

Personalrapport 2022

Stadsstyrelsen 03.04.2023 § 122

Beredning och tilläggsuppgifter:

Personaldirektör Anu Kalliosaari, fornamn.efternamn@porvoo.fi.

Personalrapporten för år 2022 har blivit färdig.

År 2022 var omväxlande och arbetsdrygt. 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 % 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 tjänstekollektivavtalen hade löpt ut förekom det också konfliktåtgärder.

Antalet ordinarie anställningsförhållanden minskade med 15 och antalet visstidsanställningar ökade med 31 anställningar. Minskningen av antalet ordinarie anställningsförhållanden beror på att 48 ordinarie anställningsförhållanden vid centralen för förvaltningstjänster, som hörde till koncernledningen, överfördes till HPK Palvelut Oy 1.10.2022. Utan bolagisering skulle antalet personer i anställningsförhållanden ha ökat med 33. Rekryteringsutmaningarna, organisationsreformen och välfärdsområdesreformen bidrog också till att alla lediga uppgifter inte tillsattes omedelbart.

Antalet anställningsförhållanden på årets sista dag var 36 mer än vid utgången av 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 % till arbetet och 25,53 % till olika frånvaron medan man år 2021 använde 1,5 %-enheter mer till arbetet (75,97 %). Summan på utbetalda löner har stigit till följd av ökat antal anställda och ökade övertidsarbeten med cirka 6 %. Den kommunala löneuppgörelsen, arbetstidstilläggen och arvoden har för sin del höjt lönekostnader. 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 % från år 2021.

Distansarbetet etablerades som del av sakkunnigarbete och handlingsmodellen 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 slutade vid utgången av år 2022. Med programmet som underlag har man genomfört flera utvecklingsprojekt av vilka de väsentligaste anknyter 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 kan uppnås.

Att åtgärder som man har kommit överens om i personalprogrammet vidtas uppföljs i samband med personalrapporten.

Personalrapporten har sammanställts enligt målen i personalprogrammet och åtgärder i anslutning till dem. De övriga nyckeltalen har valts enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas rekommendation om personalrapporten. I rapporten jämförs uppgifter huvudsakligen i förhållande till det föregående året.

Personalrapporten behandlas i samarbetskommittén och arbetarskyddskommittén. Uppgifterna om affärsverken ingår i personalrapporten när de har varit tillgängliga.

Bilagor:

Personalrapport 2022

Personalberättelse 2022 – koncernförvaltningen

Personalberättelse 2022 – social- och hälsovårdssektorn

Personalberättelse 2022 – bildningssektorn

Personalberättelse 2022 – Räddningsverket i Östra Nyland

Biträdande stadsdirektören

Stadsstyrelsen godkänner personalrapporten för år 2022 och sänder den till stadsfullmäktige för kännedom.

Beslut

Stadsstyrelsen beslutade enhälligt godkänna personalrapporten för år 2022 och sänder den till stadsfullmäktige för kännedom.

Stadsfullmäktige 14.06.2023 § 53
771/00.01.01.01/2023

Bilagor

Personalrapport 2022

Personalberättelse 2022 – koncernförvaltningen

Personalberättelse 2022 – social- och hälsovårdssektorn

Personalberättelse 2022 – bildningssektorn

Personalberättelse 2022 – Räddningsverket i Östra Nyland

Beslut

Stadsfullmäktige beslutade enhälligt anteckna personalrapporten år 2022 för kännedom.