



Personalrapport 2022

Borgå stad

Innehåll

Förord.....	4
Personalprogrammets riktlinjer	6
Smidigt arbete – resurser	7
Årsverken och arbetstid.....	7
Antalet anställningsförhållanden	9
Omsättning och pensionsavgång	10
Arbetsgivarbild och rekrytering.....	12
Vikarierekrytering (kortjobb under 3 mån.)	15
Lönekostnader och lönejusteringar 2022.....	17
Övrig ekonomisk belöning.....	18
Smidigt arbete – kompetens	18
Ledarskaps- och chefsutbildning.....	19
Övrig personalutveckling och O365.....	19
Personalinvesteringar	21
Smidigt arbete – kommunikation.....	22
Intern kommunikation.....	22
Smidigt arbete – arbetshälsa.....	23
Hälsorelaterad frånvaro	23
Personalenkät	25
Anslag för arbetshälsa	29
Arbetshälsa.....	30
Må bra-verksamheten.....	31
Rekreationsverksamhet.....	31
Säkra, hälsosamma och fungerande arbetsförhållanden	33
Arbetskyddsverksamhet	33
Olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och personer som exponerats för coronaviruset i sitt arbete.....	34
Jämlikhets- och jämställdhetsplan.....	36
En hållbar verksamhetskultur som utvecklas.....	37
Lokaleffektivitet	37
Distansarbete och digitalisering.....	37
Samarbete.....	39
Samarbetskommittén	39
Arbetskyddskommittén.....	39
Samarbetsgrupper.....	39
Delegationen för personalfrågor.....	40
Personalgruppen	40

Slutsatser och utveckling	40
Tabeller och grafer	42
Bilagor	42
Bildförteckning	42
Tabellförteckning.....	42

Förord

År 2022 var arbetsfyllt och varierande. Under årets första månader hade coronapandemins allvar redan blivit lindrigare men inte ens omfattande vaccinationer kunde förebygga smittsamheten. Antalet sjukfrånvaron med anledning av coronan steg med 2776 procent från fjolåret. År 2021 var det många som hade blivit exponerade för coronan men det var bara några som insjuknade. De många coronafrånvaron som fortsatte hela året ökade antalet alla hälsorelaterade sjukledigheter med 32,70 procent.

År 2022 var också de stora förändringarnas år. När pandemin ännu pågick beredde man en differentiering av social- och hälsovårdssektorn och räddningsväsendet, finslipade stadsstrategin och planerade en organisationsreform. Samtidigt fortsatte problemen med personaltillgång särskilt inom vårdsektorn. Efter att arbets- och tjänstekomplettavtalen hade löpt ut förekom det också konfliktåtgärder.

De ordinarie anställningsförhållandena minskade med 15 och de tidsbundna anställningsförhållandena ökade med 31. Nedgången i antalet ordinarie anställningsförhållanden beror på att 48 ordinarie anställningsförhållanden inom Centralen för förvaltningstjänster som tillhörde koncernledningen överfördes till HPK Palvelut Oy den 1 oktober 2022. Utan bolagiseringen skulle antalet anställningsförhållanden ha ökat med 33. Rekryteringsproblemen, organisationsreformen samt välfärdsområdesreformen bidrog också till att alla lediga tjänster inte fylldes genast.

Antalet anställningsförhållanden på årets sista dag var 36 mer än vid utgången av det föregående året. De ökade frånvaron orsakade ändå att antalet årsverken som står till förfogande under hela året nästan inte alls steg från fjolåret. Av arbetstiden användes 74,47 procent till arbetet och 25,53 procent till olika frånvaron medan man år 2021 använde 1,5 procentenheter mer till arbetet (75,97 procent). Summan på utbetalda löner har stigit med cirka 6 procent till följd av det ökade antalet anställda och ökade övertidsarbeten. Den kommunala löneuppgörelsen, arbetstidstilläggen och arvoden har för sin del höjt lönekostnaderna. Karantäner, sjukfrånvaron och problemen med personaltillgång särskilt inom social- och hälsovårdssektorn har ökat mängden utfört övertidsarbete. Kostnaderna för övertids- och merarbeten har stigit med 24 procent från år 2021.

Distansarbetet etablerades som del av sakkunnigarbete och verksamhetsmodellen med distans- och hybridmöten och distans- och hybridutbildningar blev den huvudsakliga handlingsmodellen. Antalet utbildningsdagar har efter coronaåren åter stigit nästan till den nivå som rådde före pandemin. På våren genomfördes en enkät om personalens arbetshälsa som gjordes av Viktor WorkLife Metrics Oy. Personalens arbetshälsa hade som väntat försämrats en aning men låg fortfarande på en god nivå. Det som försämrade arbetshälsan var enligt enkäten ändringar i genomförandet av arbetet under coronatiden och arbetsplatsens vikarieläge för att kompensera frånvaron. Chefernas ledningsförmåga hade blivit bättre jämfört med enkäten år 2019.

Giltigheten av personalprogrammet och handlingsprogrammet för arbetarskyddet upphörde vid utgången av 2022. Med programmet som underlag har man genomfört flera utvecklingsprojekt av vilka de väsentligaste anknäpningar till utvecklingen av rekryteringar och uppfattningen av staden som arbetsgivare, ledningen och utvecklingen av kompetensen, kommunikationen på arbetsplatsen och utvecklingen av en hållbar arbetsmiljö. I fråga om arbetarskyddet har de viktigaste utvecklingsobjekten varit identifieringen av psykosociala belastningsfaktorer och hanteringen av belastningen samt hanteringen av andra arbetssäkerhetsrisker. Utvecklingen kommer att fortsätta för att också målen i det följande programmet ska kunna uppnås.

Att åtgärder som man kommit överens om i personalprogrammet vidtas uppföljs i samband med personalrapporten. Personalrapporten har sammanställts i enlighet med personalprogrammets målsättningar och relaterade

åtgärder. De övriga nyckeltalen har valts enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas rekommendation om personalrapporter. I rapporten jämförs uppgifterna i huvudsak med föregående år.

Personalrapporten behandlas i samarbetskommittén och arbetarskyddskommittén. Uppgifterna i personalrapporten omfattar affärsverkens uppgifter, då de varit tillgängliga.

Anu Kalliosaari
personaldirektör

Personalprogrammets riktlinjer

År 2022 är det sista giltighetsåret för det nuvarande personalprogrammet och handlingsprogrammet för arbetarskyddet. Det styr stadens personalpolitik och de personalstrategiska riktlinjerna för verksamhetsperioden. Målet med stadsstrategin är att Borgå stad ska vara en attraktiv arbetsgivare. Borgå stad är en attraktiv arbetsgivare med följande mål:

- smidigt arbete
- säkra, hälsosamma och fungerande arbetsförhållanden
- en hållbar verksamhetskultur som utvecklas.

Arbetet löper smidigt när målen för arbetet och uppgiftsbeskrivningarna är tydliga och samarbetet fungerar. Ledarskapet är engagerande och bygger på kunskap. Det förutsätter goda sociala färdigheter och kommunikationsfärdigheter. Arbetet löper smidigt när personalen är kunnig, engagerad och motiverad. Redskapen och metoderna för arbetet är ändamålsenliga, och atmosfären på arbetsplatsen är öppen, uppmuntrande och fördomsfri.

Mätarna för ett smidigt arbete är utvärderingar av chefsarbetet och arbetets smidighet i personalenkäter samt sjukfrånvaro.

Säkra, hälsosamma och fungerande arbetsförhållanden uppstår när cheferna och personalen upprätthåller och främjar arbetarskyddet och arbetshälsan tillsammans. Arbetarskyddet leds aktivt, och arbetsmiljön observeras och utvecklas kontinuerligt. Som mätare för arbetssäkerheten på hela stadens nivå användes utvecklingen av den riskkoefficient som tas fram genom arbetarskyddets riskbedömningar samt olycksfallsfrekvensen.

En hållbar verksamhetskultur som utvecklas främjar uppnåendet av miljö- och klimatmålen. I valen beaktas även miljö- och klimatpåverkan. Personalen förhåller sig positivt till kompetensutveckling och hållbar utveckling samt är medveten om sina möjligheter att påverka uppnåendet av miljö- och klimatmålen på arbetsplatsen. Verksamhetskulturens hållbarhet och utveckling mäts på hela stadens nivå med hjälp av lokaleffektiviteten för administrations- och kontorslokaler, utvecklingen av antalet kilometer som är grunden för km-ersättningar samt lägre pappersförbrukning.

I personalprogrammet kom man överens om åtgärder för att förverkliga programmens mål. En del av åtgärderna är mer omfattande utvecklingsprojekt, en del mindre projekt och en del snarare kontinuerlig utveckling av verksamheten. Genomförandet av utvecklingsåtgärderna rapporteras nedan under rubriken för respektive mål.

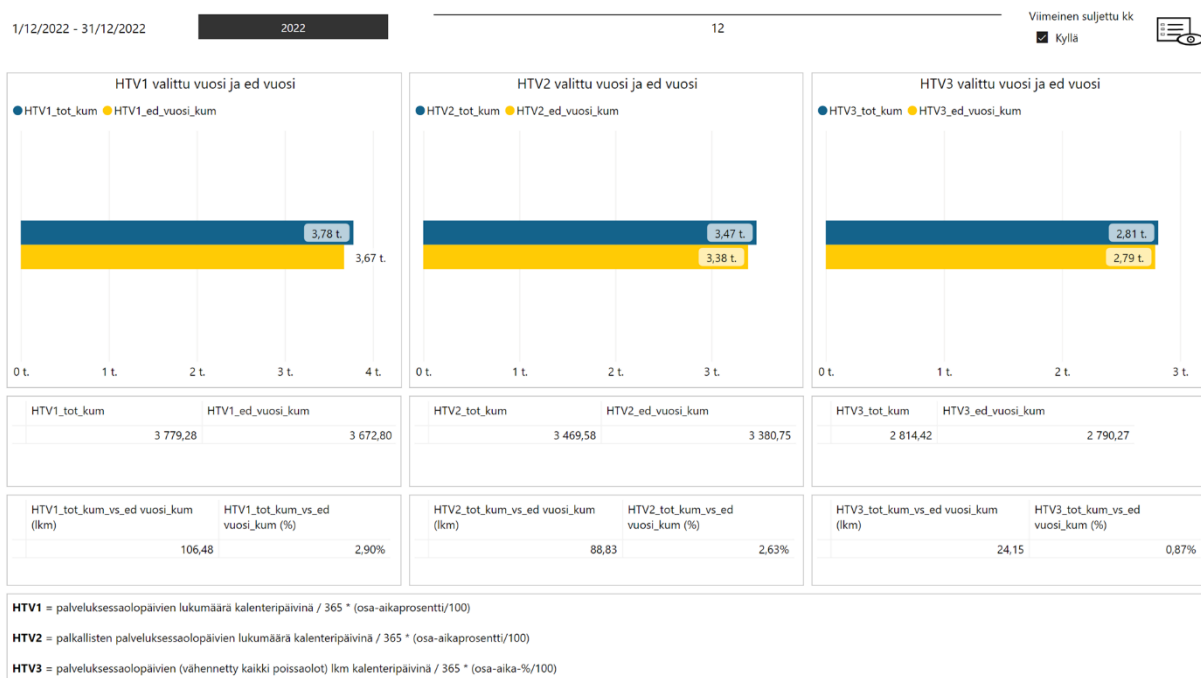
Smidigt arbete – resurser

Enligt personalprogrammet löper arbetet smidigt när resurserna är ändamålsenliga i relation till såväl arbetets kravnivå och kvalitet som arbetsmängden. Vi förutser rekryteringsbehovet, och personalplaneringen är strategisk.

Årsverken och arbetstid

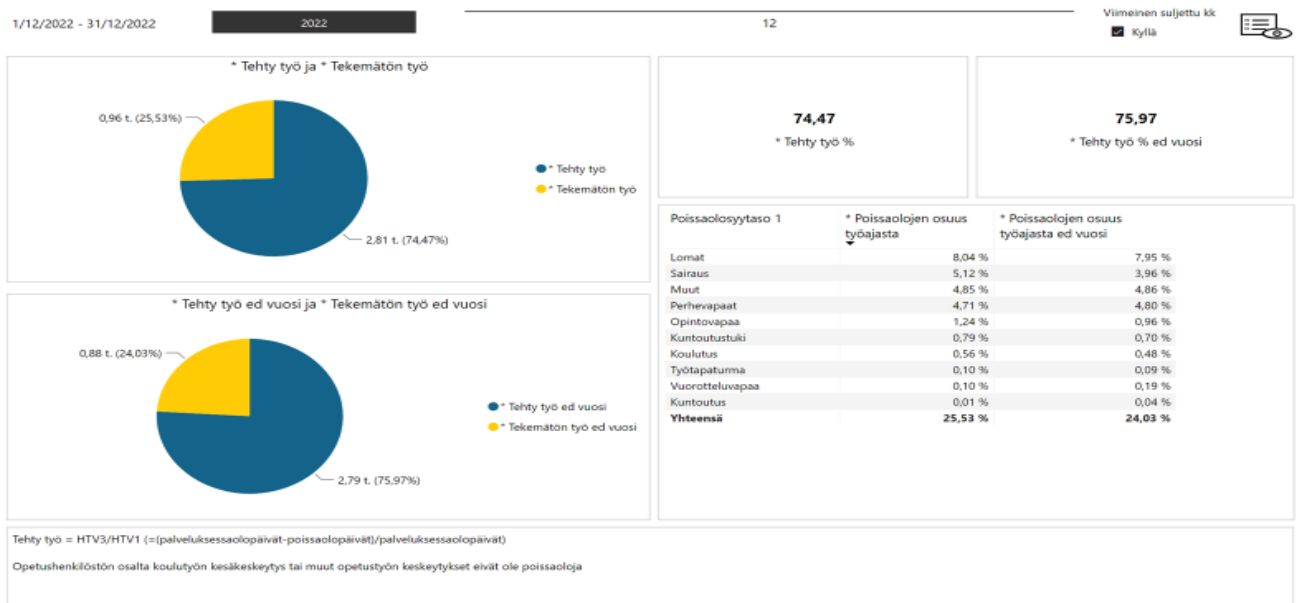
Antalet årsverken har ökat i sin helhet som såväl betalda dagar i tjänst som närvarodagar jämfört med 2021. Antalet dagar i tjänst har ökat med 2,9 procent och antalet avlönade dagar i tjänst har ökat med 2,62 procent. När man drar av alla frånvaron från dagar i tjänst har dagarna i tjänst ökat med endast 0,87 procent. Även antalet anställningsförhållanden har ökat.

Bild 1, årsverken



74,47 procent av arbetstiden används för själva arbetet, vilket är lite mindre än föregående år. Sammanlagt 17,87 procent av arbetstiden gick åt till semestrar, familjeledigheter och sjukfrånvaro. Ökningen av sjukfrånvaroprocen-ten till 5,12 procent visar för sin del bland annat att sjukfrånvaron till följd av coronapandemin har ökat betyd-ligt. Antalet studieledigheter har ökat något. Övrig frånvaro utgör bara en liten andel.

Bild 2, fördelning av arbetstiden



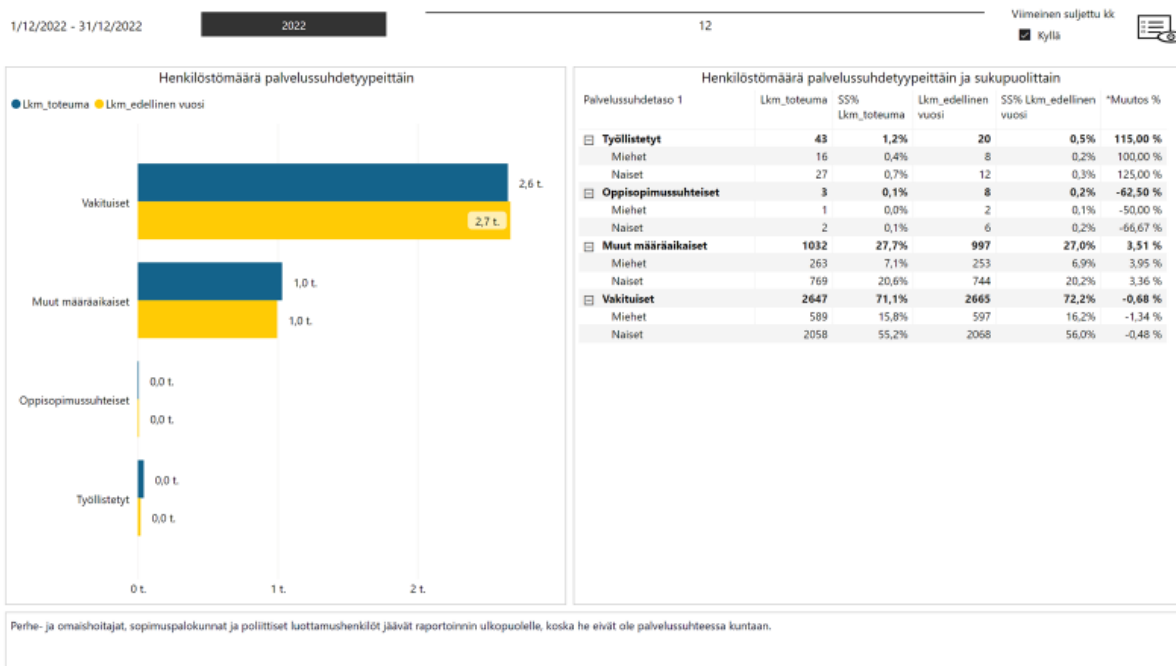
Personalens åldersstruktur har i stort sett förblivit oförändrad. De största åldersgrupperna är 55–59 år och 45–49 år. Vid årets slut var 60 anställda över 65 år och 404 anställda under 30 år.

Bild 3, åldersstruktur



Antalet anställningsförhållanden

Bild 4, antal anställningsförhållanden



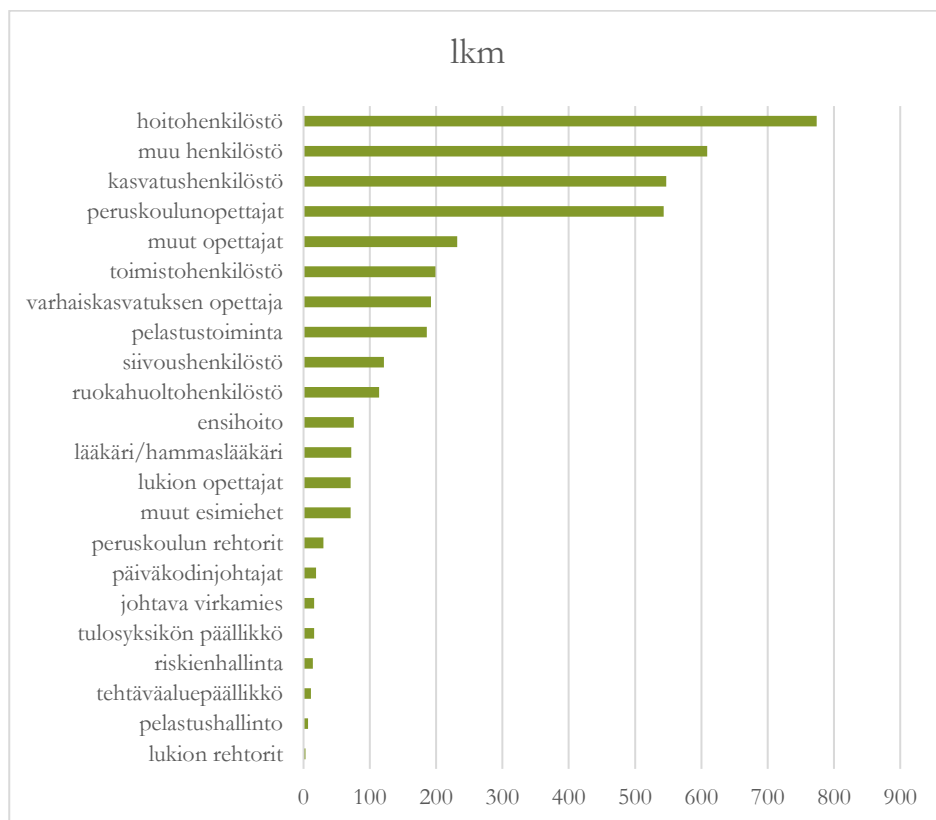
Enligt lönesystemet är 29 procent av personalen svenskspråkiga och 71 procent finskspråkiga.

Till den fast anställda personalen räknas personer vars anställningar gäller tills vidare. De tidsbundna anställningsförhållandena inkluderar alla visstidsanställningar, såsom vikarier, visstidsanställda lärare och projektarbetare. Sys-selsatta och personer med läroavtal har separerats i rapporteringen. Rapporteringssystemet hämtar uppgifterna ur lönesystemet. För att uppgifterna ska vara korrekta krävs att exempelvis uppgifterna för en anställd med läroavtal har angetts korrekt i systemet.

Antalet anställningsförhållanden inom staden ökade med sammanlagt 35 anställningsförhållanden från 3 690 till 3 725. Antalet fast anställda minskade med 18 anställningsförhållanden jämfört med slutet av föregående år, eme-dan de tidsbundna anställningsförhållandena ökade med 35. Antalet sysselsatta var 23 fler och antalet personer med läroavtal fem färre än i slutet av 2021.

De största yrkesklasserna är vårdpersonal, grundskolelärare och fostranspersonal. Den övriga personalen omfat-tar olika expertuppgifter och andra uppgifter.

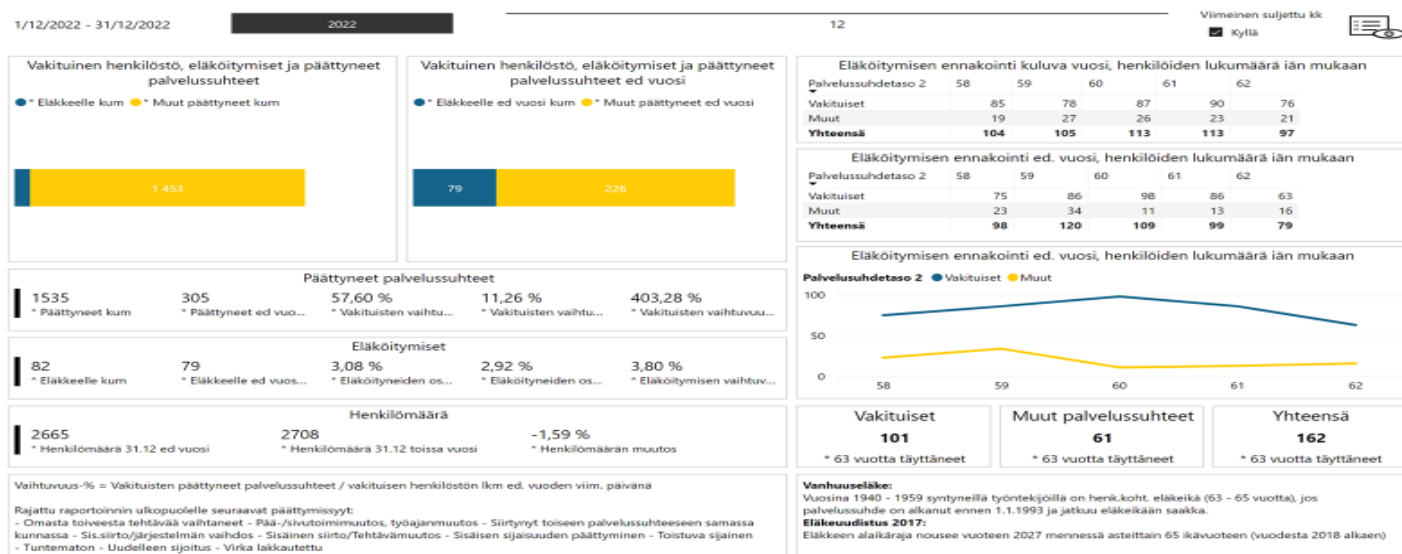
Bild 5, personal per yrkeskategori



Omsättning och pensionsavgång

År 2022 avslutades hela 1 535 anställningsförhållanden emedan anställningsförhållandet för personer inom social- och hälsovårdssektorn, räddningsväsendet och elevvården eller inom stödtjänster för dessa upphörde på årets sista dag. När anställningsförhållandena som överfördes till välfärdsområdet och HPK Palvelut Oy lämnas bort, fanns det sammanlagt 247 avslutade anställningsförhållanden. I pension gick 48 personer, vilket är 31 färre än 2021.

Bild 6, personalens omsättning och pensionsavgång



Den nedre åldersgränsen för ålderspension 2022 uppfylldes för dem som är födda 1958. Medelåldern på personer som med stöd av lagen om kommunala pensioner (KomPL) gick i ålderspension var 64,6 år, vilket är en liten ökning från föregående år. År 2022 gick sammanlagt 55 personer (75 år 2021) i ålderspension enligt KomPL. Medelåldern bland alla som pensionerats med pensionsslag enligt KomPL (ålderspension, full invalidpension, rehabiliteringsstöd och partiell invalidpension) har sjunkit med 1,2 år sedan 2021. Nedgången berodde på det stora antalet personer som gick i ålderspension. En betydande delorsak till det stora antalet personer som gick i ålderspension var den exceptionella indexutvecklingen som lockade till en pensionsrusning i slutet av året. Nedgången förväntas vara tillfällig och pensioneringsåldern förväntas återgå till en uppåtgående karriär.

De flesta av kommunens anställda omfattas av KomPL. Bland lärarna omfattas bland annat de gymnasie- och grundskollärare som är födda 1970 eller senare och vars anställning börjat 1999 eller senare av KomPL. Övriga lärare omfattas av lagen om statens pensioner (StPL).

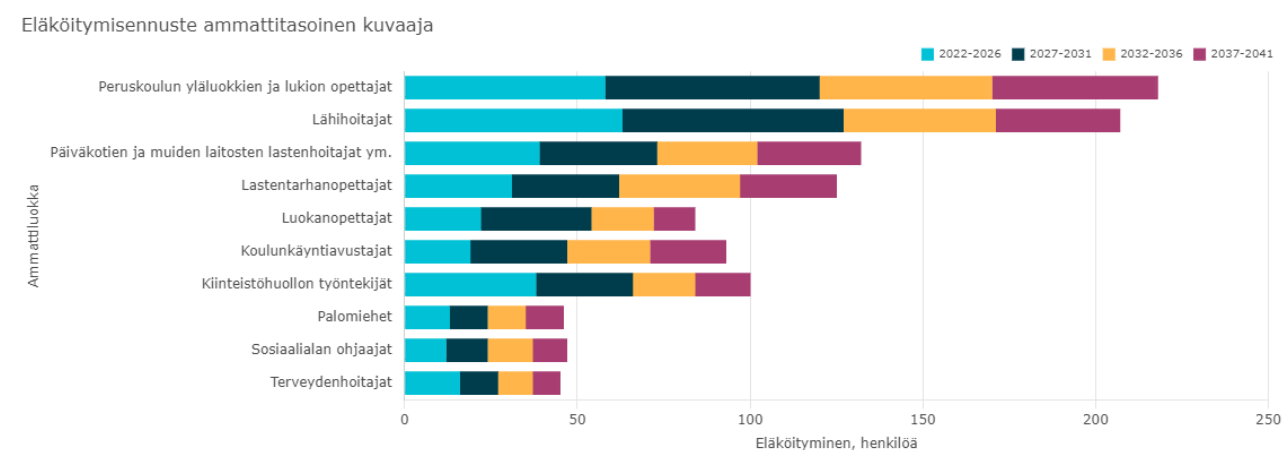
Tabell 1, medelålder bland dem som pensionerats

	2018	2019	2020	2021	2022
Medelålder för alla som avgått med ålderspension	64,4	64,1	64,1	64,4	64,6
Medelålder för alla som gick i pension	61,6	61,1	61,3	62,7	61,5

I följande tabell anges de fem största arbetstagargrupperna där flest kommer att pensioneras under de kommande 20 åren, enligt Kevas prognos. De största yrkesgrupperna är högstadie- och gymnasielärare, närvårdare, lärare inom småbarnspedagogiken och klasslärare.

Enligt Kevas (Kommunernas pensionsförsäkring) prognos uppskattas pensionsavgången under de följande tio åren bestå av 1 054 personer. Enligt stadens personalsystem fyller sammanlagt 475 personer 65 år under de följande fem åren.

Bild 7, pensioneringsprognos per yrkesgrupp 2022–2041



Prognosen grundar sig på situationen för dem som var försäkrade i arbets- och tjänsteförhållanden vid utgången av 2020 samt på organisationssituationen i början av 2022. I prognosen har man beaktat personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidpension. Ålderspensionerna omfattar förtida ålderspensioner, fulla invalidpensioner omfattar fulla rehabiliteringsstöd, och arbetslivspensioner och deltidsinvalidpensioner omfattar rehabiliteringsstöd.

Arbetsgivarbild och rekrytering

Med hjälp av en framgångsrik personalrekrytering stärks kompetensen och skapas förutsättningar för en effektiv verksamhet, högkvalitativa tjänster och en välmående personal.

Ett av stadens strategiska mål är att vara en attraktiv arbetsgivare. För att vara en attraktiv arbetsgivare och trygga tillgången till arbetstagare och kvaliteten på tjänsterna måste man också vara en arbetsgivare med hållkraft. Därför satsar man på den interna arbetsgivarbilden samt på arbetssökande- och arbetstagarupplevelsen.

Enligt personalenkäten ligger arbetstillfredsställelsen bland stadens anställda på en god nivå. Den har dock minskat sedan 2019 från 81 procent till 72 procent. Se bild 16.

Inom organisationen strävar man efter öppen interaktion. Den interna kommunikationen har utvecklats genom att hålla detta i åtanke. Anställdas berättelser och erfarenheter av sitt eget arbete har lyfts fram både i den interna och externa kommunikationen.

Platsannonserna har livats upp med anställdas egna berättelser och olika slags videor. De anställdas berättelser ökar pålitligheten för arbetsgivaren och sänker tröskeln att söka lediga arbetsuppgifter. Man har fäst mer vikt vid platsannonsernas informationsvärde genom att bland annat ofta lägga till den uppgiftsrelaterade lönen i euro. Dessutom har man förbättrat platsannonsernas attraktionskraft, bland annat med samstämmiga ingresstexter, samt genom att satsa på platsannonsernas bilder. I annonserna används inte längre färdiga bilder från bildbanken, utan personalen på bilderna är stadens egna anställda.

I och med förnyelsen av webbplatsen har man öppnat en egen webbplats för arbetstagarupplevelser – ”Anställda berättar”.

Även på stadens Instagram kan man följa med berättelserna om arbetstagarambassadörernas arbetsvecka. Berättelserna på Instagram har också kopplats till platsannonser för att liva upp annonserna.

Arbetsplatsberättelser publicerades också av sommarjobbare. Personalledningens sommarjobbare intervjuade andra sommarungdomar och videorna publicerades på Borgå stads webbplats.

Vi vill berätta om staden som arbetsgivare till de unga och locka framtidens aktörer till vårt team.

Bild 8, sommarjobbare bekantar sig med staden som arbetsgivare

Kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana



Linnea, kaupungintalo



Mikael, Runebergin koti



Alexander, kaupunki-infra



Janette, siivouspalvelut

Platsannonser publiceras på internet och ansökningar tas huvudsakligen emot elektroniskt i systemet Kuntarekry. Annonserna publiceras bland annat på stadens egen webbplats och Jobbmarknadens (AN-tjänsternas) webbplats samt på kuntarekry.fi, jobby.fi och duunitori.fi. Platsannonser har också publicerats på sociala medier, stadens sidor på Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn. Användningen av LinkedIn har effektiviserats. I annonseringen om arbetsplatser har man också utnyttjat yrkeshögskolornas och universitetens karriärsida Aarresaari.

Avgiftsbelagt annonsutrymme på Facebook och Instagram har främst köpts i samband med stora rekryteringar inom bildningsväsendet samt för vissa expert- och ledningsuppgifter. Man har även använt sig av reklam på Oikotie. Personalen, främst chefer och experter, har också delat information om Borgå stads lediga arbetsplatser på sina egna sociala mediekonton.

Användningen av sociala medier i Borgå stads rekryteringar har ökat och utvecklats, och detsamma gäller annan digital annonsering, såsom bannerannonsering i facktidningar på internet. Tidningsannonser har förekommit i mindre skala, några i lokaltidningarna, Helsingin Sanomat, Hufvudstadsbladet samt i branschtidskrifter såsom Rakennuslehti.

På hösten testades digital direktsökning via Jobilla för första gången. Det är fråga om en kandidatstyrd rekryteringsprocess som i första hand är avsedd för en mobil enhet. Pilotförsöket fortsätter ännu till nästa år 2023. Målet är att få passiva arbetssökande att bli intresserade och skicka in sin ansökan. En viktig del av processen är att den intresserade sökanden kontaktas av arbetsgivaren. Vid behov kan den närmaste chefen som anställer också anlita ett direktsökningsföretag som stöd för rekryteringen. I slutet av året ingick vi ett ramavtal med åtta direktsökningsföretag, som gäller 2023–2024 (2026).

I systemet Kuntarekry började man använda en publikationsbegäran som en ny tilläggsegenskap för riktade rekryteringar. Pilotförsöket genomfördes i slutet av året inom både finskspråkiga och svenskspråkiga utbildningstjänster.

Borgå stad deltog i ordnandet av det åttonde rekryteringsevenemanget Duunitehdas i februari 2022, tillsammans med Nylands arbets- och näringsbyrå, utvecklingsbolaget Posintra samt yrkeshögskolan Haaga-Helia. Evenemanget ordnades virtuellt på Tavata-plattformen. På Duunitehdas berättade vi om staden som arbetsgivare och om lediga arbetsplatser, med tyngdpunkten på sommarjobb för unga.

Bild 9 Duunitehdas virtuella mässa 2022



I Borgå har man redan länge haft ett förfarande med tillsättningstillstånd för tjänster och uppgifter. Genom förfarandet med tillsättningstillstånd vill man säkerställa att anställningen av personal och bland annat användningen av vikarier övervägs noggrant. Förfarandet med tillsättningstillstånd är också ett etablerat sätt att hitta nya uppgifter för personer som omplaceras inom organisationen på grund av hälsoskäl.

Statistiken över antalet tillsättningstillstånd har erhållits från Kuntarekry-systemet. Med en (1) ansökan med tillsättningstillstånd har det varit möjligt att ansöka om flera arbetsuppgifter som uppfyller samma benämning och behörighetsvillkor.

Tabell 2, tillsättningstillstånd per sektor 2018–2022

Tillsättningstillstånd, sektorer och affärsverk	2018	2019	2020*	2021**	2022
Koncernförvaltningen	47	40	33	69	57
Bildningsväsendet	444	412	327	433	410
Social- och hälsovårdsväsendet	258	253	232	436	240
Räddningsverket i Östra Nyland	10	16	16	17	9
Affärsverk	35	44	23	28	26
HPK Palvelut Oy	-	-	-	-	2
Östra Nylands välfärdsområde	-	-	-	-	12
Totalt	794	765	631	983	756

*) år 2020 övergick man stegvis till att använda Kuntarekry för tillsättningstillstånden, så statistiken från år 2020 kommer från två ställen, Kuntarekry och arbetsplatsen. Under 2018–2019 räknades tillsättningstillstånden från arbetsplatsen. Därför kan statistiken inte jämföras. Från år 2021 och framåt kommer statistiken endast från Kuntarekry.

**) det är inte möjligt att åtskilja eventuella överlappningar från statistiken, såsom att tillsättningstillstånd har ansökts flera gånger till ett och samma arbetsuppdrag. Tillsättningstillståndet är giltigt i två månader. För en del har man också ansökt om flera tillsättningstillstånd åt gången. De här kan inte heller åtskiljas år 2021.

Totalt 636 platsannonser publicerades (år 2021, 688). Annonserna innehöll sammanlagt 1 208 sökbara tjänster (år 2021, 1 202). Sammanlagt 4 644 ansökningar lämnades in om de lediga tjänsterna (år 2021, 5 456). Antalet sökande år 2022 var 3 206 (år 2021, 3 750)

Bild 10, rekryteringar och lediga tjänster 2022 och 2021



I tabellen betyder rekryteringarna antalet publicerade platsannonser och kolumnen tjänster anger antalet lediga jobb. Koncernförvaltningens stora antal lediga jobb (228) förklaras av rekryteringen av sommarjobb för unga (150 lediga jobb). Varje år görs den största delen av rekryteringarna inom bildningsväsendet till skolor och daghem. År 2022 rekryterades också personal till Östra Nylands välfärdsområde som hade 17 lediga tjänster samt till

Centralen för förvaltningstjänster (HPK) som hade tre lediga tjänster. Centralen för förvaltningstjänster bolagiserades hösten 2022 till HPK palvelut Oy. Efter bolagiseringen har HPK palvelut Oy själv skött personalrekryteringen.

Vikarierekrytering (kortjobb under 3 mån.)

Systemet Kuntarekry används också för att skaffa vikarier till kortjobb på under tre månader. Rekryteringstjänsterna intervjuar nya vikarier, utbildar i användningen av systemet, följer upp kvaliteten på publiceringarna om vikariebehov och stöder både vikarierna och enheterna i vikarieärenden. Inom rekryteringstjänsterna upprätthöll man år 2022 den elektroniska vikariebanken i systemet Kuntarekry för vikariebehoven inom småbarnspedagogiken, vårdsektorn och skolorna.

När social- och hälsovårdsväsendet övergick till välfärdsområdet vid årsskiftet 2022–2023 upphörde intervjuerna med nya vikarier till vårdsektorn inom Borgå stad i november 2022. Befintliga vikarier inom vårdsektorn hänvisades att söka till vikarie inom välfärdsområdet om de ville. En del av de vikarier inom social- och hälsovårdsväsendet som fått närvårdarutbildning blev också kvar i Borgå stads vikarieregister för att göra vikarier inom småbarnspedagogiken och småklasserna.

För att staden ska ha hållkraft och dragningskraft även för vikariernas del vill man satsa på arbetstagarerfarenheten inom vikariearbetet. Man beslutade att skjuta upp undersökningen som inleddes hösten 2021 och som mäter vikariernas arbetstagarerfarenhet till våren 2023 efter social- och hälsovårdsreformen. I undersökningen som gjordes 2021 lyftes i synnerhet fram behovet av att utveckla inskolningen. Som en följd av detta har man inom småbarnspedagogiken satsat på inskolning av vikarier genom att bland annat göra en introduktionsvideo som visas för alla nya vikarier.

Småbarnspedagogiken har utökat användningen av vikariebanken för sitt vikariebehov och detta har skapat en mer bestående grund för de som gör kortjobb via vikariebanken och på så sätt underlättat tillgången av vikarier. Skolorna har rekryterat så få vikarier via systemet (under år 2022 hade de finskspråkiga utbildningstjänsterna 22 vikariebehov och de svenskspråkiga utbildningstjänsterna 19 vikariebehov) att man tog paus med intervjuandet av nya vikarier till skolorna. Skolorna har trots detta kunnat fortsätta använda vikariebanken för sina vikariebehov. Intervjuer med nya vikarier för kortjobb i skolorna aktiverades på nytt i oktober 2022, då det framkom utmaningar i synnerhet med tillgången till vikarier för högstadieskolorna. Högstadieskolorna instruerades i att använda vikarierekryteringen.

Kortjobbet marknadsförs främst genom organisk och betald reklam på Facebook och Instagram. Reklam har också funnits på Kompassens digitala reklamskärm samt på den virtuella Duunitehdas, vars största målgrupp är unga.

År 2022 användes den elektroniska vikarieanskaffningen i systemet Kuntarekry inom bildningsväsendet i daghemmen och i de finsk- och svenskspråkiga skolorna samt sista året inom social- och hälsovårdsväsendet: i boendeservicen, hemvården och rehabiliteringstjänsterna.

Under år 2022 uppgick vikariebehoven via systemet Kuntarekry till totalt 2 947 (2021: 2 174), varav 1 320 (2021: 1 160) kunde fyllas via systemet. Fyllningsgraden var 48 procent (2021: 58 procent). I tabellerna nedan visas de vikariebehov som fyllts via systemet Kuntarekry per enhet och vikariebehoven som skrivits in i systemet. Det är värt att beakta att man har avtalat med en del av vikarierna muntligen utanför systemet och därför registreras de inte i statistiken. I en del av vikariebehoven, såsom i vissa vikariebehov inom social- och hälsovårdstjänsterna, har systemet använts genom att ett vikariebehov har publicerats i systemet men anställningen har skett muntligen, varvid vikarien inte syns i de fyllda vikariebehoven.

Tabell 3 småbarnspedagogikens vikariebehov i systemet Kuntarekry

Enhet	2022 Vikarie- behov	2021 Vikarie- behov	2022 Fyllda	2021 Fyllda	2022 Fyll- ningsprocent	2021 Fyll- ningsprocent
Småbarnspe- dagogik	1 401	910	911	610	66	70

Tabell 4 vikariebehov för boendetjänsterna, hemvården och Näse rehabiliteringscenter i systemet Kuntarekry.

Enhet	2022 Vikarie-behov	2021 Vikarie-behov	2022 Fyllda	2021 Fyllda	2022 Fyll-ningsprocent	2021 Fyll-ningsprocent
Boendetjänster	153	231	5	81	3	35
Hemvård	239	65	22	2	9	3
Rehabiliteringscenter	1 113	918	370	452	33	57

Tabell 5, skolornas vikariebehov i systemet Kuntarekry

Enhet	2022 Vikarie-behov	2021 Vikarie-behov	2022 Fyllda	2021 Fyllda	2022 Fyll-ningsprocent	2021 Fyll-ningsprocent
Finskspråkiga skolor	22	26	12	11	66	44
Svenskspråkiga skolor	19	23	0	4	0	19

Alla vikarieintervjuer 2022 hölls via Teams. Sammanlagt intervjuades 165 nya vikarier. Av de intervjuade vikarierna ville 49 arbeta inom skolan, 141 inom småbarnspedagogiken och 14 inom vårdsektorn. En del av vikarierna vikarierar inom flera sektorer.

Lönekostnader och lönejusteringar 2022

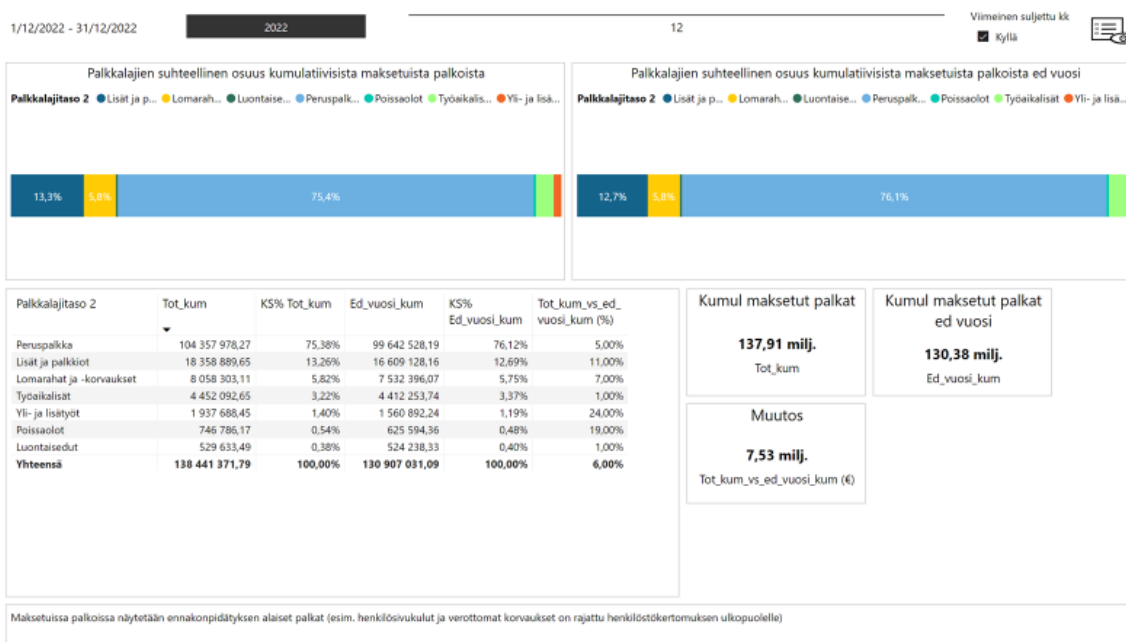
Enligt personalprogrammet är Borgå stads anställdas löner konkurrenskraftiga och på rätt nivå i relation till hur krävande arbetsuppgifterna är. Personalförmånerna stöder arbetsgivarbilden och strategin.

År 2022 var avtalshöjningarna inom kommunsektorn sammanlagt 2,55 procent. Avtalslösningarna innehöll år 2022 undantagsvis två generella förhöjningar. Lönerna höjdes först i början av juni med 46 €/månad, men dock med minst 2,0 procent. Och en gång till den 1 oktober. Lönerna för dem som omfattas av AKTA, SOTE-avtalet och TIM-AKA samt för läkare och veterinärer höjdes med 0,5 procent. Samtidigt höjdes tandläkarlönerna med 0,64 procent och lönerna för dem som omfattas av tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal med 0,48 procent. Höjningarna för dem som omfattas av UKTA var i genomsnitt 0,5 procent, men varierade mellan olika yrkesgrupper. De största höjningarna gällde lönerna för lärare inom småbarnspedagogiken som omfattas av UKTA. De fick dessutom en liten lokal justeringspott.

Familjedagvårdarnas lönestruktur ändrades den 1 oktober 2022 så att den motsvarar lönestrukturen som gäller för övriga som omfattas av AKTA.

Den totala summan av betalda löner har ökat med 6 procent från år 2021. Ökningen förklaras av en utmanande personalsituation, som har ökat antalet visstidsanställda, mängden övertidsarbete samt utbetalda alarm- och anställningspengar. Övertidsersättningarna har ökat med 24 procent och tilläggen och arvoden med 11 procent. Personalens ekonomiska ersättning för resultatet 2021 var sammanlagt cirka 500 000 euro och syns som en ökning av de utbetalda tilläggen och arvoden. En del av personalen valde rekreationssedlar till ett värde av 200 euro i stället för pengar.

Bild 11, betalda löner 2021–2022



Övrig ekonomisk belöning

Enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) ska arbetsgivaren använda minst 1,3 procent av det totala beloppet på de uppgiftsspecifika lönerna för stadens anställda som omfattas av AKTA till individuella tillägg. För läkaravtalens del är det motsvarande beloppet 3,5 procent och för avtalen för den tekniska personalen 0,3 procent. Borgå stad har betalat ut personliga tillägg på totalt 1 731 282 euro (1 616 475 euro). Inom hela staden används motivationstillägg på 100–500 euro, som används som engångsarvoden i efterhand. År 2022 betalade man ut motivationstillägg till i synnerhet sådana arbetstagare som visade flexibilitet under coronapandemin och utmärkte sig i olika slags utvecklingsprojekt. Vid utmanande situationer med brist på arbetskraft har man också betalat ut motivationstillägg till sådana som har avbrutit sin lediga dag eller semester för att komma till arbetet. Totalt 590 190 euro (97 150 euro) har betalats ut i motivationstillägg.

Borgå stads resultat för räkenskapsperioden år 2021 visade ett överskott bland annat på grund av de höga samfundsskatteintäkterna. Den belastning som den utdragna coronapandemin förde med sig märktes även som ändringar i arbetet och en ökad arbetsbelastning. Därför ville staden belöna sin personal för arbetet under år 2021 när det ekonomiska resultatet tillät det. Som en ekonomisk förmån fick arbetstagaren välja antingen rekreationssedlar till ett värde av 200 euro eller ett motivationstillägg på 200 euro. (Om det i delårsrapporten finns uppgifter om de pengar och rekreationssedlar som använts)

Smidigt arbete – kompetens

Personalprogrammet drar upp riktlinjer för att man med personal- och kompetensplanen säkerställer framtidens kunnande. Kompetensbehoven fastställs gemensamt enligt yrkesgrupp. Ny kompetens förvärvas även genom lyckade rekryteringar. Vi etablerar olika former av webbutbildningar som en del av våra utbildningspraxis.

Kompetensutveckling

Kontinuerligt lärande är en av de viktigaste färdigheterna i ett föränderligt arbetsliv. Med lärande svarar man på behovet av att utveckla och förnya kompetensen i olika skeden av karriären. Förändringarna i arbetslivet medför nya kompetensbehov för både individer, organisationer och hela samhället. Även organisationens konkurrenskraft beror på vad man kan i företaget, hur kunskandet används och hur snabbt man kan lära sig nytt. Kompetensen har också en avgörande inverkan på hur smidigt arbetet är och på resultaten. När kraven på arbetsuppgiften och personalens kompetens motsvarar varandra påverkar detta upplevelsen av meningsfullhet i arbetet, den övergripande arbetshälsan och engagemanget.

Förändringar i arbetssätten och samtidig brist på experter kräver en mer systematisk utveckling av verksamhetsätten och kompetensen. Förändringarna i verksamhetsmiljön ökar också behovet av förändringsförmåga i organisationerna. Även bedömningen av kompetensens effektivitet bör göras systematiskt.

Utgående från det gällande personalprogrammet startades ett projekt för kompetensutveckling 2019. I projektet har man skapat en modell för att kartlägga personalens kompetens samt både nuvarande och framtida kompetensbehov och -brister. Inom ramen för projektet utvecklade man och gjorde rekryteringsprocesserna, förfarandet med tillsättningsstillstånd och personalplaneringen smidigare och därigenom skapades förutsättningar för en god arbetsgivarbild. Projektet fortsatte till 2022 för att ersätta den förlorade arbetstiden under undantagstillståndet. Under 2022 utvecklades kompetensen genom att skapa en allmän kompetensprofil som innehåller egna delar för ledarskap och chefsarbete, arbetstagar- och arbetsgemenskapsfärdigheter, hållbar utveckling, digital kompetens och projektkompetens. Kompetensprofilen testades i april–maj 2021 och började användas mer omfattande i organisationen i början av 2022. Dessutom gavs anvisningar till sektorerna och affärsverken om utarbetandet av kompetensprofiler för olika yrkesgrupper inom den egna sektorn. Anvisningarna för kompetensutveckling och personalutbildning uppdaterades genom att man utarbetade handboken Sakkunnig personal. För personalplanen har man gjort ett eget verktyg, vars ibruktagande fortsätter år 2023.

Även om projektet har upphört, bör arbetet fortsätta med att skapa riktlinjer och tyngdpunkter för att utveckla rekryteringen och arbetsgivarbildningen, i synnerhet för utmanande rekryteringar. När det gäller kompetensutvecklingen återstår bland annat att utvidga kompetensdiskussionen och etablera verksamheten i hela organisationen. Dessutom bör man definiera och skapa fler yrkesspecifika kompetensprofiler. För att utveckla personalplaneringen bör man ytterligare främja skapandet av en modell för proaktiv verksamhet och konstaterande av framtida kompetensbehov samt föreningen och kombinationen dessa.

Ledarskaps- och chefsutbildning

En coaching för närmaste chefer, som etablerats som regelbundet återkommande, är examen för närmaste chefer som ordnas i samarbete med Careeria Oy. År 2022 deltog 21 närmaste chefer i denna coaching. Under den exceptionella tiden stöttade man arbetshälsan och orken genom att öka informationen för närmaste chefer och personalinformationen i synnerhet angående organisationsändringen. Många har deltagit i informationsmötena på distans.

Personalen har erbjudits webinarier som stöder arbetsförmågan samt psykolog- och coachingtjänster som Aunties webbarbetshandledning.

Övrig personalutveckling och O365

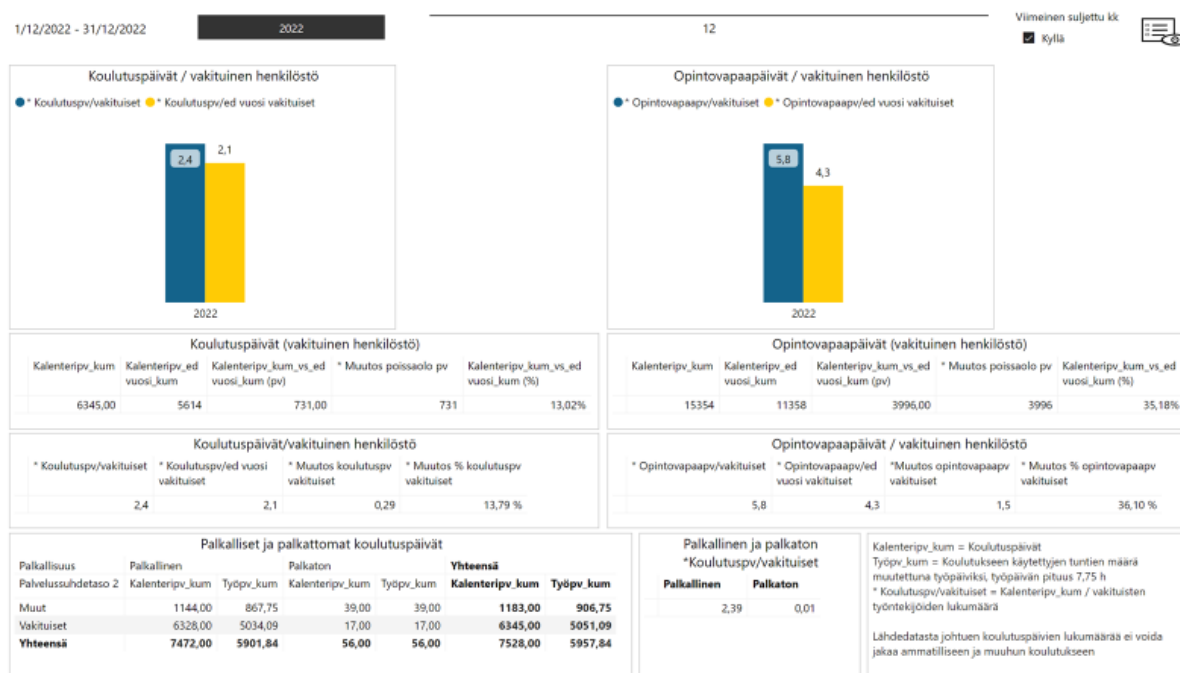
Centraliserat ordnades cirka 127 (120) utbildningstillfällen. Cirka 2 270 (3 345) personer deltog i utbildningarna. Olika IKT-utbildningar ordnades bland annat i ibruktagandet av Dynasty10, PowerBI, Kuntarekry och Efecte samt många utbildningar i uppdateringen av webbplatsen.

Under våren ordnades utbildning om en mångformig arbetsgemenskap. På hösten fick vi höra hjärnforskare Katri Saarikivis arbetshälsoföreläsning om välbefinnande, återhämtning och minskad belastning. Höstens arbetshälsoföreläsningar hölls som hybridföreläsning av Aku Varamäki på finska om små förändringar i vardagen och arbetsglädje samt Maria Sundblom-Lindbergs föreläsning på svenska: "Trött, tröttare, burnout". Utöver dessa har vi ordnat bland annat diskussionsutbildning i svenska, arbetarskydds- och första hjälpen-utbildningar.

På grund av coronapandemin har utbildningarna under år 2022 huvudsakligen bestått av distansundervisning, webinarier och webbutbildningar.

Deltagarantalet är inte tillgängligt för alla webinarier, exempelvis för Auntie, Tyhy-föreläsningar och IKT-utbildningar. Troligtvis uppfattas inte heller alla webinarieutbildningar som egentliga utbildningar och därför har de inte registrerats i personalsystemet Henkka. Således syns dessa inte i HR-rapporteringens utbildningsdagar.

Bild 12, personalens utbildningsdagar 2021–2022



Tabell 6, utbildningsutgifter inom stadens sektorer

Utbildningsutgifter inom stadens sektorer	2020	2021	2022
Koncernförvaltningen	156 700 €	162 689	162 277
Social- och hälsovårdsväsendet	137 073 €	198 765	175 452
Bildningsväsendet	109 816 €	143 120	210 824
Räddningsverket i Östra Nyland	29 572 €	52 999	76 635
Totalt	433 161 €	557 573	625 188

År 2022 hade Borgå stad sammanlagt 103 (102) ingångna läroavtal.

Läroavtalsstuderande studerade till 15 (13) olika examina. De utbildningar som avlades var exempelvis specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning, yrkesexamen i arbete som teamledare, yrkesexamen i affärsverksamhet, yrkesexamen i pedagogisk verksamhet och handledning på finska och svenska, grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen på finska och svenska, specialyrkesexamen inom mentalvårds- och missbruksarbete, grundexamen inom trädgårdsbranschen, grundexamen inom bilbranschen, grundexamen inom restaurang- och

cateringbranschen samt examina inom rengörings- och fastighetsservicebranschen samt specialyrkesexamen i äldreomsorg.

Tabell 7, läroavtalsstuderande 2022

Läroanstalt	Antal avtal
Läroavtalscentralen, Careeria	101
Prakticum	2
Totalt	103

Utbildningsplan och utbildningsersättning

År 2022 betalades en utbildningsersättning på 110 813 euro (108 000 euro) ur Arbetslöshetsförsäkringsfonden. Summan drogs av från de arbetslöshetsförsäkringsavgifter som tillkommit staden att betala. Utbetalningen av utbildningsersättningar grundades på sektorernas utbildningsplaner och genomförda utbildningsdagar. Utbildningsersättning söktes för 4 608 utbildningsdagar (4 719).

Personalinvesteringar

Kompetensutveckling samt upprätthållande och förbättring av personalens välbefinnande kräver även ekonomiska satsningar. I arbetshälsans funktioner ingår bland annat ordnande av utbildning av personalen, företagshälsosvård, arbetarskydd, motion på arbetsplatsen samt matsal för personalen, vilka ofta anses självklara. Av de anslag som användes för personalinvesteringar år 2022 har kostnaderna för rekreationssedlar ökat. Användningen av rekreationssedlar har ökat väsentligt i och med att staden belönade sin personal med extra rekreationssedlar. Man har använt mindre pengar till arbetshälsoprojekt på arbetsplatserna, eftersom man ännu har försökt att undvika umgänge.

Tabell 8, personalinvesteringar 2022

Personalinvesteringar i Borgå 2022 €, nettokostnader	
Personalutbildning (inkl. ej Räddningsverket i Östra Nyland)	548 553 €
Sektorernas arbetshälsosvård	24 956 €
Rehabilitering	23 579 €
Lunchsedlar (ISS, Edenred)	72 526 €
Rekreations-, kultur- och fritidsverksamhet (inkl. motions-/fritidssedlar)	42 545 €
Rekreationssedlar som belöning (ingen självrisk)	225 600 €
Arbetsplatsmotions- och Må bra-verksamhet	14 551 €
Övriga projekt från det centraliserade anslaget för arbetshälsa (inkl. bland annat personalenkät och arbetshandledning)	69 763 €
Arbetshälsa	316 423 €
Personalinvesteringar totalt	1 338 496 €

Affärsverkens och uppgifterna för Räddningsverket i Östra Nyland ingår inte i siffrorna. De totala personalinvesteringarna var 431,22 euro/person (477,22 euro/person år 2021). Om kostnaderna för utbildning, rehabilitering och företagshälsovård undantas var personalinvesteringarna 449 941 euro (338 496 euro), det vill säga 144,96 euro/person. Summan som användes för personalinvesteringar ökade i synnerhet på grund av rekreationssedlarna som användes för att belöna personalen.

Smidigt arbete – kommunikation

Vi kommunicerar öppet och i rätt tid så att kommunikationen når ut till målgruppen. Vi använder oss av kanalerna för intern kommunikation på ett ändamålsenligt och mångsidigt sätt.

Intern kommunikation

Koronapandemin präglade ännu i början av 2022 arbetet för stadens personal och ökade behovet av kommunikation och också mängden internt kommunikationsarbete inom organisationen. Dessutom förutsatte organisationsförändringen och välfärdsområdesreformen en betydande prioritering av kommunikationen inom arbetsgemenskaperna under hela 2022.

År 2022 har man satsat på kommunikation inom arbetsgemenskaperna samt på kommunikationsutbildning för närmaste chefer och personal. Intranet och det elektroniska nyhetsbrevet som riktar sig till hela personalen har utvecklats tillsammans med kommunikationsenheten och personalenheten som en kanal för aktualitets- och personalfrågor samt för att stärka samhörigheten och organisationskulturen.

Veckoinfo publicerades som ett tvåspråkigt elektroniskt nyhetsbrev och skickades till alla gällande e-postadresser. Under året utkom 22 veckoinfobrev, varav ett var en extra informationstidning om resultatet av personalenkäten (2021:24; 2020:25). Veckoinfo lästes i genomsnitt av 36 procent (år 2021: 36 procent) av personalen, det vill säga i genomsnitt 1 485 personer per nyhetsbrev (år 2021: 1 470 personer/nyhetsbrev).

Informationstillfällen för närmaste chefer har etablerats som en viktig kanal för den interna kommunikationen. Informationstillfällena hölls varje månad, med undantag för sommarmånaderna. Vid informationstillfällena för närmaste chefer behandlade man aktuella ärenden, såsom skapandet av välfärdsområdet, organisationsreformen, coronaanvisningar, praxis för distansarbete, det ekonomiska läget, kommunikation, personal- och arbetarskyddsfrågor samt andra aktuella frågor. Informationstillfällena för närmaste chefer ordnas på distans, vilket möjliggör ett enkelt och kostnadseffektivt sätt att delta. Antalet deltagare i informationstillfällena för närmaste chefer har i genomsnitt varit 125 personer/tillfälle. År 2022 hölls också tre informationstillfällen för personalen om organisationsreformen.

De närmaste cheferna har erbjudits kommunikationsutbildning bland annat som en del av LEM-utbildningen (tidigare ESKO-utbildning), och i informationstillfällena för närmaste chefer har man ordnat informationsinslag om kommunikation till exempel om intern kommunikation, informationspåverkan och sociala medier. Stadens personal som uppdaterar intranet har erbjudits utbildningar och stöd för att stödja kommunikationen inom arbetsgemenskaperna i fråga om intranet.

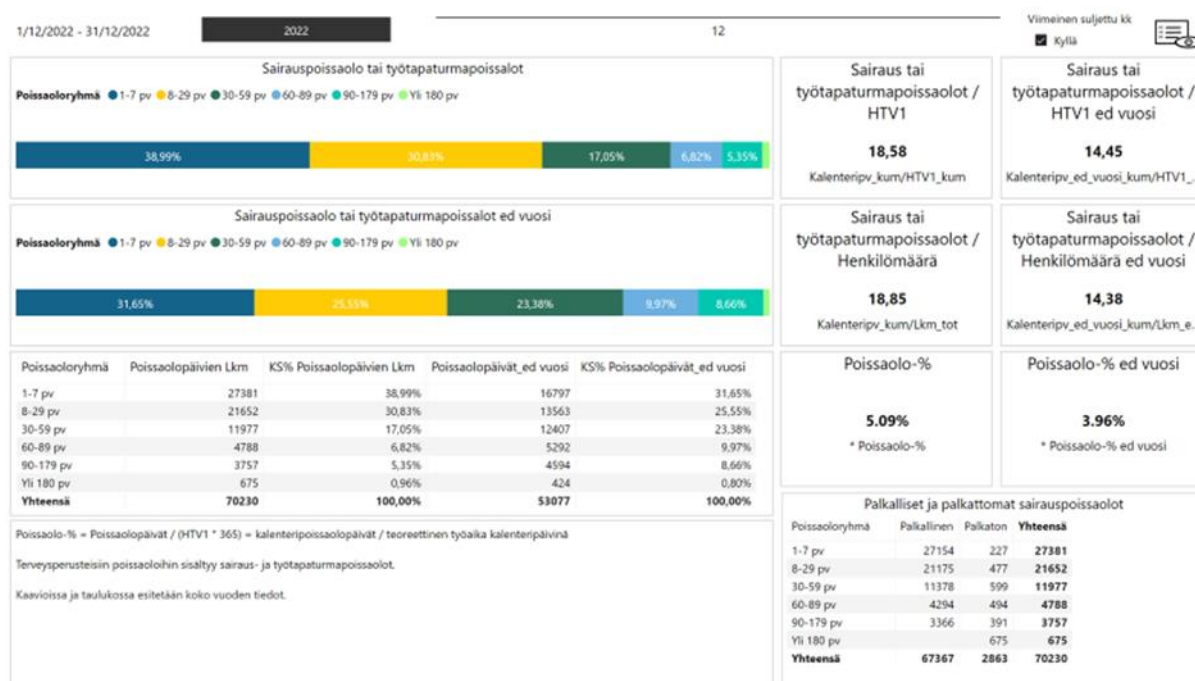
Smidigt arbete – arbetshälsa

Personalen upplever att arbetet är meningsfullt och utvecklar det aktivt och modigt. Arbetet löper smidigt i en öppen, uppmuntrande och fördomsfri atmosfär. Vi utvecklar arbetshälsan även utifrån personalenkäter, arbetsplatsutredningar och hälsoenkäter.

Hälsorelaterad frånvaro

Budgetmålet för 2022 var att hålla sjukfrånvaroprocen ten på högst fyra procent. Målet nåddes inte, då bland annat antalet sjukfrånvaron på grund av coronapandemin ökade betydligt.

Bild 13, sjuk- eller arbetsolycksfallsfrånvaron



Enligt Arbetshälsoinstitutets Kommun10-undersökning hade kommunerna år 2021 i genomsnitt 16,7 kalenderdagar av sjukfrånvaro per årsverke. Mängden har förblivit på samma nivå som 2020. Uppgifterna för 2022 finns ännu inte tillgängliga.

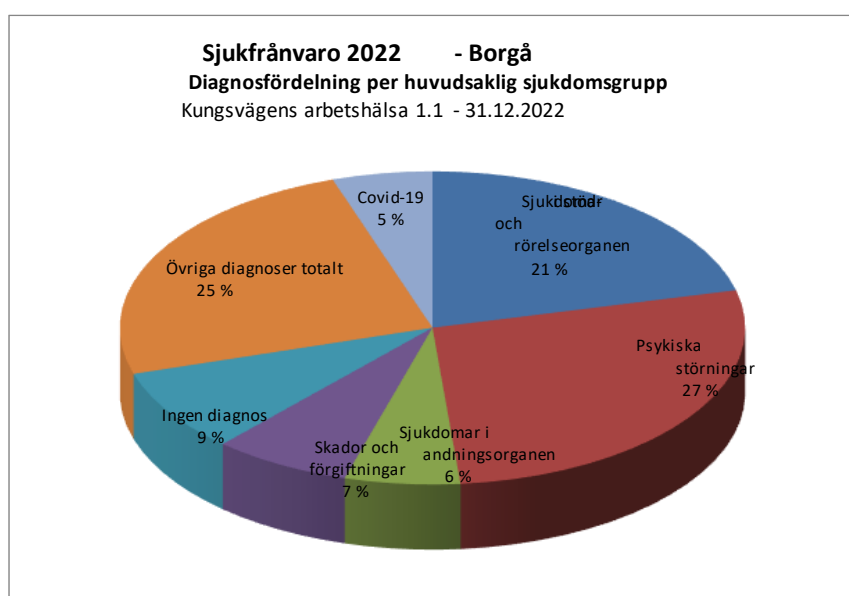
År 2021 var antalet hälsorelaterade frånvarodagar i Borgå 14,45 kalenderdagar per årsverke, medan den genomsnittliga siffran inom kommunsektorn var 16,7 kalenderdagar per årsverke. År 2022 har mängden hälsorelaterad frånvaro i Borgå stad ökat till 18,58. När man jämför den hälsorelaterade frånvaron i timmar med den teoretiska årsarbetstiden i timmar, får man sjukfrånvaroandelen 5,09 procent, vilket är en ökning med hela 1,13 procentenheter jämfört med året innan.

Av den hälsorelaterade frånvaron ökade de kortaste frånvaron under 7 dagar och 8–29 dagar samt långa frånvaron över 180 dagar.

Diagnosgrupper

Arbetsgivaren ska informera företagshälsovården om all sjukfrånvaro som varar över 30 dagar. Kungsvägens företagshälsovård har registrerat sammanlagt 32 227 (33 652) sjukfrånvarodagar medan den hälsorelaterade frånvaron uppgår till sammanlagt 70 230 dagar. Detta innebär att man lämnat in ett läkarintyg för endast 45,89 procent av sjukfrånvaron. Det är förståeligt eftersom 69,82 procent av sjukfrånvaron varar färre än 29 dagar. Enligt stadens anvisningar behöver man vanligtvis inte lämna in läkarintyg för sjukfrånvaro på 1–9 dagar. Borgå stad informerar företagshälsovården om all sjukfrånvaro med läkarintyg, vilket innebär att diagnosuppgifterna i regel omfattar all sjukfrånvaro på över nio dagar.

Bild 14, diagnosfördelning av sjukfrånvaro 2022

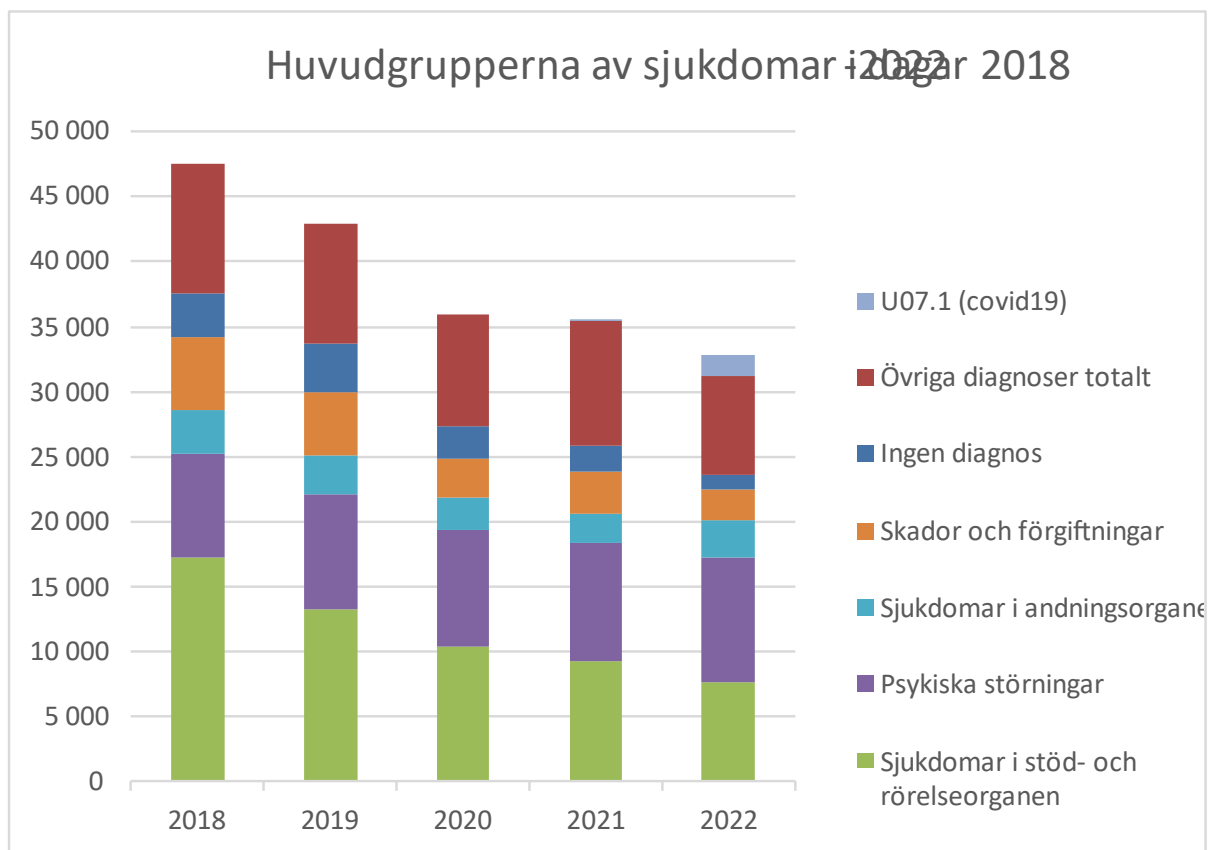


Av sjukfrånvarodagarna hos Kungsvägens företagshälsovård under året berodde fem procent på en covid-19-diagnos, då det inte fanns några sådana diagnoser alls året innan. Detta beror på att covid-19-sjukdomarna 2022 har registrerats som en egen diagnosgrupp och att intyg över dagpenning vid smittsam sjukdom har skrivits också inom företagshälsovården, då tidigare diagnoser och intyg gjordes enbart av primärvården och en läkare vid en smittsam sjukdom. En del av antalet luftvägsinfektioner 2021 (5 procent av alla sjukfrånvarofall som registrerats inom företagshälsovården) har således varit härledda från covid-19-sjukdomen.

Av diagnoserna orsakades 27 procent (32 procent) av psykiska störningar, 21 procent (24 procent) av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och totalt 25 procent (27 procent) av övriga diagnoser. En ökning av diagnosgruppens relativa andel innebär inte direkt att den aktuella diagnosgruppen skulle ha fler sjukfrånvarodagar. I bild 13 ser man dock att antalet sjukfrånvarodagar har minskat i de vanligaste diagnosgrupperna 2022, med undantag för gruppen för sjukdomar i andningsorganen.

Psykiska störningar är under de senaste två åren den största diagnosgruppen och överskrider antalet sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Över 87 procent av de psykiska störningarna har vårdats inom företagshälsovården, vilket visar att störningarna ännu inte är utdragna eller kräver specialsjukvård. För att behandla och förebygga sjukdomar i stöd- och rörelseorganen har man i verksamhetsplanen för företagshälsovården avtalat om bland annat värk- och viktkontrollgrupper för personalen. De anställda uppmuntras att inte tveka att kontakta läkare om de misstänker att deras symtom beror på inomhusluften. År 2022 gjordes sammanlagt fyra (10) läkarbesök med anledning av frågor som gällde inomhusluft. Antalet besök hos företagshälsovårdarna i anslutning till inomhusluften var ett (5).

Bild 15, huvudgrupperna av sjukdomar i dagar 2018–2022



Personalenkät

En personalenkät genomfördes våren 2022 av Viktor Work-Life Metrics Oy i form av en undersökning om arbetstillfredsställelse. Som genomförare av enkäten valdes samma företag som för den föregående enkäten för att säkerställa resultatens jämförbarhet. Social- och hälsovårdsväsendet har ordnat egen förändringscoachning och utvecklat välbefinnande i arbetet inom sektorn som en del av beredelserna inför det nya välfärdsområdet, och deltog inte i enkäten denna gång.

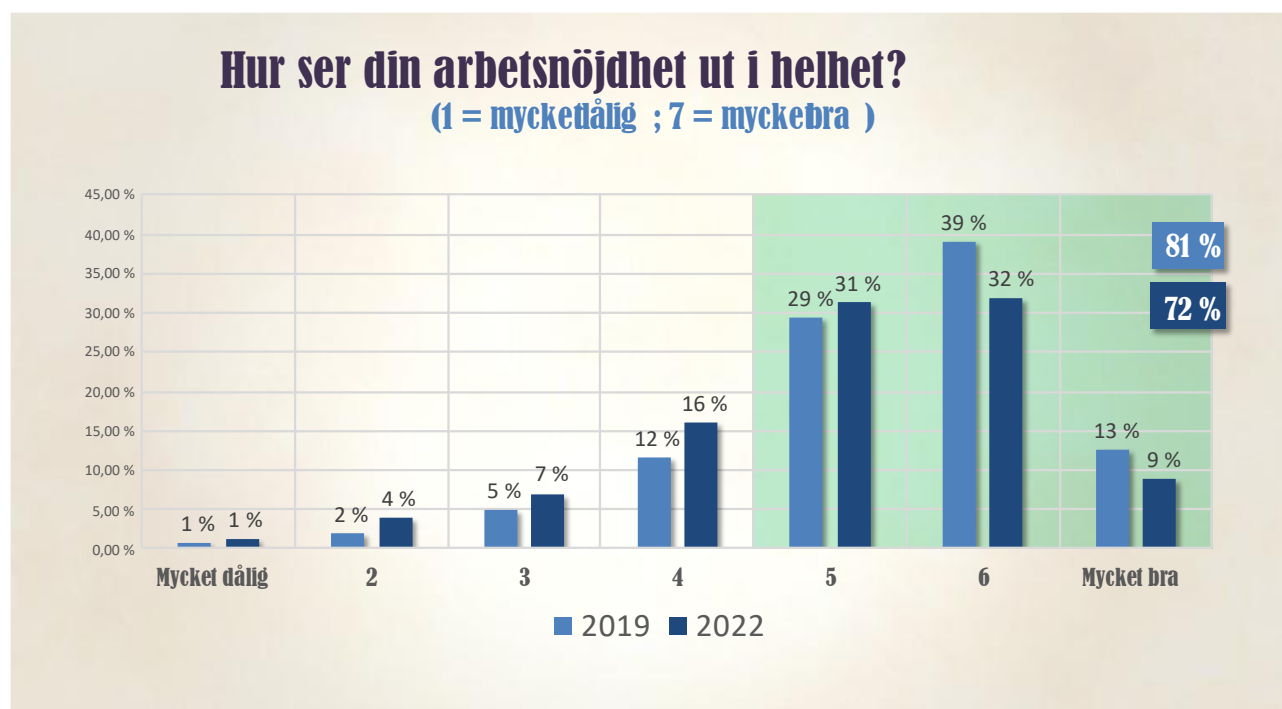
I personalenkäten undersöktes bland annat chefernas ledarskapsfärdigheter, teamens livskraft och de anställdas utmattningskänslor. Den anställdas välbefinnande mättes genom att undersöka hur betydelsefullt arbetet känns samt den sociala effekten, möjligheterna till personlig utveckling genom arbetet och känslor av irriterande stress som en källa till utmattning.

Coronatiden påverkade upplevelsen av välbefinnande i arbetet hos Borgå stads anställda – känslan av utmattning har blivit vanligare trots att teamens livskraft och ledarskap har förbättrats. Andelen som svarade på personalundersökningen var relativt fler än tidigare och svarsprocenten ökade till 54 procent från 51 procent år 2019. Av den ordinarie personalen svarade 61 procent på enkäten. Resultaten visar att teamets livskraft, som är den viktigaste mätaren som beskriver läget inom stadens arbetsgemenskaper, har förbättrats jämfört med den föregående enkäten. Likaså hade chefernas kunskaper i ledarskap blivit statistiskt sett betydligt bättre. Även andra saker som mättes hade blivit bättre, bland annat målsättningarnas klarhet. Borgå stad placerar sig bättre än genomsnittet i mätningen av ledarskap då resultatet speglas i en jämförelsebas på över 10 000 respondenter som huvudsakligen består av kommunanställda. I den föregående mätningen placerade staden sig på den genomsnittliga nivån.

Upplevelsen av välbefinnande i arbetet i sin helhet har ändå försämrats lite. Trots att teamen fungerar bättre och ledarskap har förbättrats, orkar människorna inte lika bra. Mätare som indikerar risken för utmattning är på hög nivå. Upplevelserna av irriterande brådska och utmattning som mäter personalens ork har ökat jämfört med år 2019. Det finns också betydande skillnader mellan olika uppgiftsområden i fråga om förändringen. Irriterande brådska och risken för utmattning ökas i synnerhet på grund av förändringarna i genomförandet av arbetet under coronatiden samt bristen på vikarier.

Enkätens resultat visar också att coronatiden har påverkat olika enheter på olika sätt. Även om konsekvenserna huvudsakligen har varit negativa, har de ökade möjligheterna till distansarbete i vissa arbetsuppgifter ökat välbefinnandet i arbetet jämfört med den föregående enkäten.

Bild 16, traditionell arbetsnöjdhet, Borgå stads personalenkät 2022



Arbetsenheterna har genomfört åtgärder som baseras på resultaten från personalenkäten 2022. Personalledningen har utvecklat ledarförmågan genom att erbjuda direktörer och chefer coaching som koncentrerar sig på coachande ledarskap. Konkurrensutsättningen om ledarskapscoaching för vintern 2021–2022 vanns av Hyria Business Institute Oy. Coachingen fortsatte ännu till våren 2022.

Tabell 9, mätare av personalprogrammet 2019–2022

Mätare i personalenkäten	Målnivå	Resultat 2019	Resultat 2021	Resultat 2022
Utvärdering av chefsarbetet	över referensgruppens medelvärde och över medelnivån	Coachande ledarskap Borgå stads genomsnitt är 3,36 (skala 1–5) referensgruppens är 3,40	Chefer utbildades i coachande ledarskap. Nästa enkät genomförs 2022.	Ledarskapsförmåga Borgå stads genomsnitt är 3,68 (skala 1–5), referensgruppens är 3,38

Arbetets smidighet	över referensgruppens medelvärde och över medelnivån	Traditionell arbetstillfredsställelse , resultat 5,34 (på skalan 1–7), referensgruppens medelvärde 5,17.	Nästa enkät genomförs 2022.	Traditionell arbetstillfredsställelse Borgå stads genomsnitt är 5,03 (skala 1–7), referensgruppens är 5,17
--------------------	--	---	-----------------------------	--

Arbetsförmågekoordinators verksamhet

Med aktivt stöd avses verksamhetssätt genom vilka man i organisationen stöder arbetstagare som har ett hälsohinder, en sjukdom eller skada som påverkar eller begränsar arbetsförmågan på något sätt. Verksamhetssättet med aktivt stöd är chefens, arbetstagarens och hela arbetsgemenskapens verktyg för att säkerställa ett smidigt arbete. Med hjälp av tidigt stöd förutses och främjas såväl arbetstagarens som arbetsgemenskapens välbefinnande. Dessutom leder det till att man reagerar när oro väcks över hur arbetet löper. Genom åtgärderna med effektiviserat stöd säkerställer man ett fortsatt smidigt arbete. Åtgärderna för att stödja återgången till arbetet stöder i sin tur arbetstagaren under en frånvaro och säkerställer en så snabb och smidig återgång till arbetet som möjligt.

Målet med en effektiv ledning av arbetsförmåga är att förlänga yrkeskarriärer, förvalta kostnader för arbetsoförmåga, utnyttja partiellt arbetsföras arbetsinsatser och möjliggöra arbete med beaktande av hälsotillstånd och arbetsförmåga. För att kunna passa in önskemål och behov krävs vilja och kan öka chefens arbete i början. Att stödja en fungerande vardag, möjliggöra ett meningsfullt och flexibelt arbete är lönsamt för arbetsgivaren och ökar arbetsplatsens håll- och dragkraft.

Tyngdpunkten i arbetsförmågekoordinators arbete är hitta metoder som stöder arbetsförmågan och möjligheten att stanna kvar i arbetet. Genom att kartlägga de anställda som befinner sig i en riskgrupp tillsammans med cheferna och de närmaste cheferna och genom att fundera på eventuella arbetsarrangemang och stöd säkerställer man att rätt slags stödmetoder används. Arbetsförmågekoordinatören deltar också aktivt i de processer där arbetstagaren överförs från en arbetsuppgift eller enhet till en annan.

Arbetsförmågekoordinatören hjälper, stöder och uppmuntrar också de anställda att stanna kvar i arbetet, planera sina arbetskarriärer och följer processen för dem som deltar i den yrkesinriktade rehabiliteringen. Syftet med ledningen av arbetskarriär är att stödja och utveckla arbetstagarens kompetens, motivation och mentala resurser så att de bevaras under hela karriären och målen för att stanna kvar i arbetet uppnås.

Genom fungerande ändringar i uppgiftsbilderna och arbetstidsarrangemang säkerställer man att arbetet löper smidigt, arbetshälsan ökas, arbetsoförmåga förebyggs och kontinuiteten i de processer för så kallat effektiviserat stöd som redan inletts.

Tabell 10, arbetsförmågekoordinators stöd 2022

Möten med anställda	90 st. (96)
Förhandlingar om arbetsförmåga	103 st. (109)
Möten med chefer	78 st. (91)
Samtal om arbetsförmåga (chefen, arbetstagaren och arbetsförmågekoordinatören)	20 st. (20)

Totalt	291 st. (316)
--------	---------------

Såväl samtal om arbetsförmåga som möten med anställda genomfördes i lite mindre utsträckning än året innan. Orsaken till detta torde ha varit välfärdsområdesreformen och organisationsförändringen under arbete som ledde till minskade möjligheter till omplacering. Dessutom har resurser gått till att bereda reformen. Tröskeln för att ta kontakt i frågor som gäller arbetsförmågan har dock sänkts enligt arbetsförmågekoordinators uppfattning, delvis eftersom mötena kan hållas på distans och därmed anpassas till när man är på arbetsplatsen samt arbetstiden. Alla möten har inte statistikförts konsekvent av arbetsförmågekoordinators.

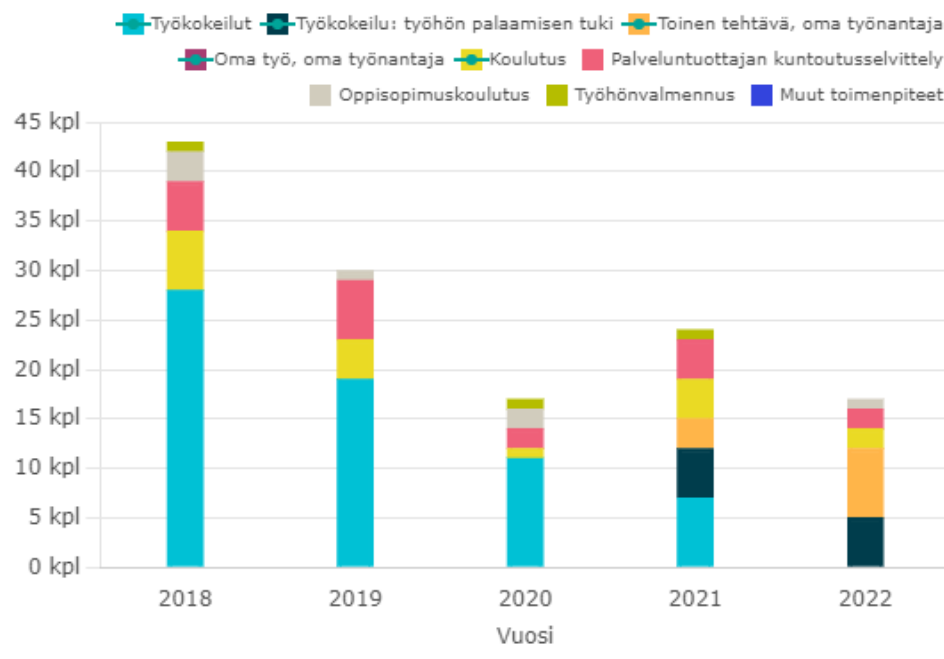
Arbetsförmågekoordinators hade 69 personalklienter under 2022. Av dem befann sig 62 personer i en omplaceringsprocess eller process att återgå till arbetet på grund av hälsoskäl. 50 personer lyckades återvända till eller fortsätta i arbetet. Processen var oavslutad för tre personer i slutet av året. Övriga personer har antingen gått i pension, övergått i en annan arbetsgivares tjänst, inte kunnat omplaceras av hälsoskäl eller av någon annan orsak inte kunnat sysselsättas inom organisationen.

Arbetsförmågekoordinators deltog i 103 förhandlingar om arbetsförmåga, vilket är några färre än året innan. Vi har försökt utveckla arbetshälsosamarbetet så att arbetsförmågekoordinators tas med i processen i ett tidigare skede, då det även finns fler alternativ för att stödja arbetsförmågan.

Som stödmeter har man använt Kevas arbetsprövningar och utbildning som genomförs som yrkesmässig rehabilitering samt FPA:s arbetsprövningar i enlighet med företagshälsovårdslagen. Dessutom har användningen av FPA:s partiella sjukdagpenning effektiviserats.

Bild 17, Rehabiliteringsplanernas antal och andelar 2018–2022

Kuntoutussuunnitelmien määrät ja osuus



Med rapporten presenteras antalet rehabiliteringsplaner per åtgärd samt deras relativa andel. På bilden ingår arbetsträningarna i arbetsprövningarna.

Antalet rehabiliteringsplaner har minskat betydligt jämfört med året innan. Detta torde hänföra sig till att social- och hälsovårdsväsendet och räddningsväsendet bortföll, och att det därför har varit svårt att hitta arbetsprövningsplatser. Dessutom fanns det 2022 inte längre behov i samma omfattning av visstidsanställda nya arbetstagare och de nya arbetsuppgifter som uppstod av coronatiden.

Kevas statistikföring har ändrats något för arbetsprövningarna. Arbetsprövningarna statistikförs från och med 2022 antingen i punkten "Arbetsprövning: stöd för återgång till arbete" (mörkblått), som innebär arbetsprövning för det egna arbetet, eller i punkten "Annan uppgift, egen arbetsgivare" (orange) där man statistikför arbetsprövningar i andra arbetsuppgifter än de egna med sin egen arbetsgivare. Tidigare har dessa varit kombinerade (ljusblått). Av statistiken framgår inte heller, till skillnad från tidigare, eventuella arbetsprövningar som utförts på annat håll.

Arbetsprövningar för sin egen arbetsuppgift uppgick under året till fem och för en annan arbetsuppgift till sju, vilket är en tydlig ökning jämfört med året innan. Två personer inledde omskolning och en (1) person beviljades läroavtalsutbildning. Två rehabiliteringsutredningar för tjänsteproducenter beviljades.

Handledningarna för verktyget VatuPassi, som togs i bruk år 2017, fortsatte som en fortsättning på användningen av verksamhetsmodellen. Verktyget VatuPassi ingår i de elektroniska diskussionsunderlagen. Arbetsför-mågekoordinatoren instruerade i användningen av verktyget både inriktat till arbetsenheter och genom att ordna utbildningstillfällen för nya chefer.

Cheferna och de närmaste cheferna fick 2022 tillgång till lärmiljön Kevan Claned. Lärmiljön är speciellt utformad för chefernas, personalförvaltningens och ledningens behov och användningen av den gör det möjligt att studera självständigt på webben. Med hjälp av läromaterialet får cheferna och ledningen extra stöd bland annat för strategisk personalledning, förändringsledning, utveckling av personalens arbetsförmåga, upprätthållande av arbetshälsan samt verktyg för att upprätthålla sitt eget välbefinnande.

Tjänsten Auntie är ett lågröskelstöd för både chefer och arbetstagare för utmaningar i fråga om psykisk ohälsa och självledarskap. Tjänsten består av fem konfidentiella videosamtal med en yrkesperson inom psykisk hälsa samt övningar och material som hjälper till att förebygga problem innan de blir för stora och belastande. År 2022 skaffades 25 servicepaket, av vilka 14 användes. De återstående servicepaketen överfördes för att användas nästa år. Utifrån enkäten som gjordes till användarna var nöjdheten med tjänsten utmärkt (9,3/10). Dessutom upplevde nästan 30 procent att välbefinnandet förbättrades genom samtalen och övningarna och 15 procent att de kände sig mindre stressade. Tjänsten Auntie erbjuder också personalen webinarier som varar i 30 minuter nästan varje månad.

Anslag för arbetshälsa

Sektorernas anslag för arbetshälsa reserverades i sektorernas egna budgetar. Inom bildningsväsendet anvisas anslagen från budgeten för bildningsväsendets ledning. Anslagen skulle användas för verksamhet som överensstämde med målen i personalenkäten och bidrog till arbetshälsa.

I personalledningens budget har man reserverat 60 000 euro att bland annat användas till arbetsenheter och arbetsplatsernas oförutsedda utvecklingsbehov. År 2022 var kriteriet för beviljande av det centraliserade anslaget för arbetshälsa att utvecklingsbehoven hänförde sig till förverkligandet av åtgärdsrekommendationerna i personalenkäten. Stöd beviljades för tio arbetshälsoprojekt. Dessutom användes anslaget för arrangemangen under arbetshälsoveckan. I budgeten hade man också reserverat 74 200 euro till organisationens interna arbetsprövningar. I organisationens interna arbetsprövning fanns 2022 en (1) person. Detta beror på att innan organisationens interna arbetsprövning beviljas utreds möjligheten till arbetsprövning via Keva som yrkesinriktad rehabilitering. År 2022 kom det nästan inga avslagsbeslut.

Tabell 11, användning av arbetshälsanslaget 2022

Koncernförvaltningen	0
Bildningsväsendet	6 934
Social- och hälsovårdsväsendet	18 022
Personalledningen – Centraliserat anslag	60 580
Totalt	85 536

Arbetshälsa

Staden erbjuder högkvalitativa företagshälsovårdstjänster i syfte att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och minimera frånvaron på grund av dessa.

Borgå stad har ett avtal om produktion av företagshälsovårdstjänster med Kungsvägens arbetshälsa. Mehiläinen Oy ansvarar för företagshälsovården för personalen på Kungsvägens arbetshälsa. Dessutom har räddningsverket i Östra Nyland ett avtal om ordnande av företagshälsovårdstjänster med Mehiläinens företagshälsovård i Lovisa för personalen på enheten i Lovisa.

Utöver att utföra lagstadgat förebyggande arbete vid Kungsvägens arbetshälsa behandlar man även i synnerhet arbetsrelaterade sjukdomar. Därtill ska patienten hänvisas till företagshälsovården i alla situationer där det finns risk för långvarig arbetsoförmåga, ett behov av medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering, ett behov av utvärdering av arbetsförmågan eller behövs stöd vid återgång till arbetet. Från och med början av 2019 har företagshälsovården i mån av möjlighet även behandlat akuta sjukdomsfall. Sjukdomar som i regel vårdas och följs upp inom företagshälsovården är symtom och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, psykiska symtom och sjukdomar samt symtom och sjukdomar som beror på problem med inomhusluften, det vill säga symtombilder som klart påverkar arbetsförmågan.

Verksamheten styrdes av företagshälsovårdens verksamhetsplan för åren 2021–2023.

Verksamheten inom företagshälsovårdstjänsterna grundade sig enligt planen på arbetsplatsorienterad verksamhet utgående från arbetsplatsutredningar. I utredningen ingick omfattande förundersökningar: planering av arbetsplatsbesök, observationer på arbetsplatsen, identifiering av de viktigaste riskfaktorerna i arbetet och planering av eventuella vidare utredningar inklusive hälsokontroller. Man utarbetar en rapport om arbetsplatsutredningen och -besöket, där man bland annat planerar uppföljning och rehabiliteringsbehov samt ger åtgärdsrekommendationer för att förbättra arbetsförhållandena.

Den kontinuerliga bedömningen av arbetarskyddsrisker i och med pandemilägets förändringar har skapat ett tätt samarbete med företagshälsovården. Arbetsplatsutredningarna genomfördes enligt planen.

Borgå stads och affärsverkens kostnader för företagshälsovårdstjänster uppgick enligt bokslutsuppgifterna för 2022 till 1 682 828 € (1 578 078 €).

För 2021 godkände FPA 1 561 107 € (1 625 593 €) som ersättningsgilla kostnader och betalade 909 023 € (881 219 €) i ersättningar.

Må bra-verksamheten

Syftet med Må bra-verksamheten är att aktivera stadens personal att upprätthålla sin arbetsförmåga. Verksamheten samordnas av en idrottsinstruktör och under året ordnas olika idrotts- och motionsevenemang samt möjligheter att prova på olika idrottsgrenar och motionsformer.

Efter att koronapandemin avtagit kunde Må bra-verksamheten åter genomföras tryggt under 2022, med iakttagande av gällande coronaanvisningar. Det har ordnats åtta ledda veckovisa gruppmotionstimmar och två självständiga. I september ordnades en Må-bra dag i Pajulahti, och en traditionell motionseftermiddag hölls både på våren och hösten. I oktober motionerade vi i Må bra-veckans tecken, då motionsevenemang erbjöds både inomhus och utomhus. Under året har arbetstagarna också erbjudits möjlighet att bekanta sig med nya idrottsgrenar och former. I år stod balett för vuxna, padel och yoga i tur.

Borgå stad har fortfarande använt sig av pausmotionsprogrammet BREAK PRO. Pausgymnastikprogrammet är avsett för hela personalen. Programmet omfattar 108 stycken cirka en minut långa pausgymnastikvideor. Var och en kan schemalägga pausgymnastiken enligt sin egen tidtabell. Fram till december 2022 hade 370 personer laddat ner programmet till sin dator.

Idrottsinstruktören besöker också arbetsplatserna på begäran och deltar i att ordna exempelvis enheternas motionsdagar. År 2022 leddes kroppsträningen FasciaMethod vid alla arbetsplatsmotionsevenemang.

Till sin hjälp har idrottsinstruktören agenter, som samordnar Må bra-verksamheten på sina respektive arbetsplatser. År 2022 var antalet agenter 107.

Rekreationsverksamhet

Rekreationsverksamheten användes 377 gånger (245). Totalt 16 140 (12 840) rekreationssedlar såldes till personalen.

Borgå stad belönade sin personal för värdefulla arbetsinsatser, bra teamwork och engagemang under år 2021. Sammanlagt 45 120 belöningsmedaljer delades ut för detta år 2022, 40 medaljer/person.

En del av personalen valde i stället för rekreationssedlar ett motivationstillägg på 200 €, för vilket en skatt togs ut.

(År 2021 delades 17 240 belöningsmedaljer ut, alternativet var 1 ledig dag).

Sex sommarstugor avsedda för anställdas och deras familjers rekreation hyrdes ut under perioden 3.6–3.10.2022. De vinterbonade stugorna Mesimarja och Ahomansikka hyrdes ut året runt. Stugorna finns i Skeppars i Sundby. Stugornas nettoutgifter var 16 205 euro (intäkter 4 687 € år 2021). Efterfrågan av hyresstugorna i Skeppars i Sundby har varit stor under hela coronatiden.

Tabell 12, deltagande i rekreativ verksamhet

Verksamhet	2018	2019	2020	2021	2022
Uthyrning av stugor/ uthyrningsgång	153	170	176	171	170

Seriebiljetter till bio/st.	229	88 (fram till 30.9)	71	74	207
Motions-/rekreat- ionssedlar/st.	23 555	26 440	11 130	12 840	16 140
totalt	24 241	26 934	11 377	13 085	16 517

Säkra, hälsosamma och fungerande arbetsförhållanden

Cheferna och personalen upprätthåller och främjar arbetarskyddet och arbetshälsan tillsammans. Arbetarskyddet leds aktivt, och arbetsmiljön observeras och utvecklas kontinuerligt.

Arbetarskyddet bygger på bedömningar och hantering av arbetarskyddsrisker. Bedömningarna grundar sig på allmänt identifierade riskfaktorer som förekommer i arbetet.

Arbetarskyddsverksamhet

Arbetarskyddsverksamheten styrdes av handlingsprogrammet för personal- och arbetarskydd 2019–2022. Verksamhetsplanen för arbetarskyddet för 2022 baserades också på detta program.

I enlighet med personalprogrammet och handlingsprogrammet för arbetarskydd bedöms arbetsplatsernas arbetarskyddsrisker centraliserat vartannat år enligt anvisningar, det vill säga 2019 och 2021. I enlighet med planen gjordes alltså inga bedömningar av arbetarskyddsriskerna 2022.

Den totala riskkoefficient vid bedömningarna 2021 (riskens sannolikhet * följdernas allvarlighet) var 3,6 (3,8), vilket innebär att arbetarskyddet hade förbättrats lite jämfört med år 2019. Riskkoefficienterna per ämnesområde var följande: riskfaktorer för olycksfall 3,6 (3,8), ergonomiska riskfaktorer 3,2 (3,6), fysikaliska riskfaktorer 3,5 (4) samt kemiska och biologiska riskfaktorer 4,2 (3,7). Målet för personalprogrammet och handlingsprogrammet för arbetarskydd är att minska den totala riskkoefficienten. Detta mål uppnåddes 2021. Uppgifter för 2022 finns inte tillgängliga.

Tabell 13, mätare av personalprogrammet 2018–2022

Mätare	Målnivå	2018	2019	2020	2021	2022
Utveckling av riskkoefficient (risksannolikhet * följdernas allvarlighet)	Minskad total riskkoefficient. 2019 års nivå fastställs som utgångsnivå.	har inte mätts	3,8	har inte mätts	3,6	har inte mätts
Olycksfrekvens	Olycksfallsfrekvensen är högst referensgruppens olycksfallsfrekvens på motsvarande nivå i Finland	33/29	41/29	33/19	38/20	46/ Referensgruppens uppgifter finns inte tillgängliga för 2022

Inspektörerna vid regionförvaltningsverket (RFV) i Södra Finland utförde sex arbetarskyddsinspektioner på arbetsplatserna under 2022. Inspektionerna genomfördes både på plats och på distans. Inspektionerna koncentrerades på hanteringen av biologiska riskfaktorer, psykosociala belastningsfaktorer eller hot om våld. Arbetsgivaren fick åtgärdsrekommendationer samt i ett (1) fall tillsägelse om missförhållanden som baserades på inspektörens inspektion. Arbetarskyddschefen och objektets arbetarskyddsfullmäktig deltog i inspektionerna.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige deltog i inomhusluftsarbetsgruppens seminarium och de objektsspecifika inomhusluftsarbetsgruppernas möten, samt följde med hur dessa objekts ärenden och undersökningar framskred via arbetsutrymmen som grundats för objekten.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige sammanträdde regelbundet för att diskutera arbetarskyddsfrågor. I början av året låg diskussionernas tyngdpunkt på frågor kring coronaepidemin. Under hösten flyttades tyngdpunkten vid mötena till uppdateringar av arbetssäkerhetsanvisningarna. Vid mötena bereddes även ärenden som skulle behandlas i arbetarskyddskommittén.

Antalet arbetarskyddspår var 111. Arbetarskyddsparet består av den närmaste chefen och en representant för personalen på arbetsplatsen, vilken personalen väljer bland medlemmarna i personalen. Arbetarskyddsparets uppgift är att övervaka arbetsförhållandena och -atmosfären på arbetsplatsen samt vara kontaktpersoner för arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatserna. Arbetarskyddsparens verksamhetsperiod upphörde i slutet av år 2022.

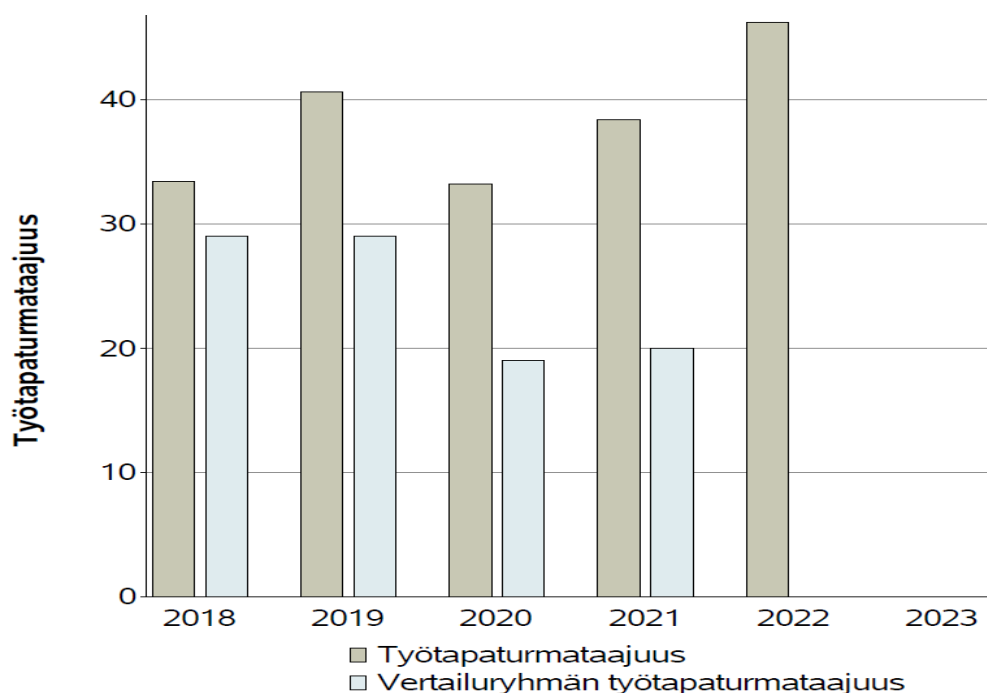
Olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och personer som exponerats för coronaviruset i sitt arbete

Borgå stad har tecknat arbetsolycksfallsförsäkringar för alla sina anställda. För de lagstadgade olycksfallsförsäkringarna ansvarar If Skadeförsäkring Ab. Ansvarsförsäkringen gäller även distansarbete. År 2022 inträffade 352 (291) olycksfall i arbetet. Av dessa inträffade 282 (217) under arbetet och 70 (65) under arbetsresor. Antalet miss-tankar om yrkesbetingade sjukdomar orsakade av coronaviruset var 75 (9). Av dem godkändes fyra som arbetsbetingad sjukdom. Behandlingen av övriga anmälningar pågår.

Arbetarskyddslagen förutsätter att det förs en förteckning över de som exponerats för coronasmitta i arbetet. År 2022 exponerades 138 (52) personer för coronasmitta i arbetet. *Källa: anmälningar gjorda av chefer.*

Enligt handlingsprogrammet för arbetarskyddet ska olycksfallsfrekvensen (antal arbetsolyckor/miljoner arbetstimmar) vara högst referensgruppens olycksfallsfrekvens inom motsvarande sektorer i Finland. Detta mål uppnåddes inte. Antalet frånvarodagar orsakade av arbetsolyckor ökade. Antalet arbetsolyckor som inte orsakade frånvaro ökade. Dessa uppgifter kan fortfarande ses som signaler på en positiv utveckling för arbetsolyckornas del (även mindre händelser rapporteras) och på att försäkringsbolaget godkänner sådana händelser som inte orsakar frånvaro som arbetsolyckor.

Bild 18, arbetsolycksfallsfrekvens 2018–2023



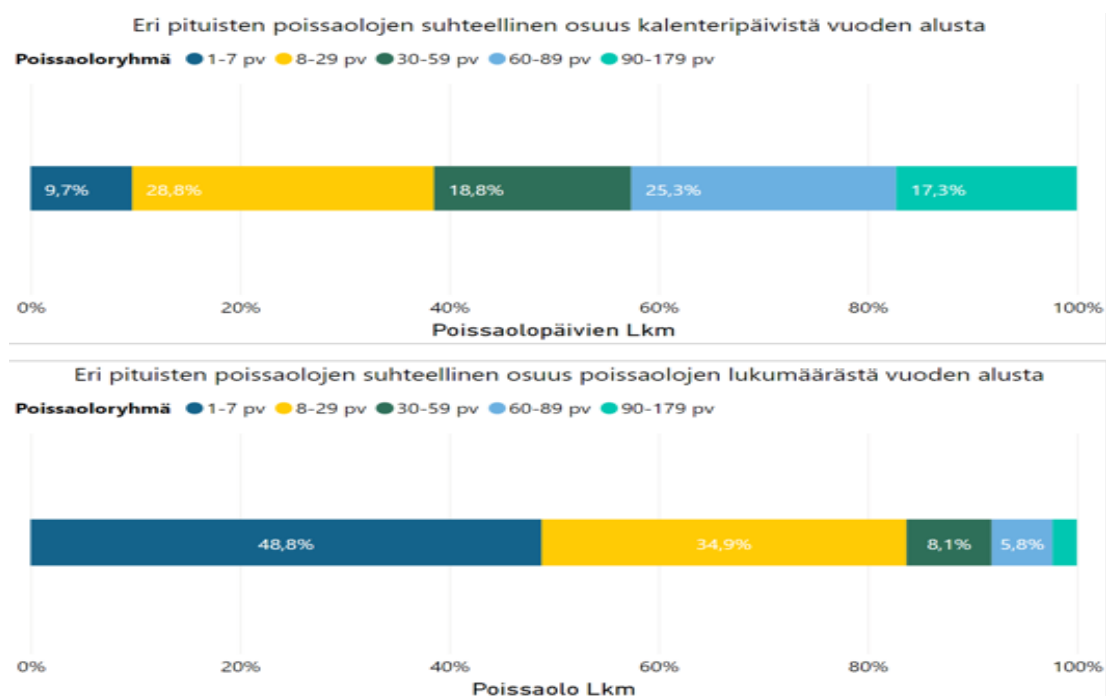
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Asiakas	33	41	33	38	46	-
Vertailutaajuus	29	29	19	20	-	-

Källa If grafik: $\text{Arbetsolycksfallsfrekvens} = \frac{\text{antal arbetsolyckor}}{\text{miljoner arbetstimmar}}$. Referensuppgifter för 2022 finns ännu inte tillgängliga.

Vid jämförelse av avvikelser, det vill säga olycksorsaker, orsakades flest arbetsolycksfall av: våld eller chockerande situation 20 procent (12 procent), fall-, hopp- och halkolycka 15 procent (20 procent), plötslig fysisk belastning 13 procent (12 procent) och skada orsakad av ett vasst föremål inklusive nålsticksolyckor 10 procent (11 procent). Källa If grafik 1.1.2017–31.1.2022.

Arbetsolyckor orsakade 779 (673) sjukfrånvarodagar. Dessa dagar utgjorde 1,11 procent (0,8 procent) av all sjukfrånvaro, (70 230) dagar. Lönekostnaderna för den frånvaro som orsakats av arbetsolyckor (inklusive yrkesbetingade sjukdomar) var 0,6 procent (0,5 procent) av alla lönekostnader för frånvaro.

Bild 19, Arbetsolyckornas relativa andel av frånvarodagarna



Jämlikhets- och jämställdhetsplan

Målet med jämlikhets- och jämställdhetsplanen är att det inte ska förekomma diskriminering eller trakasseringar på arbetsplatserna, att stadens arbetsplatser ska vara så kallade neutrala arbetsplatser, där olikhet tillåts, arbetsbeskrivningarna och urvalsgrunderna är sådana att de inte utan grund diskriminerar någon och de anställda har lika möjligheter att samordna arbete och fritid.

För att uppnå målen i jämlikhets- och jämställdhetsplanen introducerades och informerades de närmaste cheferna om verksamhetsmodellen för aktivt stöd för ledning av arbetsförmågan samt verksamhetsmodellen för hantering av trakasserier och osakligt bemötande i arbetet. Utbildning i mångfald tillhandahölls för närmaste chefer och personal. Borgå stad ändrar stegvis uppgiftsbenämningarna till könsneutrala, till exempel har man i stället för förmansbenämningen övergått till att använda benämningen närmaste chef. I rekryteringar och platsannonser har man beaktat jämlikhet och jämställdhet. På arbetsplatserna har man dessutom uppdaterat reglerna för gott arbetsbeteende, som stöder en jämlik behandling av personalen.

Genom lönekartläggningar utreds att det inte finns ogrundade löneskillnader mellan kvinnliga och manliga anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. På så sätt strävar vi efter att säkerställa att lönesättningen inte strider mot det förbud mot lönediskriminering om vilket stadgas i jämställdhetslagen. En lönekartläggning görs varje år och vi ger information i stor utsträckning om den. Lönekartläggningarna behandlas i samarbets- och ledningsgrupper. Med stöd av lönekartläggningen har vi bland annat riktat personliga tillägg till sådana yrkesgrupper som har färre tillägg än genomsnittet.

Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet sammanträdde två gånger. Arbetsgruppen uppdaterade lika-
behandlings- och jämställdhetsplanen 2022, följde upp hur målen i den tidigare planen uppnåddes och behand-
lade lönekartläggningen för 2021. Jämlikhets- och jämställdhetsplanen samt lönekartläggningen skickades till
samarbetskommittén för behandling.

Medlemmarna i arbetsgruppen för jämlikhet och jämställdhet består av personalchefen, arbetarskyddschefen, två
arbetarskyddsfullmäktige och två huvudförtroendemän. Anställningschefen bjöds in till mötena som sakkunnig.

En hållbar verksamhetskultur som utvecklas

Hållbarheten främjas bland annat genom lokaleffektivitet, miljövänliga färdssätt och pap-
persfrihet. Digitaliseringen och nya tekniska lösningar för med sig nya möjligheter att ut-
veckla verksamhetskulturen.

Lokaleffektivitet

Genom att främja lokaleffektiviteten kan man minska underutnyttjandet av lokaler och dra mer nytta av de be-
fintliga lokalerna. En förbättring av lokalernas nyttjandegrad möjliggör på lång sikt minskade lokalkostnader och
förbättrad energieffektivitet. Byggnadernas nyttjandegrad har ett direkt samband med underhållskostnaderna och
miljöbelastningen. Ökat distansarbete frigör arbetslokaler.

I utredningen av administrations- och kontorslokalernas lokaleffektivitet och nyttjandegrad inkluderas Campus,
stadshuset, lokalitetsledningens och lokalservicens lokaler i Kungsporten, kommungården, social- och hälso-
vårdsväsendets förvaltningslokaler i WSOY-huset samt de lokaler som nyttjas av centralen för förvaltningstjän-
ster i Ölstens. Stadsfullmäktiges och stadsstyrelsens lokaler samt Kungsvägens arbetshälsas lokaler ingår inte i de
lokaler som mäts. Lokalerna för styrelsen och fullmäktige är inte så kallade kontorslokaler och lokalerna för
Kungsvägens arbetshälsa används huvudsakligen som servicelokaler.

Utredningen gjordes genom att kombinera lokalitetsledningens ytoppgifter med de personantal som användarna
anmält och användarnas uppskattning om arbetsställets genomsnittliga användningstid. Man räknade inte med
alla användarnas förråds- och andra stödutrymmen, såsom kommunhusets alla källarutrymmen. Man räknade
endast med sådana stödutrymmen som direkt betjänar kontorslokaler eller på annat sätt är nödvändiga för verk-
samheten, såsom byggnadstillsynens arkivlokaler.

Slutresultatet av utredningen var att det finns sammanlagt 7 801 m² kontorslokaler och administrativa lokaler
med sammanlagt 304 arbetsställen. Detta innebär att den genomsnittliga ytan per arbetsställe är 25,7 m². Den ge-
nomsnittliga användningstiden för ett arbetsställe är 4,25 timmar per dag, vilket är cirka 56 procent. Använd-
ningsgraden har alltså ökat något efter pandemin. Det har framkommit i andra utredningar att människor har
mycket svårt att tillförlitligt uppskatta hur många timmar arbetsställen i genomsnitt används under en dag. De
faktiska användningstiderna kan vara mycket kortare än vad uppskattningarna säger.

Distansarbete och digitalisering

Den riksomfattande rekommendation för distansarbete upphörde den 28 februari 2022. Delvis distansarbete har
etablerats som en del av det normala arbetet och med få undantag är det alltid möjligt att delta i möten även på
distans. Enligt stadens anvisningar rekommenderas distansarbete i genomsnitt högst tre dagar i veckan (60 pro-
cent av arbetstiden), om det inte finns särskilda skäl att avtala om en större möjlighet till distansarbete. Borgå
stad deltar i undersökningen färdigheter och praxis för multilokalt arbete. Med undersökningen utvecklar man

multilokalt arbete med forskningsbaserad kunskap. Forskningsprojektet genomförs 1.9.2022–31.12.2023. I forskningsprojektet utreds hur goda färdigheter staden har som organisation att använda multilokalt arbete och hur praxis för multilokalt arbete kan stödja individens arbetshälsa och öka effektiviteten och produktiviteten. Olika webinarier och informationstillfällen på distans har gjort det möjligt för fler anställda att delta i utbildningar och coachingar. Resetiden och resekostnaderna som använts för utbildningarna har minskat. Utbildningarnas och coachingarnas varaktighet har också förkortats.

Man har främjat och använt digitaliseringen och digitala tjänster även i skötseln av personalärenden. OSKU har etablerats som förvaltningssystem för utbildningar och kompetens. Under 2022 skapades diskussionsunderlag för uppgiftsbilderna i systemet för lärare och barnskötare inom småbarnspedagogiken samt för lärare och skolgångsledare. I diskussionsutbudet lades även till en allmän kompetensprofil som innehåller egna delar för ledarskap och chefsarbete, arbetstagar- och arbetsgemenskapsfärdigheter, hållbar utveckling, digital kompetens och projektkompetens. Man började använda ett nytt elektroniskt verktyg för att utarbeta personalplanen i slutet av 2022. Förberedelserna för att utvidga användningen av elektroniska arbetsskiftsplaneringssystem fortsatte inom Kultur- och fritidstjänsterna samt Kommuntekniken.

Digiprogrammet har utarbetats för åren 2020–2023 och förverkligandet av det följs upp separat. En viktig förutsättning för digiprogrammet är kompetens på rätt nivå hos personalen. Kärnan i kunskapsledningen är att individens lärande och kunskap kopplas till organisationens strategiska mål. Lärandet och kompetensutvecklingen leds och följs upp samt utvecklas på individnivå, på gruppnivå och på hela organisationens nivå. Som stöd för kompetensutvecklingen använder staden systemet OSKU för hantering av utbildningar och kompetens. I systemet har man börjat använda en allmän kompetensdiskussion, utifrån vilken den närmaste chefen och den anställda tillsammans konstaterar och avtalar om den anställdas utvecklingsbehov. Utvecklingen av systemet fortsätter genom att man vid sidan av den allmänna kompetensprofilen också gör upp specifika kompetensprofiler för olika sektorer.

År 2022 hade antalet kopierade sidor fortsatt att minska. Detta kan bland annat bero på nya verksamhetsmodeller för undertecknande och arkivering av beslut och protokoll. Så småningom kommer vi närmare ett papperslöst kontor, även om vi fortfarande tar många kopior. Mängden kilometerersättningar har minskat från året innan.

Tabell 14, mätare för personalprogrammet

mätare	målnivå	2020	2021	2022
Lokaleffektivitet	lokaleffektiviteten och nyttjandegraden för administrativa lokaler och kontorslokaler förbättras. Utgångsnivå 2019	Totalt 7 511 m ² och 295 arbetsställen, utrymme/arbetsställe i genomsnitt 25,5 m ² . Arbetsställenas genomsnittliga användningstid är 4,0 h/dag.	Totalt 8 487 m ² och 300 arbetsställen, utrymme/arbetsställe i genomsnitt 28,3 m ² . Arbetsställenas genomsnittliga användningstid är 4,0 h/dag.	Totalt 7 801 m ² och 304 arbetsställen, utrymme/arbetsställe i genomsnitt 25,7 m ² . Arbetsställenas genomsnittliga användningstid är 4,25 h/dag.
Antalen kilometer som ligger som grund för kilometerersättningar.	Kilometerantalen minskar	936 678 ersatta kilometer år 2020	1 203 900 kilometer år 2021	1 140 745 kilometer år 2022

Minskning av pappersförbrukning	Antalet kopior från skrivare i gemensam användning minskar.	14 268 846 kopior år 2020	6 268 097 år 2021	5 803 734 år 2022
---------------------------------	---	---------------------------	-------------------	-------------------

I siffrorna för lokaleffektivitet år 2021 har man även beaktat fältpersonalens kontors- och personallokaler, som ligger i Kommunhuset, samt Vihervärikkos kontorslokaler.

Samarbete

Samarbetskommittén

Samarbetskommittén sammanträdde totalt åtta gånger.

Samarbetskommittén behandlade personalöverföringar i samband med coronapandemin, principer för att anlita hyrd arbetskraft, utbildningsplaner, bokslutet för 2021 samt personalplanen och budgeten för 2023. Dessutom förhandlade samarbetskommittén om effekterna av förändringsprojekt, såsom inrättandet av välfärdsområdet och personalöverföringar i anslutning till detta samt organisationsreformen. Dessutom gick kommittén igenom stadsstrategin, belöningen av personalen, frågor som gäller genomförandet och resultatet av personalenkäten samt olika anvisningar som vanligt.

Arbetarskyddskommittén

Arbetarskyddskommittén sammanträdde fyra (4) gånger. Personaldirektören är ordförande för kommittén och arbetarskyddschefen är sekreterare. Medlemmarna var sektorernas arbetarskyddsansvariga (4) och arbetarskyddsfullmäktige (5). En representant för Kungsvägens arbetshälsa kallas till mötena som sakkunnig.

Kommittén behandlade bland annat uppföljningsrapporterna för arbetsolyckor, personalrapporten för 2021, inspektionsrapporter från Regionförvaltningsverkets (RFV) ansvarsområden för arbetarskydd, verksamhetsplanen för Kungsvägens arbetshälsa 2021–2023, företagshälsovårdens ersättningsansökan för kostnader 2021, identifiering och bedömning av psykosociala belastningsfaktorer i personalens arbete och utlåtanden av arbetarskyddsfullmäktige.

Samarbetsgrupper

Koncernförvaltningen, sektorerna och räddningsveket i Östra Nyland har egna samarbetsgrupper. Samarbetsgruppernas uppgift är att främja ett mångsidigt samarbete med personalen och sektorns ledning i enlighet med lagen om samarbete inom kommunerna. Sektorernas direktörer är ordförande och personalrepresentanterna är vice ordförande. Arbetarskyddsfullmäktige som representerar personalen är medlemmar i samarbetsgruppen.

Samarbetsgrupperna behandlade bland annat bokslutet och personalrapporten för 2021 samt följde utvecklingen av antalet arbetsolyckor.

Tabell 15, samarbetsgruppernas möten 2022

Samarbetsgruppens namn	Antal möten
Koncernförvaltningens samarbetsgrupp	3

Bildningsväsendets samarbetsgrupp	4
Social- och hälsovårdsväsendets samarbetsgrupp	5
Samarbetsgruppen för Räddningsverket i Östra Nyland	4
Affärsverket Borgå Lokalservice	3

Delegationen för personalfrågor

Delegationen för personalfrågor samordnar stadens personalärenden, varav de vanligaste är uppgiftsspecifika lönejusteringar och titeländringar. Delegationen för personalfrågor har utarbetat anvisningar för lönejusteringar och titeländringar. Delegationens viktigaste uppgift är att säkerställa att de uppgiftsspecifika lönerna motsvarar uppgiftens kravnivå och referensgrupp.

Delegationen har sammanträtt elva gånger. Vid mötena behandlades 47 (53) uppgiftsspecifika lönejusteringar och 11 (32) titeländringar. Dessutom har delegationen förordat ett tillgångstillägg för byggnadsinspektörerna samt behandlat personalplanen, de generella löneförhöjningarna, lönebeslutens form samt grunderna för beviljande av administratörstillägg.

Personalgruppen

Personalgruppen (HERY) är ett samarbetsorgan för personalen enligt samarbetsförfarandet, som består av fjorton representanter utsedda av fackorganisationerna samt arbetarskyddsfullmäktige.

Gruppen bereder gemensamma mål som kan föras vidare samt ger utlåtanden och gör ställningstaganden i frågor som berör hela personalen. Personalgruppen utnämner eller föreslår personalrepresentanter till samarbetskommittén, samarbetsgrupperna, ledningsgrupperna samt andra intressebevaknings- och arbetsgrupper.

Man höll tre möten 2022. Ordförande var Jarmo Veijalainen och sekreterare Leena Väänänen.

Arbetet 2022 präglades starkt av att Östra Nylands välfärdsområde inleddes i början av 2023 och av hur förändringen påverkar stadens organisation. Förtroendemännen deltog aktivt i att skapa både välfärdsområdets och stadens nya sektorstruktur (organisation). I synnerhet för den personal som överfördes rådde stor ovetskap och osäkerhet under året. Samma sak kunde ses i centralen för förvaltningstjänster, som sedan bolagiserades i slutet av 2022 till HPK-palvelut Oy.

Slutsatser och utveckling

Enligt stadsstrategin erbjuder Borgå stad mångsidiga möjligheter för kompetent arbetskraft tillsammans med läroanstalterna, näringslivet och andra samarbetspartners i området. Borgå stad är också en populär och attraktiv arbetsgivare, som stöder sin personal i förändringar och tar hand om personalens kompetensutveckling och arbetshälsa. I personalprogrammet och handlingsprogrammet för arbetarskyddet, som ska godkännas under våren, har man som de viktigaste utvecklingsåtgärderna fastställt att kompetensen ska säkerställas, att arbetsförhållandena ska vara hälsosamma och stödja arbetshälsan, att ledarskapet ska vara utvärderande och uppskattande samt att arbetskulturen ska vara öppen och diskuterande.

Personalrapporten visar att mängden hälsorelaterad frånvaro har ökat kraftigt. Resultatet är väntat eftersom coronapandemin 2022 orsakade många frånvaron som kunde vara upp till nio dagar utan läkarintyg. Den hälsorelaterade frånvaron fortsätter dock inte att öka på samma sätt under de följande åren. Coronafrånvaron kommer att minska av sig själv när pandemin avtar. Sjukfrånvaroprocenten inom social- och hälsovårdssektorn har varit högre än inom andra sektorer, så när social- och hälsovårdreformen övergick till en annan organisation minskar mängden frånvaro i förhållande till årsverken. När det gäller hälsorelaterad frånvaro är det viktigaste att fokusera på att minska psykiska störningar. Ersättande arbete och flexibla arbetsuppgifter är nyckelord när det gäller arbetsförmågan och arbetsuppgifterna.

Personalenkäten som genomfördes 2022 visade att ledningens kvalitet har förbättrats. En god utveckling har åstadkommit genom ledarskapscoaching och genom att utveckla ledningspraxisen så att den blivit enhetlig. Det här arbetet måste fortsätta. Ledningen måste få enhetliga och lättanvända verktyg och anvisningar. Man måste satsa på inskolningen, även inskolningen av närmaste chefer, och ledarskapet måste ges det värde det förtjänar.

Antalet fasta anställda inom de sektorer som blev kvar i staden minskade på grund av överföringarna till välfärdsområdet och bolagiseringen av förvaltningstjänsterna. Omorganiseringen och genomförandet av stadsstrategin kommer att kräva att nya uppgifter inrättas samtidigt som de ekonomiska utsikterna, i synnerhet efter 2025, hindrar en ökning av antalet anställda. Utmaningen under de kommande åren kommer att vara att granska uppgifter och processer, att använda pensioneringar och att granska tjänster. Den åldrande befolkningen innebär dock att det råder brist på kompetent arbetskraft. Metoderna för att öka kompetensen är värdefulla. Det är möjligt att öka kompetensen bland annat genom att använda multilokalt arbete, stödja orken, dela med sig av god praxis och pröva nya verksamhetssätt på ett modigt sätt för att förlänga arbetskarriärerna.

Staden vill vara den bästa arbetsgivaren för sina anställda. Detta innebär hållkraft. Det betyder att just i detta ögonblick trivs den som arbetar i staden och känner att arbetet är meningsfullt. För att värna om en god arbetstagarerfarenhet måste man förenhetliga god ledningspraxis i alla arbetsgemenskaper samt stödja arbetsgemenskapernas livskraft och gemenskap. En konkurrenskraftig lön inom alla organisationsnivåer är en självklar del av en god arbetstagarerfarenhet.

Tabeller och grafer

Bilagor

Personalberättelse 2022 koncernförvaltningen

Personalberättelse 2022 bildningsväsendet

Personalberättelse 2022 social- och hälsovårdsväsendet

Personalberättelse 2022 räddningsverket i Östra Nyland

Bildförteckning

Kuva 1, henkilötyövuodet.....	7
Kuva 2, työajan jakautuminen	8
Kuva 3, ikärakenne.....	8
Kuva 4, palvelussuhteiden määrä.....	9
Kuva 5, henkilöstö ammattiryhmittäin	10
Kuva 6, vakituisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen.....	10
Kuva 7 eläköitymisennuste ammattiryhmittäin 2022–2041.....	11
Kuva 8, kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana	12
Kuva 9 Duunitehdas virtuaalimessut helmikuussa 2022.....	13
Kuva 10, rekrytoinnin ja avoimet työpaikat 2022 ja 2021.....	14
Kuva 11, maksetut palkat 2021-2022	18
Kuva 12, henkilöstön koulutuspäivät 2021–2022	20
Kuva 13, sairaus- tai työtapatuomapoissaolot	23
Kuva 14, sairauspoissaolojen diagnoosijakauma 2022	24
Kuva 15, sairauspuu-ryhmit päivinä 2018–2022.....	25
Kuva 16, perinteinen työtyytyväisyys, Porvoon kaupungin henkilöstökysely 2022.....	26
Kuva 17, kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus 2018-2022.....	28
Kuva 18, työtapatuomataajuus 2018-2023	35
Kuva 19, Työtapatuomien suhteellinen osuus poissaolopäivistä.....	36

Tabellförteckning

Taulukko 1 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä.....	11
Taulukko 2, täyttöluvut toimialoittain 2018-2022	14
Taulukko 3 varhaiskasvatuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä	15
Taulukko 4 asumispalveluiden, kotihoidon ja Näsin kuntoutuskeskuksen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä	17
Taulukko 5, koulujen sijaistarpeet Kuntarekry-järjestelmässä.....	17
Taulukko 6, koulutusmenot kaupungin toimialoilla	20
Taulukko 7, oppisopimusopiskelijat 2022	21
Taulukko 8, henkilöstöinvestoinnit 2022	21
Taulukko 9, henkilöstöohjelman mittarit 2019-2022.....	26
Taulukko 10, työkykykoordinaattorin tuki 2022	27
Taulukko 11, vuoden 2022 työhyvinvointimäärärahan käyttö	29
Taulukko 12, virkistystoimintaan osallistuminen	31
Taulukko 13, henkilöstöohjelman mittarit 2018-2022.....	33
Taulukko 14, henkilöstöohjelman mittarit	38
Taulukko 15, yhteistyöryhmän kokoukset 2022	39

