

Personalprogram och
verksamhetsprogram
för arbetarskyddet
2023-2026

PORVOO  BORGÅ

Innehåll

Människorna gör staden – vi formar arbetsgemenskapen	3
Stadsstrategi och värderingar som grund	4
Nuläget och verksamhetsmiljön	5
Verksamhetsmiljön förändras	5
Våra målsättningar	6
Kunnig och lärorik personal	6
Arbete främjar hälsa och välbefinnande	7
Öppen och kommunicerande arbetsgemenskap	9
Ledarskap med kunskap och känsla	10
Jämlik och rättvis lönesättning	12
Gemenskapsanda	13
Åtgärder och mätare	14



”

Vi vill vara den bästa möjliga arbetsgivaren, vars arbetstagarupplevelse är på toppnivå!”

Människorna gör staden – vi formar arbetsgemenskapen

Många olika yrkesgruppers representanter arbetar dagligen för vår hemstads bästa. Vårt arbete har verklig betydelse – tillsammans formar vi Borgå till drömmarnas hemstad.

Borgå stads mål vara den bästa arbetsplatsen för sin personal. I praktiken innebär detta en stark gemenskapsanda, samt en arbetstagarupplevelse som är på toppnivå. Varje arbetstagare känner till sin uppgift, sin roll och sitt ansvar i teamet och bidrar till att arbetslagets gemensamma mål uppnås.

Vi vill vara en ansvarsfull arbetsgivare som värnar om sin personals välbefinnande. När personalens arbetstagarupplevelse är god, förbinder de sig till sitt arbete och lockar även nya människor till att bli våra kollegor. Vi har stark dragningskraft och en personalstyrka vars utbyte är på måttlig nivå.

I personalprogrammet har vi kommit överens om de mest centrala utvecklingshelheterna som främjar programmets målsättningar. Utvecklingen följs upp genom utvalda mätare i samband med personalrapporteringen.

Borgå stads personalprogram drar upp riktlinjer för personalpolitiken som stöder stadsstrategin samt personalstrategiska mål för verksamhetsperioden i fråga. Personalprogrammet har utarbetats för åren 2023–2026.

Personalprogrammet fungerar också som verksamhetsprogram för arbetarskyddet och styr utvecklandet av välbefinnande i arbetet.

Personalledningen har utarbetat personalprogrammet i samråd med personalrepresentanter och organisationens sektorer.

Stadsstrategin och grundvärdena som hörnsten

I enlighet med stadsstrategin är Borgå stad en populär och attraktiv arbetsgivare, som stödjer sin personal i förändringar och tar hand om personalens kompetensutveckling och välbefinnande i arbetet. Vårt utvecklingsarbete baserar sig på stadsstrategin, vilken utgör stadens hörnsten. Vår uppgift är att finnas till för invånarna och för våra kunder. Tillsammans skapar vi ett hållbart arbetsliv. Ansvarsfullheten beaktas ur miljöns, människans och ekonomins perspektiv.

Stadens grundvärden utgör spelregler, som samtidigt beskriver våra tillvägagångssätt. Vi lever upp till våra värden i vardagen, i synnerhet då vi fattar beslut. Vi förbinder oss till att arbeta tillsammans med respekt för varandra, på ett modigt och ansvarsfullt vis.

**Tillsammans,
med ömsesidig
respekt, modigt,
ansvarsfullt**



Nuläget och verksamhetsmiljön

Den traditionella arbetstillfredsställelsen ligger på en god nivå inom Borgå stad. Av dem som svarade på personalenkäten under våren 2022 meddelade 72 procent att arbetstillfredsställelsen ligger på en ganska god, god eller mycket god nivå. Rentav 92 procent av cheferna och 87 procent av de övriga anställda tror att situationen i det egna teamet kommer att vara på samma nivå eller bättre nästa år.

Teamens livskraft, arbetsgemenskapen, det kollektiva ansvaret och det kollegiala stödet har i genomsnitt utvecklats i positiv riktning. Även kvaliteten på ledarskapet har förbättrats och ligger på en god nivå enligt enkäten som genomfördes bland personalen.

Personalens hälsorelaterade frånvaro har hållits lägre än kommunsektorns medelnivå, men även i Borgå har psykisk ohälsa ökat till den relativt sett största orsaken för hälsorelaterad frånvaro.

Stadens dragningskraft har en positiv inverkan även på rekryteringarna. Trots detta speglas den nationella bristen på arbetskraft i rekryteringarna, och vi jobbar aktivt för att få kunnig personal. Löneutbetalningen inom Borgå stad fungerar som den bör. Rätt lön utbetalas i rätt tid. Det stadsägda HPK Palvelut Oy ansvarar för våra yrkeskunniga lönetjänster.

Verksamhetsmiljön förändras

Ansaret för social- och hälsovården samt räddningsväsendet överfördes i början av år 2023 från Borgå stad till Östra Nylands välfärdsområde och stadens organisation förnyades för att betjäna stadsborna på ett nytt sätt. Finslipningen och vidareutvecklandet av organisationen kommer att påverka verksamheten och praxis en lång tid framöver. Lagen om att överföra arbets- och näringstjänsterna till kommunerna godkändes i mars 2023. Reformen som träder i kraft i början av år 2025 är omfattande. Att organisera och leda denna reform kommer att vara en arbetsdryg process.

Befolkningens åldrande förändrar våra kunders servicebehov och sporrar till att förlänga yrkeskarriärerna. Man måste även förbereda sig för internationalisering såväl i produktionen av tjänster som i riktlinjerna för rekrytering. Bekämpningen av klimatförändringen behöver beaktas i såväl tjänsteproduktionen som i arbetet.

Tillgången till kompetent personal är en central förutsättning för framgång. Staden konkurrerar om arbetskraft med andra arbetsgivare, från såväl den privata som den offentliga sektorn. Arbetsvillkoren behöver vara i ordning och lönesättningen konkurrenskraftig.

Förändringen i verksamhetsmiljön bör också ses som en möjlighet. Organisationsförändringen innebär en möjlighet att göra saker på ett bättre sätt, släppa det gamla och utveckla något nytt. Med kompetensutveckling stödjer vi karriärsstigar och meningsfullheten i arbetet. Genom att utvidga och omforma nuvarande personals kunskap, effektivera digitalisering och utveckla processer är det möjligt att förkovra kompetens samt riktiga personalresurser optimalt.

Borgå stad har tills vidare haft en stark ekonomi, men under de följande åren skapar de ökade kostnaderna och den samtidiga förminsningen av intäkter tydliga begränsningar för stadsorganisationens verksamhet. Detta kräver prioritering av tjänster, förmåga till förändring, smidiggörande av processer, utnyttjande av digitalisering och pensioneringar, identifiering av centrala kompetensbehov och utvidgande av den nuvarande personalens kompetens.

2428

anställningsförhållanden

2079,5

vakanser

282

yrkesbeteckningar

2,2

utbildningsdagar/anställd

72%

upplever god
arbetstillfredsställelse

betalda motivationstillägg

215 €

euro/anställd

Siffrorna är från februari 2023

Våra målsättningar

Kunnig och läraaktig personal

Det sägs att det enda som är konstant är förändring. I en miljö som förändras framhävs betydelsen av kompetensutveckling. För att vi ska ha det bra mitt i förändringen, bör vi förhålla oss till förändringarna som en inlärningsupplevelse. Vi vill tillsammans skapa en atmosfär som möjliggör en fungerande inlärningskultur. Vi utvecklar vår kompetens enligt de strategiska målen och beaktar människors personliga utvecklingsbehov och önskemål.

Arbetsförmågan och motivationen ökar när de egna inlärningsmålen ligger i linje med arbetsmålen. Vår personal har goda möjligheter att utveckla sin kompetens och påverka sin arbetsbeskrivning. Vi vill göra det möjligt för personalen att använda sig av sin kompetens och sina styrkor i sitt arbete. Lärande är en del av vardagen. Vi lär oss på utbildningar, men även i arbetet och av varandra.

Genom att modigt försöka, ibland glädjas och fira framgångar samt misslyckas då och då utvecklar och smidiggör vi vår arbetsvardag. Ett föränderligt arbetsliv behöver förändringsförmåga, kreativitet och en fungerande växelverkan som vägkost.

Rekrytering är ett av kompetensutvecklingens verktyg. När vi rekryterar nya kollegor, funderar vi på framtidens kompetensbehov. Vilka är de kärnkompetenser som vi behöver för att förverkliga strategin? Även intern arbetsrotation är en möjlighet.

**”Man kan avancera
uppåt i karriären, men
även i sidled”**

Lönesättningen är konkurrenskraftig jämfört med andra kommuner och städer, och anställningsförmånerna piggar upp personalens vardag. Vi vill att arbetsenheterna har tillräckliga resurser och att arbetstagarupplevelsen är på toppnivå. Stadens interna arbetsgivarbild stödjer även den externa arbetsgivarbilden.

Vi satsar stort på inskolning av nya arbetstagare. En bra inskolning är värdefull även då en anställd återvänder till sitt arbete efter en längre frånvaro.



**Glädjen att lära
sig och känslan av
att lyckas**

Arbete främjar hälsa och välbefinnande

I en bra arbetsmiljö är arbetsutrymmena och arbetsmetoderna planerade och verkställda så att personalen kan arbeta och röra sig säkert. Maskinerna och arbetsredskapen som används i arbetet är ändamålsenliga. I planeringen och dimensioneringen av arbetet beaktar vi både personalens fysiska och psykiska förutsättningar.

Tillsammans utarbetar vi fungerande praxis för den kulturförändring som hybridarbetet för med sig med beaktande för såväl teamens som individernas behov. Möten på plats är värdefulla för arbetsgemenskapen och passar i synnerhet för situationer där man tillsammans söker efter kreativa lösningar. Självtändigt arbete lämpar sig för arbete som kräver koncentration. Vi lyssnar på individernas och gemenskapens behov och är flexibla både som arbetsgivare och som arbetstagarer.

För oss är det ett strategiskt val att ta hand om och satsa på personalens säkerhet och välbefinnande. Arbetet erbjuder oss saker som är viktiga både för hälsan och för det psykiska välbefinnandet, såsom regelbunden dygnsrytm, livskvalitet, sociala relationer och viktigt arbete för kommuninvånarnas bästa. Organisationskulturen och arbetstagarupplevelsen har en väsentlig inverkan på det psykiska välbefinnandet.

En säker och hälsosam arbetsmiljö utgör grunden för ett smidigt arbete. Tillsammans ser vi till att arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och teamets verksamhet är i sin ordning. Vi tar även hand om upprätthållandet av dem och om att man avstår från föräldrade tillvägagångssätt. När vi organiserar arbetet på ett smart sätt, kan vi se till att ingen av oss blir överbelastad. Om det uppstår problem, löser vi dem tillsammans. När våra arbetsförhållanden är i sin ordning mår arbetsgemenskapen bra, vårt engagemang ökar och vi uppnår även framgångar.

Tillsammans skapar vi arbets säkerhet och välbefinnande på arbetsplatsens olika nivåer varje dag. Vi sköter arbetsmiljöns säkerhet med en fungerande arbetsfördelning och ledning samt likvärdigt bemötande. Vi tar också hand om att upprätthålla vår arbetsförmåga och yrkeskunskap. Med hjälp av enhetlig, mallformad och fungerande vardagspraxis stödjer vi orken i arbetet och det psykiska välbefinnandet.

**Arbetsgemenskapen ger
trygghet**

Personalförmåner

- sex fritidsstugor vid havet
- lunchförmån samt överenskomna förmånspriser hos lokala restauranger
- rekreationsverksamhet
- motionseftermiddag
- möjlighet till motion genom salturer och handledda motionsgrupper för anställda
- biobiljetter till förmånspris

Öppen och kommunicerande arbetsgemenskap

Var och en av oss ansvarar för att vi öppet kan tala om hur arbetet löper, vad vi gör och hur vi orkar i arbetet. Atmosfären på arbetsplatsen är öppen och kommunikativ. Vi lyssnar, sporrar, uppmuntrar och stödjer varandra. Att få respons samt att bli hörd och respekterad är viktiga faktorer för att upprätthålla orken i arbetet.

Vi uppför oss väl: vi hälsar, tackar och ber om ursäkt. Vi diskuterar och förstår andras perspektiv samt söker lösningar tillsammans. Vi har gemensamma verksamhetsmodeller och verktyg för att lösa konflikter.

Genom att följa verksamhetsmodellen för aktivt stöd förebygger vi utdragen

sjukfrånvaro och hot för arbetsförmåga. Flexibilitet i arbetstider och arbetsarrangemang är en del av vår vardag, så att personalens arbetsförmåga och arbetsuppgifter möts på ett balanserat sätt. Vi utvecklar ständigt nya stödåtgärder och lösningar som främjar arbetsförmågan, vilket gör det möjligt att återgå till arbetet i rätt tid och stanna kvar i arbetslivet. Företagshälsovården är en viktig kompanjon i processen kopplat till arbetsförmåga.

Vårt mål är att verka förebyggande och stärka välbefinnandet. Arbetsförmågan stärks av att samordna arbetet och fritid på ett balanserat sätt. Vi stöder en aktiv fritid genom personalförmåner.

Ledarskap med kunskap och känsla

I ledarskapet vill vi satsa på psykologisk säkerhet. Genom kvalitativt ledarskap skapar man en atmosfär där man vågar försöka och göra misstag, dela åsikter och idéer samt ifrågasätta tillvägagångssätt. Arbetskulturen möjliggör utveckling och lärande i arbetet.

Människor uppmärksammas på individnivå och som en del av arbetsgemenskapen. Alla teammedlemmar har en väsentlig roll i det gemensamma känsloklimatet. Vi kommer ihåg att ge varandra positiv respons. Vår styrka är kompetens från olika branscher och genom att dra nytta av vårt mångsidiga teams olika perspektiv kan vi skapa nya tillvägagångssätt samt erbjuda människonära och högklassiga tjänster.

I ett fungerande team blir alla sedda och hörda

Även närchefen kan medge att hen inte vet svaret på allt och saknar stöd i sitt arbete.

Närchefen är unik <3

Hos oss är ledarskap både uppskattande och uppskattat. Ledarskapspraxisen är rättvis och enhetlig. Vi strävar efter ett likvärdigt, coachande ledarskap. Även närcheferna coachas systematiskt och regelbundet. Vi reserverar tillräckligt med tid för närchefsskapet. Som stöd för sitt arbete har närcheferna tydliga verksamhetsmodeller och -anvisningar.

Vi utvecklar ständigt våra informationstekniska lösningar och utbildar närcheferna i att jobba kunskapsbaserat. Närchefen får stöd från sin chef och uppskattas av sitt team.

Närchefen är arbetsgivarens representant och en budbärare för sina anställda. Ledarskapet inom Borgå stad är människonära och involverande– ledarskap genom kunskap och känsla.



Närchefen möjliggör framgång och pekar ut riktningen.

Vi kommunicerar öppet och i rätt tid, så att kommunikationen når ut till målgruppen. Kommunikationen består av såväl växelverkan som bemötande, som kan vara endera formell, informell, sporadisk eller planerad. Var och en av oss har ansvar för att kommunikationen fungerar. Vi hör och lyssnar på varandra öppet och konstruktivt. Genom att aktivt lyssna möjliggör vi lärande och utvecklandet av den gemensamma vardagen.

Vi stöder en attraktiv arbetsgivarbild genom systematisk marknadsföring och kommunikation.

Växelverkan och kommunikation är grunden för gemenskap.

Jämlik och rättvis lönesättning

En jämlik lönesättning som upplevs rättvis formar en respekterande och god arbetsgivarbild. Vi betalar samma uppgiftsspecifika lön till alla som utför samma arbete. Vi fastställer lönesystemen tillsammans med personalrepresentanterna. Personalen känner också till och förstår principerna för lönesättningen. Den är öppen och utvecklas systematiskt. Vi ökar förståelsen för uppgiftsbeskrivningens betydelse och lönebildningen. När uppgiftsbeskrivningarna är tydliga och uppdaterade, hålls även lönesystemet i ordning.

Lön med Borgåmått

Premiering är en naturlig del av verksamhetskulturen och vi talar om ett rättvist Borgåmått. Fungerande och jämlika respons-, löne- och premiesystem främjar utförandet av arbete och uthålligheten.

Vi gör premieringsmetoderna och responskanaler mer mångsidiga. Respons är en del av det vardagliga ledarskapet. Vi för regelbundna utvecklings-, kompetens- och responsamtal i rätt tid. Utbildning, utveckling och goda arbetsprestationer syns i lönesättningen.

När målen i personalprogrammet uppnås

- Visar mätningar på ett gott välbefinnande på arbetsplatsen
- Personalen är varumärkesambassadörer
- Rekryteringen stöder kompetensutvecklingen
- Arbetstagarupplevelsen är på toppnivå
- Arbetsgivarbilden innefattar kvarhållningskraft och dragningskraft
- Personalomsättningen ligger på en lämplig nivå
- Staden utbildar sin personal och personalens kompetens utvecklas
- Vi blir sedda och hörda som vi är
- Flexibilitetskultur är en rättvis del av vardagen

Gemenskapsanda

Vi litar på varandra och agerar pålitligt. Alla behandlas jämlikt. För att samarbetet skall löpa är det ytterst viktigt att vi känner varandra. Vi hjälper och stödjer våra kollegor vid behov. När anvisningarna är i sin ordning och alla känner till dem, sträcker sig en enhetlig praxis över enhetsgränserna.

Kreativa utvecklingsidéer förutsätter en fungerande växelverkan och utnyttjande av olika perspektiv. Vi uppmuntrar till experimenterande organisationskultur. Även misslyckanden skapar möjligheter till lärande. Vi delar med oss av information till varandra och skickar det goda vidare genom att dela med oss av fungerande tillvägagångssätt.

När vi får en ny kollega, hälsar vi hen varmt välkommen, lär känna hen och satsar på inskolningen.

Ett misslyckande är en möjlighet att lära sig

Åtgärder och mätare

Kontinuerligt lärande och delande av den egna kompetensen etableras

- Vi tar i bruk ett elektroniskt inskolningsprogram.
- Vi utvecklar utbildningsplanen till ett strategiskt och rekryteringsstyrande verktyg.
- Vi grundar kompetenssamtal och kompetensprofilerna på utbildningsplanen.
- I utvecklingssamtalen uppmärksammar vi individens styrkor och inlärningsmål.
- Vi följer även upp närchefernas kompetensutveckling.
- Vi förlänger yrkeskarriärer.
- Vi definierar behörighetsvillkor på ett ändamålsenligt sätt i enlighet med uppgiftens krav.
- Vi utvecklar arbetslagens verksamhetskultur och mångsidighet genom coaching.
- Vi delar med oss av god praxis.

Enhetlig och etablerad arbetarskyddspraxis

- Vi etablerar praxis för anmälan av risksituationer som en central faktor i arbetsplatsernas utvecklande av arbets säkerheten och bedömning av arbetarskyddsrisiker.
- Vi tar i bruk en arbetssäkerhetsapplikation och skolar in både närchefer och arbetstagare i dess funktioner.
- Tillsammans upprätthåller och främjar vi arbets säkerheten och välbefinnandet i arbetet genom att observera arbetsmiljön och utveckla den på alla organisationsnivåer.
- Vi ser till att inskolning sker även när verktyg och uppgifter förnyas samt efter längre frånvaroperioder.
- Vi förnyar och genomför regelbundet en arbetshälsoenkät och utvecklar verksamheten på basis av enkätresultaten.

Ledarskapet stöder välbefinnandet i arbetet

- Ledarskapet är enhetligt och kunskapsbaserat.
- Vi etablerar ledningen av välbefinnande i arbetet som en central del av det vardagliga ledarskapet.
- Vi skolar in närcheferna i att identifiera och kontrollera belastningsfaktorer samt erbjuder behövliga tillvägagångsmetoder.
- Vi satsar på att utveckla och kontinuerligt inskola i verksamhetsmodellen för aktivt stöd, i synnerhet gällande stödande av den psykiska hälsan.
- Vi intensifierar arbetshälsosamarbetet genom att skapa en gemensam processbeskrivning för att stödja arbetsförmågan.
- Vi skapar en elektronisk verksamhetshandbok för närchefer samt utarbetar elektroniska verktyg som stödjer ledarskapet.
- Vi inskolar i användandet av ledarskapsverktygen.
- Vi standardiserar ledarskapskulturen via coaching och utbildning.
- Vi ökar närmaste chefernas synlighet på arbetsplatserna.

Arbetsgivarbilden utvecklas systematiskt

- Vi stärker kvarhållningskraften genom att utveckla arbetstagarupplevelsen.
- Vi beaktar mångfald i rekryteringen.
- Vi satsar på arbetssökarupplevelsen.
- Vi marknadsför våra lediga tjänster och Borgå stad som arbetsgivare.

Fungerande löne- och premiesystem

- Vi håller lönesystemen uppdaterade och utvecklar dem tillsammans med representanter för personalen.
- Vi kommunicerar aktivt och öppet om lönesystem, premieringspraxis och lönebildning.
- Vi utvärderar prestationer regelbundet och premierar goda prestationer.
- Vi understöder en bra arbetsattityd, initiativtagande och prestation genom premiesystem.
- Vi skolar in närcheferna i möjligheterna till premiering.
- Vi uppdaterar anställnings-, uppvaktnings- och rekreattionsförmåner.
- Vi informerar om allmänna uppdaterade uppgiftsbeskrivningar och ansvar på arbetsplatserna.

Mätare

- chefens verktygslåda finns/finns inte
- mängden hälsorelaterad frånvaro och dess utveckling
- utvecklingen av arbetsolyckor och anmälningar om risksituationer, antalet yrkessjukdomar
- arbetsklimat- och arbetshälsoenkäternas resultat om chefsarbete, arbetsklimat och arbetshälsa
- antalet deltagare i utbildning
- antalet genomförda elektroniska inskolningar
- mångfaldens nuläge: synlighet och förverkligande i organisationen ur personalens perspektiv – enkät
- sökandeenkäter vid rekrytering
- procentuella mängden och fördelningen av personliga tillägg, utbetalda motivationstillägg.

Människorna gör staden

PORVOO  BORGÅ