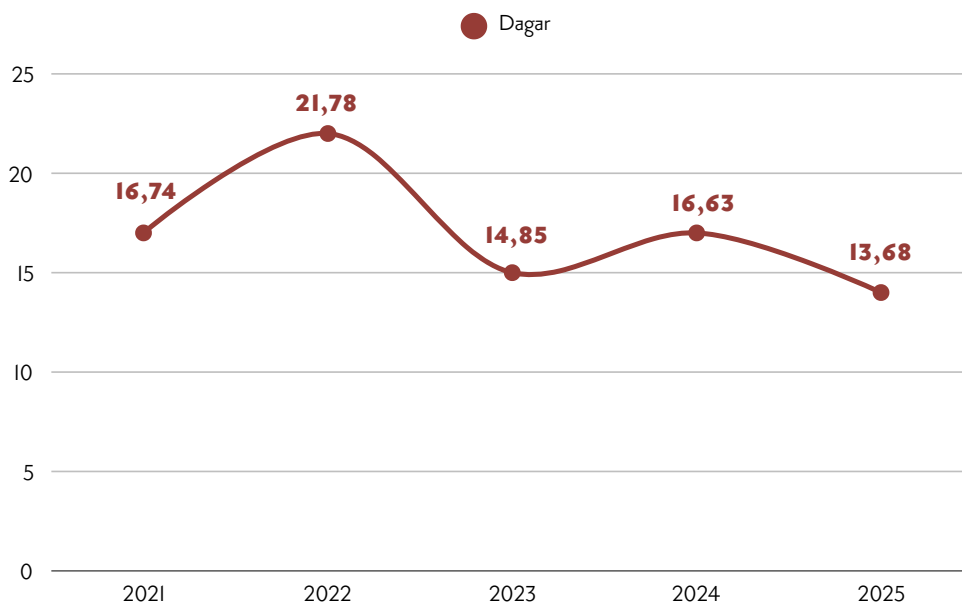
4. Frånvaro

Sjukfrånvaron var under året 17 958 dagar vilket motsvarar cirka 49 årsarbeten.

Diagram 8 och 9 beskriver sjukfrånvarofrekvensen per person och per månad under 2025. Tabell 6 beskriver de vanligaste diagnosgrupperna.

Sjukfrånvaron var i medeltal 13,68 dagar per person, vilket motsvarar 3,7 %. År 2024 var sjukfrånvaron i medeltal 16,63 dagar per person, vilket motsvarar 4,6 %. Sjukfrånvaron har således minskat med 0,9 procentenheter eller ca 3 dagar per person och år jämfört med 2024.

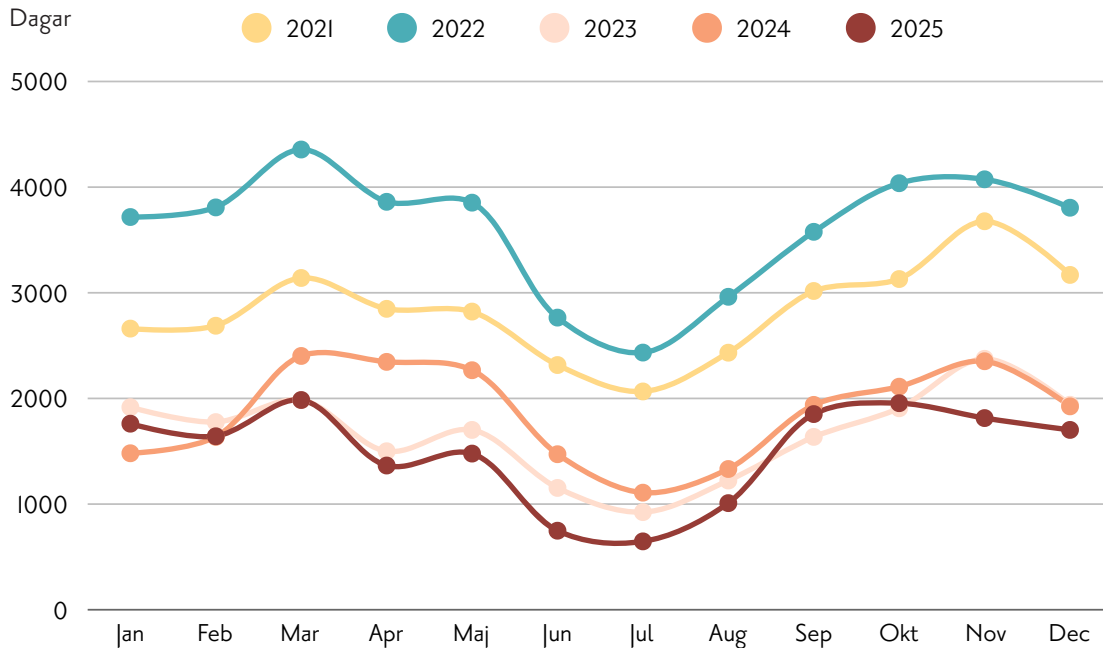
Diagram 8 | Sjukfrånvarodagar per person.



Tabell 6 | De vanligaste diagnosgrupperna.

	2021	2022	2023	2024	2025
M: (sjukdomar i stöd och rörelseorganen)	36 %	25 %	20 %	22 %	16 %
F: (psykisk ohälsa)	21 %	16 %	16 %	13 %	19 %
R: (egen anmälan/odiagnosticerad)	14 %	18 %	28 %	31 %	33 %
S-T: (skador och olyckor)	6 %	5 %	5 %	4 %	5 %
J: (sjukdomar i andningsvägarna)	12 %	14 %	18 %	17 %	15 %
Övrigt	11 %	22 %	13 %	13 %	12 %

Diagram 9 | Sjukfrånvarodagar per månad.



Tabell 7 visar övrig frånvaro. Till följd av lagändring har alterneringsledighet upphört. Inga karantändagar, spartalko eller permittering registrerades under året.

Tabell 7 | Övrig frånvaro.

	2021	2022	2023	2024	2025
Alterneringsledighet	323	329	408	334	0
Utbildningsdagar	945	1 164	1 122	1 236	1 036
Oavlönad tjänstledighet	6 955	8 403	6 086	6 356	10 139
Vård av sjukt barn	2 368	3 116	1 749	1 574	1 427
Karantän	671	5 153	0	0	0
Byte av semesterpeng	662	593	412	373	579
Totalt	11 924	18 758	9 777	9 873	13 181



5. Personalkostnader

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 65 298 637 € jämfört med 64 562 701 € under 2024. Det vill säga en ökning på 735 936 €, eller ca 1,1 %.

Tabell 8 | Löneutgifternas utveckling (enligt skatteredovisningar).

LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING		
Löner för huvudsyssla	2025	2024
Raseborgs stad	51 795 265 €	49 812 386 €
Raseborgs Vatten	1 233 173 €	1 190 530 €
Löner för bisyssla		
Raseborgs stad	772 773 €	1 120 031 €
Raseborgs Vatten	8 031 €	3 897 €
Naturaförmåner		
Raseborgs stad	427 174 €	449 514 €
Raseborgs Vatten	480 €	467 €
Arbetsersättningar	254 707 €	0 €
Källskattepliktiga löner	3 694 €	229 €
Totalt	<u>54 495 297 €</u>	<u>52 577 054 €</u>

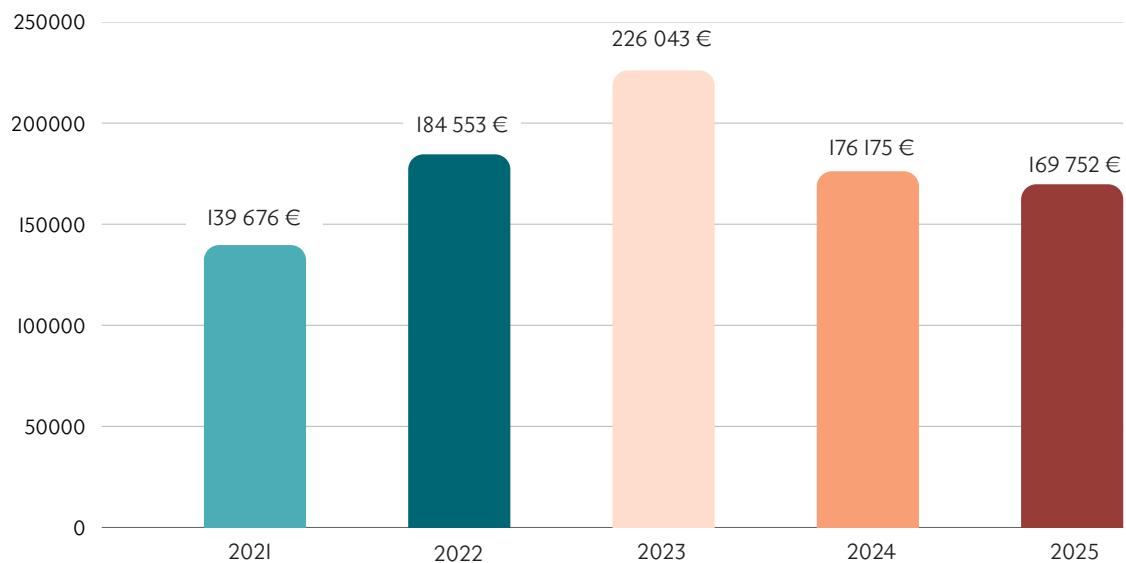
PERSONALKOSTNADER	2025	2024
Personalkostnader		
Löner och arvoden	53 977 447,55 €	53 251 024,52 €
Till löner hörande ersättningar	<u>-674 616,54 €</u>	<u>-596 725,24 €</u>
	53 302 831,01 €	52 654 299,28 €
Lönebikostnader		
Pensionskostnader	10 541 730,96 €	10 789 997,75 €
Övriga lönebikostnader	<u>1 415 026,00 €</u>	<u>1 082 596,77 €</u>
Totalt enligt resultaträkningen	65 259 587,97 €	64 526 893,80 €
Aktiverade personalkostnader	39 049,19 €	35 807,46 €
Personalkostnader totalt	<u>65 298 637,16 €</u>	<u>64 562 701,26 €</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.

	2021	2022	2023	2024	2025
Förvaltning och interna tjänster	639 €	1 846 €	3 059 €	21 187 €	18 472 €
Bildning och välfärd	46 386 €	47 516 €	85 128 €	74 936 €	63 888 €
Näringsliv och sysselsättning	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Stadsmiljö	59 613 €	99 580 €	91 034 €	42 724 €	51 044 €
Raseborgs Vatten	33 038 €	35 611 €	46 822 €	37 328 €	36 348 €
Sammanlagt	139 676 €	184 553 €	226 043 €	176 175 €	169 752 €



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 förutom hudläkare och öron-näsa- halsläkare. Vissa laboratorieprov har strukits från listan.

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

Totalt 372 hälsoundersökningar har genomförts under året.

Trepartssamtal har hållits för att utreda arbetsförmåga och planera anställdas möjlighet att fortsätta arbeta. Många anställda har använt sig av FPA:s möjlighet till partiell sjukfrånvaro för att sakta komma tillbaka efter en längre sjukfrånvaro.

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 ergonomi och kartläggning av behovet av bildskärmsglasögon.

Ergowalks uppföljningsbesök har gjorts. Om det gällt enskilda anställda har de fått individuell handledning vid behov på arbetsplatsen.

Arbetspsykologen har erbjudit samtalsterapi upp till 5 ggr med läkar- eller hälsovårdarremiss. Chefer har haft möjlighet att få stöd i utmaningar i arbetsgemenskapen eller ledarskapsstöd. En chefsklinik på svenska och finska på 5 gånger 2,5 h började på hösten och avslutas 2026. Den har uppfattats som ett bra stöd för chefer.

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 492,50 € per anställd 2025.

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

Staden som en rökfri arbetsplats erbjuder via företagshälsovården avväjningsmediciner. Ingen anställd har använt förmånen.

Tabell 10 | Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2025.

Förebyggande vård (klass I)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	561 361,00 €	
Förstahjälputbildningar och material	4 975,00 €	
Totala kostnader, klass I	566 241,00 €	226 466,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	409,00 €	163,00 €
Sjukvård (klass II)		
Mehiläinen	448 126,00 €	390 704,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	324,00 €	282,00 €
Totala kostnader, klass I + klass II + ej FPA ersatt 44 340 €	1 058 707,00 €	661 510,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	765,00 €	478,00 €*
FPA ersättningstak	492,50 €	

*uppskattad

Tabell 11 | Kostnader 2016–2024.

	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 €
2024	984 223 €	711 €	588 963 €	426 €



8. Arbetarskyddet

Arbetarskyddspersonalen

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

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

Hösten 2025 hölls val av arbetarskyddsfullmäktige för perioden 1.1.2026–31.12.2026. Resursen för 2026 är 1,4 årsverken. Båda platserna fylldes och har även ersättare.

Arbetarskyddssektionen

Arbetarskyddssektionen har träffats regelbundet under året och diskuterat arbetarskyddsärenden som berör de anställda inom staden, såsom 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. 54 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. RFV har gjort granskningar till EHS, Ekenäs gymnasium, KYK och Karjaan lukio. Arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktige deltog.

Inomhusluft

Arbetarskyddspersonalen är medlemmar i stadens inomhusluftgrupp som sammanträder regelbundet. Under 2025 inkom cirka 74 anmälningar om dålig inomhusluft. Flest anmälningar var från Ekenäs högstadium och Karjaan yhteiskoulu.

Arbetsolycksfall

Till Fennia har 86 anmälningar om arbetsolycksfall rapporterats. I arbetet 79 %, på arbetsvägen 21 %. Inga allvarliga eller livshotande olyckor har skett under 2025 och de har i 79 % av fallen bara lett till 0–3 dagars sjukledighet.

Tabell 12 | Arbetsolycksfall och nära på händelser.

	2021	2022	2023	2024	2025
Antal rapporterade olycksfall i arbete	198	152	82	81	86
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	24	41	14	28	18
Antal rapporterade nära på händelser	4	5	25	39	54

Arbetskyddsanmälningar

Under året har det sammanlagt kommit in 247 anmälningar till arbetskyddet. Den vanligaste anmälan gäller hot- och våldssituationer inom bildningen (150 st.). Ett flertal anmälningar innefattar flera situationer som uppstått på samma enhet under en kortare tid. Fördelningen mellan grundskolan och småbarnspedagogiken är ganska jämn. Inga anmälningar om hot och våld har kommit från gymnasierna.

Av personalen som jobbar inom staden 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. Även anmälningar där personalen upplevt sig blivit osakligt bemött av sin chef 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, resursbrist och utrymmebrist. Även arbete ned utåtagerande barn i småbarnspedagogiken har upplevts som belastande.

Tabell 13 | Arbetskyddsanmälningar.

	Bildning och välfärd	Stadsmiljö och Raseborgs Vatten	Förvaltning och interna tjänster	Näringsliv och sysselsättning	Hela staden 2025	Hela staden 2024
Anmälan om tillbud eller nära på händelse	45	1	4	4	54	39
Anmälan om våld eller hotsituation	150	0	0	1	151	172
Skadlig belastning i arbetet	12	0	2	0	14	19
Trakasserier, mobbning el. osakligt bemötande	19	0	0	0	19	34
Diskriminering eller ojämlig behandling	0	0	0	0	0	0
Missförhållande i arbetsmiljön som är farlig för hälsan eller säkerheten	9	0	0	0	9	9
Missförhållande som gäller maskiner, arbetsredskap eller undervisningsmaterial	0	0	0	0	0	2
Totalt	235	1	6	5	247	275



RASEBORG
RAASEPORI



9. Rekreatiivisus



9. Rekreativ verksamhet

Muovit

Muovit-verksamhetens målsättning är att aktivera personalen och uppmuntra till idrott, motion, välmående och hälsosam livsstil. Under året ordnades totalt 10 evenemang, vissa uppdelat i flera tillfällen.

Under år 2025 ordnades följande verksamhet:

- Gruppträningar, Karis
- Mental coaching, Ekenäs
- Löparteam, Ekenäs
- Stavgång, Ekenäs
- Amazing race, Svartå
- Deltagande i Western Village Trail run
- Båtutfärd, Sandnäsudd
- Vandring, Västerby
- Kransverkstad, Ekenäs
- Afternoon tea, Söderlångvik

De olika evenemangen lockade 247 deltagare.

Motions- och hälsoveckan lockade 189 deltagare (107 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.

Hösten 2025 ordnades för första gången också en fotbollsmatch mellan Raseborgs stad och Nylands brigad.





Amazing Race Raseborg edition 2025





Förmåner

Flexförmånen för år 2025 har varit 100 €. Personalen kan dela förmånen mellan motion, kultur och välmående (massage). Anställda med anställningsförhållande längre än 3 månader kan ansöka om Epassiförmånen. Förmånen användes av 91,7 procent av de som ansökt om förmånen och användningsgraden var 88,3 %.

Liksom tidigare har stadens personal haft möjlighet att besöka simhallen och simhallsgymmet till ett reducerat pris på 1 € per besök. Under året gjordes 4 873 besök till reducerat pris i simhallen. Gymförmånen användes 1 756 gånger under året.

År 2025 togs 12 nya cyklar enligt tjänstecykelförmånssystemet i bruk. Förmånen grundar sig på att den beskattningsbara inkomsten minskar och att skatteprocenten därmed sjunker. Från och med 1.1.2026 ändrar reglerna för cykelförmånen och personalsektionen beslöt att pausa ibruktageandet av nya cyklar eftersom förmånen inte längre är skattefria. De cyklar som redan är beställda fortsätter till dess att leasingavtalet gått ut.

År 2025 ordnades ingen julfest för personalen.

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 ledig dag, penninggåva 250 € eller etisk gåva. 40 års tjänstgöring uppvaktades med 5 dagars ledighet.

Tabell 14

Uppvaktningstyp	Antal
Födelsedag 50 år	31
Födelsedag 60 år	37
Tjänstgöringstid 10 år	14
Tjänstgöringstid 20 år	21
Tjänstgöringstid 30 år	8
Tjänstgöringstid 40 år	5
Pension	32

Tabell 15

Val av gåva	Antal
Penninggåva	122
Ledig dag	17
Etisk gåva	4





10. Premieringar

På ett premieringstillfälle i stadshuset premierades följande personer för goda insatser under året. Totalt kom det 113 premieringsförslag via enkäten som var öppen på intran.

Årets medarbetare

Sini Rahikainen, köksbiträde-städare

Årets glädjespridare

Hedda Methner, sakkunnig inom sysselsättning

Årets chef

Tove von Schantz, rektor, Katarinaskolan

Årets team

Rekryteringsteamet inom småbarnspedagogik (småbarnspedagogikens föreståndare, chef för småbarnspedagogik Charlotte Lindh och rekryteringskoordinator Cathina Wretdal-Lindström)

Öppen klass

Årets ”framfötter”: **Alex Lindroos**, fastighetsskötare-VVS-montör

Årets stjärna: **Ramona Lindberg**, visuell kommunikatör





II. Personalrepresentanternas kommentarer

Under det gångna året arbetade arbetsgruppen med det nya lönesystemet. Gruppen har använt många arbetstimmar till strukturering och planering för att det nya lönesystemet kunde tas i bruk i oktober som planerat. Vi är tacksamma över att ha fått arbetet klart i tid.

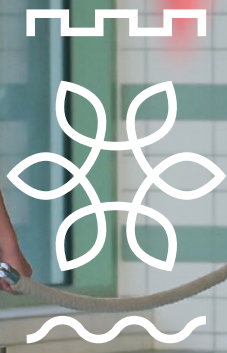
Förhandlingarna om personalminskning pågick länge. Arbetstagarnas representanter meddelade en avvikande åsikt efter förhandlingar eftersom målet varit att undvika uppsägningar.

Vi huvudfackombud har upplevt vissa brister i informationsgången under processerna. Att få ta del av information om händelser och information från arbetsgivarens sida skulle underlätta vårt arbete.

Vi känner oro inför den finska regeringens fortsatta planer på att försämra arbetstagarnas rättigheter.

MUUVIT-evenemangen har varit populära och välbefinnandet hos stadens personal är en positiv sak.

Trots de förhandlingar och förändringar som skett under året har samarbetet fungerat väl mellan personalen och arbetsgivaren och samarbetet präglas av en konstruktiv anda. Vi ser fram emot öppna diskussioner och fortlöpande samarbete även i framtiden.



RASEBORG
RAASEPORI

