



Personalrapport 2025

Samarbetskommittén 27.3.2026

Innehåll

Förord	4
Personalprogrammets riktlinjer	6
Kunnig och läraktig personal	7
Resurser.....	7
Årsverken och arbetstid.....	7
Antalet anställningsförhållanden	10
Omsättning och pensionering.....	11
Arbetsgivarsimage och rekrytering	13
Rekrytering av vikarier.....	16
Kompetens	18
Kompetensutveckling	18
Arbete främjar hälsa och välbefinnande	20
Arbetshälsa och arbetsförmåga	20
Hälsorelaterade frånvarodagar.....	20
Diagnosgrupper.....	21
Företagshälsovård.....	23
Att förutse och förebygga utmaningar i arbetsförmågan.....	23
Utveckling av arbetshälsan på arbetsplatserna.....	26
Personalinvesteringar.....	27
Enkät om arbetshälsa.....	28
Anslag för arbetshälsa.....	29
Må Bra-verksamhet.....	29
Arbetarskydd och arbets säkerhet.....	30
Arbetarskyddsverksamhet.....	30
Arbetsolycksfall, yrkessjukdomar och anmälningar om andra avvikelser	30
Ledning genom information och med känsla	32
Ledar- och närchefsutbildning - Chefen är speciell.	34
Jämlik och rättvis lön	34
Införande av ett nivålönesystem.....	34

Lönekostnader och lönejusteringar 2025	35
Annan finansiell belöning	36
Personalförmåner och rekreationsverksamhet.....	36
Andan att agera tillsammans	37
Intern kommunikation	37
Likabehandlings- och jämställdhetsplan	37
Samarbete.....	38
Samarbetskommittén	38
Arbetarskyddskommittén.....	38
Samarbetsgrupperna.....	38
Delegationen för personalärenden	39
Personalgruppen.....	39
Slutsatser och utveckling	40

Förord

I personalplanen för 2025 beräknades antalet anställningsförhållanden inom stadens sektorer öka med totalt 34,2, främst till följd av tjänster som övergår från staten till Borgås sysselsättningsområde genom överlåtelse av rörelse. I slutet av året hade antalet anställningsförhållanden minskat med sammanlagt tre. Medan antalet anställningsförhållanden inom sysselsättningsområdet samtidigt ökade med 59, minskade antalet anställningsförhållanden inom sektorerna faktiskt med 62.

Antalet anställningsförhållanden inom stadens personal minskade till 2 400 anställningar. Antalet ordinarie anställda steg med 103 anställningsförhållanden jämfört med förra årets slut medan antalet visstidsanställningar har minskat med 95 anställningsförhållanden. Vid årets slut var antalet sysselsatta två och antalet personer i läroavtalsförhållande två. Antalet ordinarie anställda inom sektorn för växande och lärande har ökat med 34 personer och samtidigt har antalet visstidsanställda minskat med 81 personer. Antalet ordinarie anställda inom koncerttjänsterna har ökat med fem personer och inom stadsutvecklingssektorn med två personer. När servicebehovet stabiliseras ändras visstidsanställningar till ordinarie anställningar.

Kalkylmässigt fanns det 2383,52 personer i ett anställningsförhållande under hela året (Årsverke 1), lön betalades kalkylmässigt till 2282,12 personer (Årsverke 2) och kalkylmässigt arbetade 1941,20 personer året runt (Årsverke 3). Av arbetstiden användes 81,44 % till arbetet och 18,56 % till olika frånvaron medan man år 2024 använde 0,71 procentenheter mindre till arbetet (80,31 %). Andelen utbetalda löner har stigit med 5,3 % till följd av den kommunala löneuppgörelsen. Över- och mertidsarbete har utförts mindre och kostnaderna för overtidsarbete har minskat med 26,5 % från år 2024. Sjukfrånvaron var nästan oförändrad jämfört med året innan. Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen orsakade flest sjukfrånvarodagar.

Under 2025 fortsatte expansionen och utvecklingen av elektroniska system för arbets- skiftsplanering. I slutet av året inleddes ett pilotprojekt inom fastighetservice för att undersöka möjligheten att utvidga Promid-systemet, som infördes föregående år för uppföljningen av flexibla arbetstider, till att även omfatta arbetsskiftsplanering. Genom utvecklingen av arbetsskiftsplanering och uppföljning av arbetstiden kan chefernas arbetstid sparas för annat arbete och detta säkerställer en ändamålsenlig arbetstidsbokföring och automatisk arkivering av den.

I samband med beredskapskompetensen och beredskapsplaneringen rapporterades det att det sektorsövergripande samarbetet och inläringen utvecklats positivt. Beredskapsplaneringsprocessen håller på att förankras både i fråga om praktiken och dokumentationen som en naturlig del av det vardagliga arbetet och strukturerna. Samarbetet med olika intressentgrupper utvecklades inom organisationen och på lokala, regionala och riksomfattande forum.

Anställningsförmånerna förblev oförändrade, och bland annat de elektroniska lunch- och rekreationsförmånerna samt cykelförmånen för anställda som infördes föregående år fortsatte att erbjudas.

I enlighet med Borgå stads personalprogram och arbetarskyddets verksamhetsprogram är stadens mål att vara den bästa arbetsplatsen för sin personal. Målen med personalprogrammet har sammanfattats i kapitlet Personalprogrammets riktlinjer. 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 KT Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas rekommendation om personalrapporten. I rapporten jämförs uppgifter huvudsakligen i förhållande till det föregående året.

Personalrapporten behandlas i samarbetskommittén och dels i arbetarskyddskommittén. I personalrapportens uppgifter ingår uppgifter om affärsverk när de varit tillgängliga.

Anu Kalliosaari
personaldirektör

Personalprogrammets riktlinjer

Personalprogrammet och verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet godkändes av stadsstyrelsen år 2023 och det gäller ännu till utgången av år 2026. Det fastställer de viktigaste utvecklingsområdena när det gäller personalens välbefinnande, kompetensutveckling, säkerhet och ledningsutveckling. Genomförandet av åtgärderna följs upp med hjälp av de indikatorer som valts ut för personalprogrammet i samband med personalrapporteringen. Borgå stad vill vara en populär och dragningskraftig arbetsgivare som stöder sin personal i att genomföra ändringen och sörjer för utvecklingen av personalens kompetens och arbetshälsa. Stadens värden är de spelregler som berättar om våra handlingsätt. Vi lever efter våra värderingar i vardagen och särskilt när det gäller att fatta beslut. Vi lovar att agera tillsammans, vi uppskattar varandra, modigt och ansvarsfullt.

I personalprogrammet anges som mål

- kunnig och läraktig personal
- arbete främjar hälsa och välbefinnande
- ledning genom information och med känsla
- jämlik och rättvis lön
- anda att agera tillsammans.

En kunnig och läraktig personal som programmål innebär att vi utvecklar vårt kunskande med eftersträvande av målen i stadsstrategin och med beaktande av de anställdas personliga utvecklingsbehov och önskemål. Arbetsförmågan och motivationen ökar när de egna målen för lärandet är i linje med målen för arbetet. Rekrytering är ett av verktygen för kompetensutveckling och vi satsar starkt på att inskola nya medarbetare.

Arbete främjar hälsa och välbefinnande. En trygg och hälsosam arbetsmiljö är grunden för ett smidigt arbete. Att ta hand om och satsa på personalens säkerhet och välbefinnande är ett strategiskt val för oss. Arbetsutrymmena och arbetsmetoderna är utformade och implementerade så att arbetstagarna kan arbeta och röra sig tryggt. Arbetet stöder sådant som är betydelsefullt för hälsa och mentalt välbefinnande, såsom upprätthållande av en regelbunden dygnsrytm, livskvalitet och sociala relationer. Borgå stad utför ett viktigt arbete för kommuninvånarna.

Ledning genom information och med känsla innebär i synnerhet att satsa på psykologisk säkerhet. Genom högklassigt ledarskap skapas en atmosfär där man vågar pröva och missta sig, dela åsikter, idéer och ifrågasätta handlingsätt. Vi eftersträvar ett coachande ledarskap med jämn kvalitet. Öppenhetkulturen möjliggör inläring och

utveckling i arbetet. Allt som allt är ledarskapet i Borgå stad uppskattande och uppskattat. I ledarskapet tillämpas en rättvis och enhetlig praxis.

En jämlik och rättvis lön är en del av uppskattningen och en god arbetsgivarbild. Vi definierar lönesystemen tillsammans med arbetstagarnas representanter. Löneprinciperna är kända och förstådda, de är öppna och de utvecklas systematiskt. Vi gör belöningsätten och återkopplingskanalerna mångsidigare.

Andan att agera tillsammans realiserar som förtroende och likabehandling. Vi känner varandra, hjälper och stöder arbetskamraten vid behov. Vi uppmuntrar till en försökskultur och även misslyckanden är möjligheter att lära sig. Vi delar information med varandra och låter det goda cirkulera.

Genomförandet av personalprogrammet följs upp bland annat med följande indikatorer.

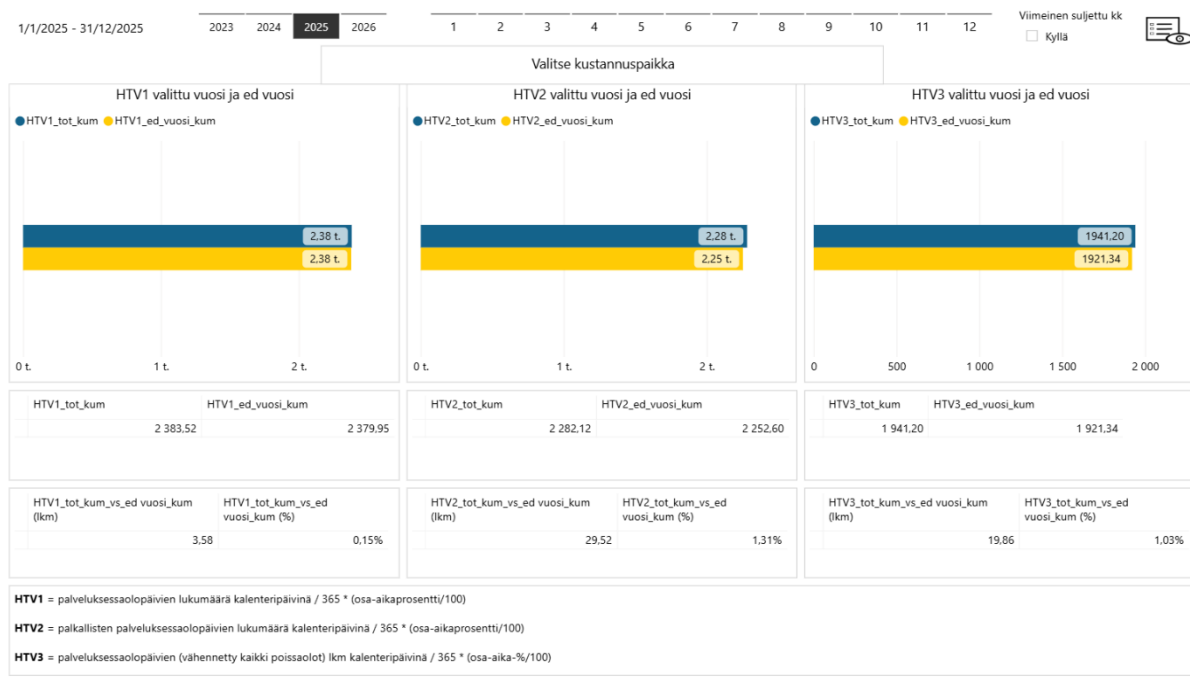
- chefs verktygslåda finns/finns inte
- antal och utveckling av hälsorelaterad frånvaro
- utveckling av olycksfall i arbetet och anmälningar om tillbud, antalet yrkessjukdomar
- resultaten som gäller chefsarbete, arbetsklimat och arbetshälsa i enkäter om arbetsklimat och arbetshälsa
- antalet deltagare i utbildningen
- antalet genomförda elektroniska introduktioner
- mångfaldens nuläge: enkät om synlighet och förverkligande i organisationen ur personalens synvinkel
- förfrågningar om sökandena i rekryteringen
- procentuell andel och fördelning av individuella tillägg, betalda motivationstillägg.

Kunnig och läraktig personal

Resurser

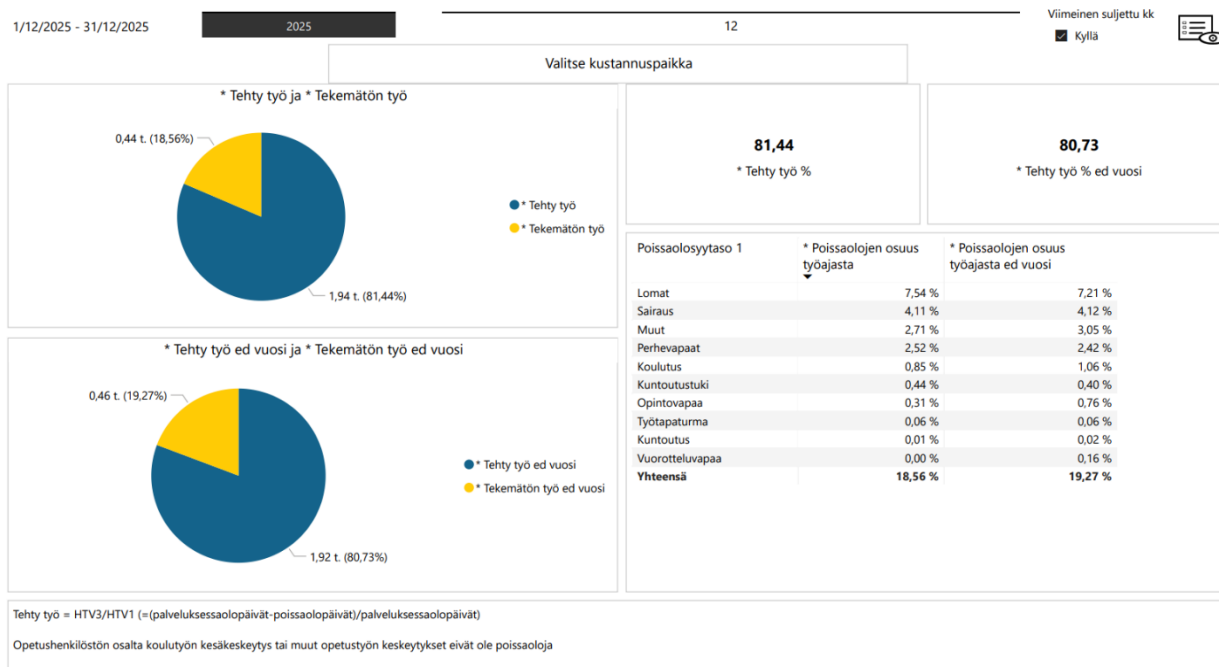
Årsverken och arbetstid

Figur 1, årsverken



Antalet årsverken (bild 1) har ökat i sin helhet som såväl betalda anställningsdagar som närvarodagar jämfört med år 2024. En anställningsdag är en dag då arbetstagaren har ett anställningsförhållande i kraft. Alla anställningsdagar (Årsverke 1) har ökat med 3,58 dagar, antalet avlönade anställningsdagar (Årsverke 2) har ökat med 29,52 dagar och antalet arbetsdagar har ökat med 19,86 dagar. Procentuellt är förändringarna små. Antalet anställningsförhållanden har minskat med tre.

Figur 2, fördelning av arbetstiden



Av arbetstiden har 81,44 % använts till egentligt arbete, vilket är mer än året innan (bild 2). Sammanlagt 14,17 % av arbetstiden gick åt till semesterar, familjeledigheter och sjukfrånvaro. Sjukfrånvaroprocenten har minskat en aning och är 4,11 %, vilket ligger mycket nära stadens mål. Antalet studieledigheter har halverats och antalet frånvarodagar på grund av utbildning har också minskat tydligt. Övrig frånvaro utgör bara en liten andel.

I personalens åldersstruktur (bild 3) har antalet ungdomar under 30 år och personer i åldern 45–49 år ökat något. Antalet personer i åldern 55–59 år har varit oförändrat, och det finns något fler personer över 65 år. Personalens medelålder var 47,2 år medan den året innan var 46,7.

Figur 3, åldersstruktur



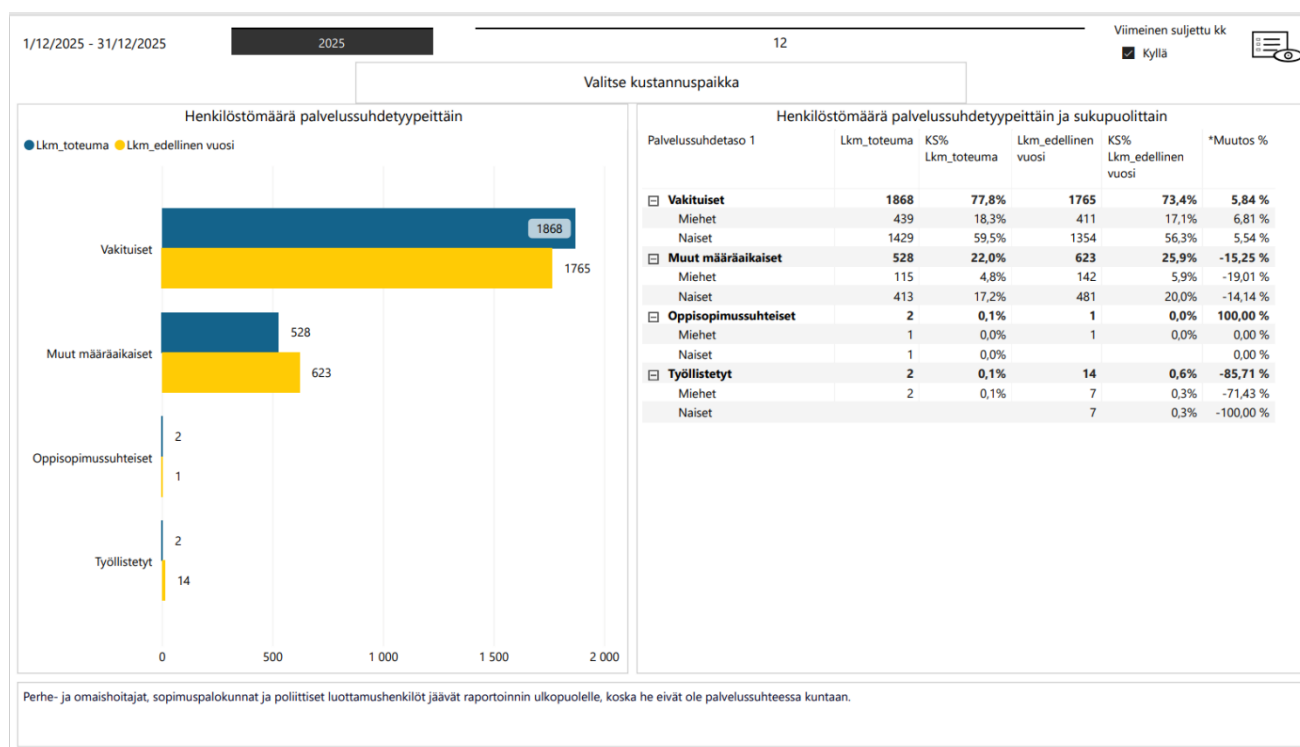
Antalet anställningsförhållanden

Den ordinarie personalen innebär tjänsteförhållanden som gäller tills vidare. Anställningsförhållanden för viss tid omfattar alla visstidsanställningar, såsom vikarier, visstidsanställda lärare och projektarbetare. De sysselsatta och de som står i läroavtalsförhållande har skilts åt i rapporteringen. Rapporteringssystemet hämtar uppgifterna ur lönesystemet. För att uppgifterna ska vara korrekta krävs att exempelvis uppgifterna om en arbetstagare som anställts i ett läroavtalsförhållande har angetts korrekt i systemet.

Antalet anställningsförhållanden hos stadens personal (bild 4) minskade med tre anställningsförhållanden från 2403 till 2 400 anställningsförhållanden. Antalet ordinarie anställda steg med 103 anställningsförhållanden jämfört med förra årets slut medan antalet visstidsanställningar har minskat med 95 anställningsförhållanden. Vid årets slut var antalet sysselsatta två och antalet personer i läroavtalsförhållande två. Ökningen av den ordinarie personalen baserar sig till största delen på att Borgå sysselsättningsområde inledde sin verksamhet och på personer som överförts från staten genom överlåtelse av rörelse. Den ordinarie personalen i sysselsättningsområdet har ökat från fyra till 63. Antalet ordinarie anställda inom sektorn för växande och lärande har ökat med 34 personer och samtidigt har antalet visstidsanställda minskat med 81 personer. Antalet ordinarie anställda inom koncerttjänsterna har ökat med fem personer och inom stadsutvecklingssektorn med två personer. När servicebehovet stabiliseras ändras visstidsanställningar till ordinarie anställningar.

Enligt personalplanen för år 2025 uppskattades antalet tjänster/befattningar inom stadens sektorer öka med sammanlagt 34,2, vilket till största delen berodde på de tjänster som överförs från staten till Borgå sysselsättningsområde genom överlåtelse av rörelse. Utan tjänsterna och befattningarna i Borgå sysselsättningsområde uppskattades tjänster och befattningar på sektorerna minska med 22,8. Antalet anställningsförhållanden kan inte direkt jämföras med antalet tjänster och befattningar i personalplanen, då det utöver den ordinarie anställningen också kan finnas flera visstidsanställningar för varje tjänst eller befattning. Antalet anställningsförhållanden beskriver arbetsavtals- och tjänsteförhållanden som gäller 31.12.2025. Antalet tjänster och befattningar omfattar däremot också tjänster och uppgifter i arbetsavtalsförhållande som är obesatta.

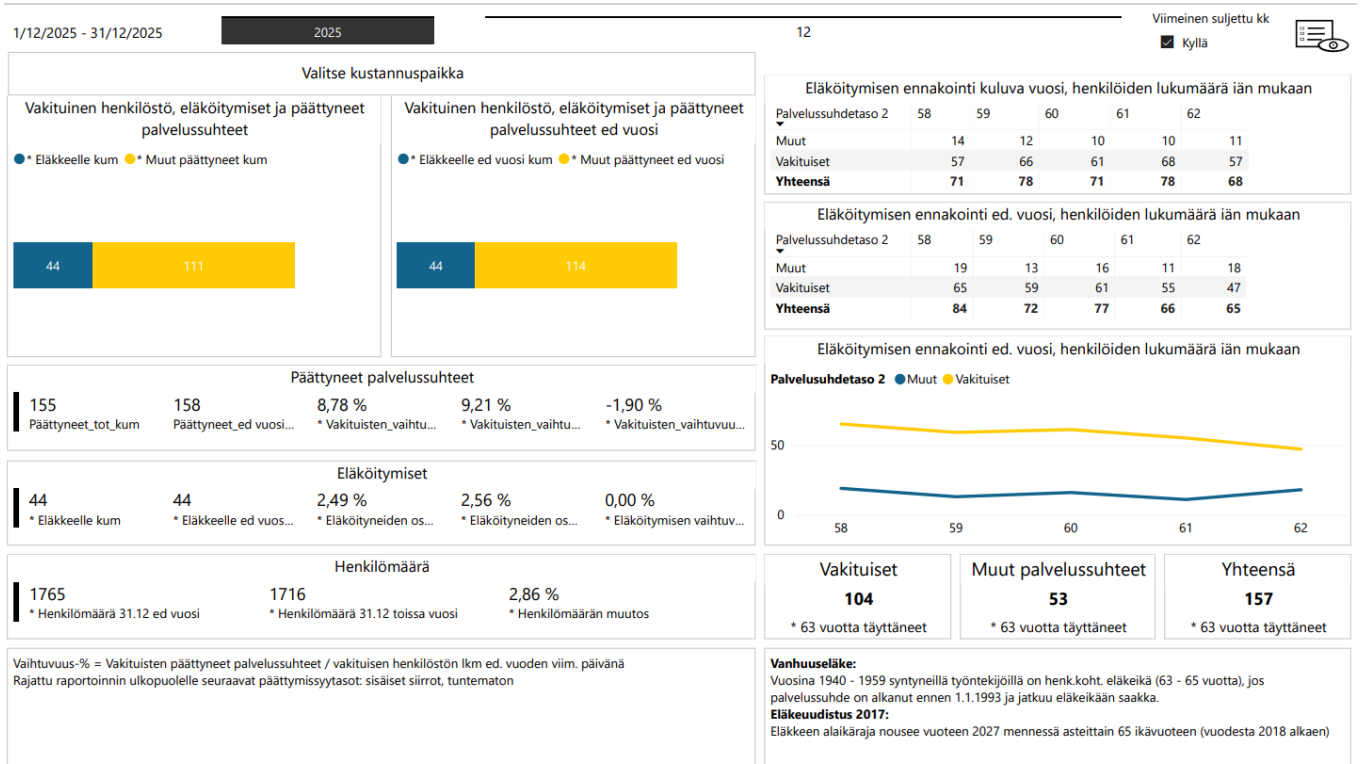
Figur 4, antalet anställningsförhållanden



Omsättning och pensionering

Antalet anställningsförhållanden som upphörde under 2025 var 155 (bild 5), av vilka 44 var pensionsavgångar.

Figur 5,omsättning och pensionering av ordinarie anställda



År 2025 uppfylldes den nedre åldersgränsen för ålderspension hos dem som är födda 1960. Medelåldern hos dem som gick i ålderspension enligt lagen om kommunala pensioner (KomPL) steg med 0,4 år från året innan och var 65,2 år. Enligt uppgifter från personalsystemet pensionerades år 2025 sammanlagt 44 personer (44 personer år 2024). Medelåldern hos dem som tagit ut ett pensionsslag enligt KomPL (ålderspension, full invalidpension, rehabiliteringsstöd och delinvalidpension) har minskat med 1,2 år från år 2024.

De flesta kommunalt anställda omfattas av KomPL. Av lärarna omfattas bland annat de gymnasielärare och lärare inom den grundläggande utbildningen, vilka är födda 1970 eller senare och vilkas anställningsförhållande började 1999 eller senare, av KomPL. Övriga lärare omfattas av lagen om statens pensioner (StaPL).

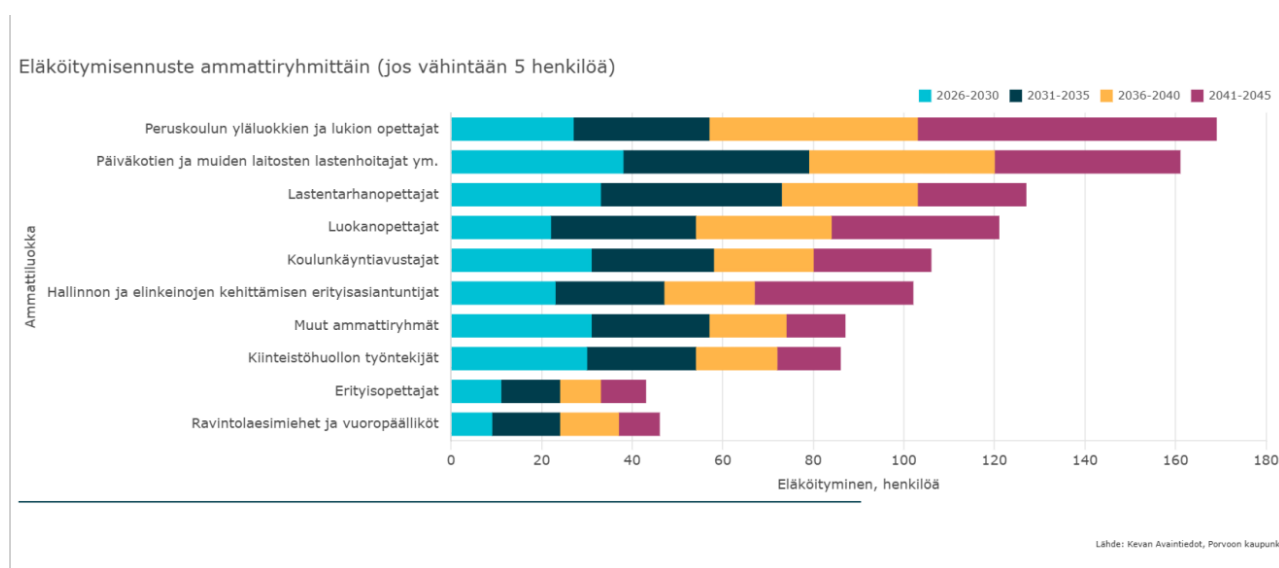
Tabell 1, medelåldern hos dem som gått i pension

	2021	2022	2023	2024	2025
Medelåldern hos dem som gått i ålderspension	64,4	64,6	64,8	64,8	65,2
Medelåldern hos alla som gått i pension	62,7	61,5	61,4	62,6	61,4

Den nedanstående bilden visar 10 största arbetstagargrupper där pensionsavgångarna enligt Kevas prognos är som störst under de kommande 20 åren. De största yrkesgrupperna är lärare i högstadiet och gymnasiet, barnskötare, barnträdgårdslärare och klasslärare.

Enligt prognos från Keva kommer 382 personer att gå i pension under de följande fem åren.

Figur 6, prognos för pensionsavgångar per yrkesgrupp 2026–2045 (st.)



Prognosen baserar sig på situationen för försäkrade med anställnings- och tjänsteförhållanden i slutet av mars 2024 samt på organisationssituationen i början av 2024. I prognosen har beaktats personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidpension. Ålderspensionerna innehåller förtida ålderspensioner. Full invalidpension omfattar fulla rehabiliteringsstöd och arbetslivspensioner. Delinvalidpensionerna innehåller partiellt rehabiliteringsstöd.

Arbetsgivarsimage och rekrytering

Dragningskraft och hållkraft går hand i hand. Målet är att erbjuda en utmärkt upplevelse för både arbetssökande och anställda. En bra sökandeupplevelse kräver en smidig rekryteringsprocess som utvecklas aktivt.

I utvecklingen av rekryteringsprocessen och den arbetssökandes upplevelse har man fokuserat särskilt på rutiner vid arbetsplatsintervjuer samt på att stärka anvisningarna för meritjämförelse och utbildningen. I oktober tog staden Kommunrekryts elektroniska intervjukalender i pilotbruk för ett år. Syftet med kalendern är att underlätta hanteringen av intervjuinbjudningar och göra hela rekryteringsprocessen smidigare.

För att utvärdera jobbsökarnas upplevelse lanserades i slutet av 2025 en enkät för återkoppling från sökande, som skickas ut till jobbsökande i slutet av rekryteringsprocessen. Stadens webbplats, sociala medier och jobbbannonser lyfter fram anställdas erfarenheter

av sitt arbete och staden som arbetsgivare. Också sommararbetarnas egna berättelser lockar unga framtida kreatörer med deras egna ord.

Figur 7, sommararbetarnas erfarenheter av Borgå stad som arbetsgivare

Kesätyöntekijöiden kokemuksia

Kaupungilla työskentelee kesän aikana useita nuoria kesätyöntekijöitä eri tehtävissä. Kurkista, miten kesätyöntekijämme ovat kokeneet kaupungin työnantajana ja mitä he sanoisivat kaverilleen, joka miettii Porvoon kaupunkia kesätyöpaikkana.

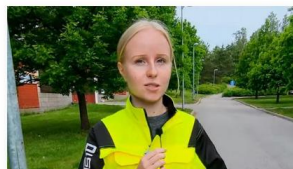
Kesätyöntekijät tutustumassa kaupunkiin työnantajana



Adina, nuorisopalvelut



Emil ja Santeri, ICT ja toimistotyö



Emmi, kaupunki-infra



Miriam, kirjastopalvelut

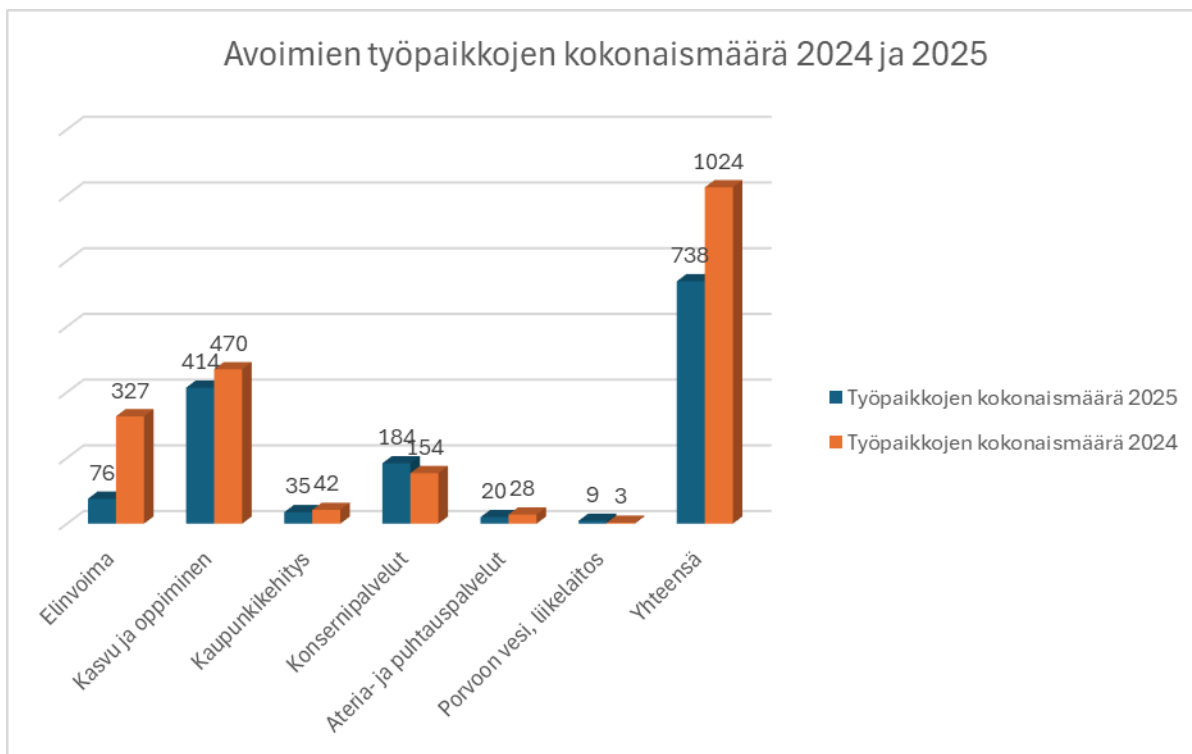
I evenemanget Educa som arrangerades i januari 2025 berättades det om Borgå stad som arbetsgivare och presenterades lediga jobb inom sektorn tillsammans med personalen i tjänsterna inom småbarnspedagogik samt personalen inom den finsk- och svenskspråkiga grundläggande utbildningen och gymnasieutbildningen. Staden deltog också i Donfabriken redan för tionde gången. Temat för mässans jubileumsår var hållbarhet, som studerades med blickpunkt på social hållbarhet och miljöns hållbarhet.

Ungdomar informerades om lediga sommarjobb under en informationskväll i Navigatorn i februari, och i maj marknadsfördes staden som arbetsgivare vid ett marknadsföringsevenemang ombord på fartyget m/s J.L. Runeberg, som kryssade från Helsingfors till Borgå.

Under 2025 publicerades totalt 321 jobbbannonser (2024 var det 407). Det fanns 738 lediga anställningar (2024 var det 1024), varav 151 var tillsvidareanställningar och 170 var visstidsanställningar. I antalet lediga anställningar ingår också sommarjobb som sammanlagt uppgick till cirka 150. Antalet sommarjobb för unga, bekanta dig med staden som arbetsgivare, var sammanlagt 130. Sammanlagt kom det in 845 ansökningar om sommarjobb för unga.

Den märkbara minskningen av extern rekrytering kan bland annat förklaras av strängare tillsättandetilståndspraxis och omorganisering av arbetsuppgifter.

Figur 8, rekryteringar och lediga jobb 2024 och 2025



Tabell 2, rekryteringsannonser och lediga jobb 2025

Yksikkö	Rekrytointien lukumäärä	Työpaikkojen kokonaismäärä	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
Elinvoima	50	76	35	15	27	23
Kasvu ja oppiminen	221	414	103	118	94	127
Kaupunkikehitys	23	35	15	8	15	8
Konsernipalvelut	19	184	18	1	10	9
Ateria- ja puhtauspalvelut	4	20	4	0	2	2
Porvoon vesi, liikelaitos	4	9	4	0	3	1
Yhteensä	321	738	179	142	151	170

49 rekryteringar skedde internt. Totalt 195 interna sökande ansökte om dessa anställningar, vilket framgår av tabellen nedan.

Tabell 3, intern rekrytering

Yksikkö	Sisäiset rekrytoinnit yhteensä	Hakijoiden kokonaismäärä	Sisäisesti valittut hakijat yhteensä
Elinvoima	14	56	14
Kasvu ja oppiminen	24	83	24
Kaupunkikehitys	5	8	5
Konsernipalvelut	6	48	6
Yhteensä	49	195	49

Vid rekryteringar använder staden systemet Kommunrekry. Annonserna publiceras på webben, bl.a. på stadens egen webbplats, kommunrekry.fi, på jobbmarknadens sidor samt som s.k. radannonser på sidorna jobly.fi och duunitori.fi. I regel tas ansökningarna också emot elektroniskt i systemet Kommunrekry. För att få arbetskraft utnyttjar staden också yrkeshögskolornas och universitetens karriärwebbplats Aarresaari. Tryckta annonser publiceras ibland i lokala tidningar och i facktidskrifter som Opettaja och Lärare, samt i Rakenuslehti.

Användningen av sociala medier i rekryteringsarbetet är en naturlig del av vardagen i Borgå stad och utvecklas kontinuerligt i nära samarbete med kommunikationen och marknadsföringen.

Borgå har redan länge använt ett tillsättandetillståndsförfarande för att tillsätta tjänster och befattningar, som syftar till att säkerställa att bland annat anställning av personal och användning av vikarier övervägs noggrant. Förfarandet med tillsättandetillstånd är också ett sätt att hitta nya arbetsuppgifter för dem som av hälsoskäl omplaceras i organisationen.

Statistiken över antalet tillsättandetillstånd har erhållits från systemet Kommunrekry. Med en och samma ansökan om tillsättandetillstånd har det varit möjligt att tillsätta flera arbetsuppgifter med samma benämning och behörighetsvillkor. Ansökan om tillsättandetillstånd har inte behövts när det är fråga om ett vikariat som varar under 3 månader, såsom till exempel sommarjobb. Genomgångstiden för tillståndsansökan har angetts i dagar som räknats från det att tillståndsansökan inleddes till dess avslag eller godkännande.

Tabell 4, tillsättandetillstånd och genomgångstid 2025

Yksikkö	Täyttölupien lukumäärä	Ohitetut täyttöluvat	Hyväksytyt täyttöluvat yhteensä	Täyttöluvan läpimenoaika
Elinvoima	50	2	48	1
Kasvu ja oppiminen	221	6	215	2
Kaupunkikehitys	23	1	22	0
Konsernipalvelut	19	3	16	2
Ateria- ja puhtauspalvelut	4	1	3	1
Porvoon vesi, liikelaitos	4	1	3	1
Yhteensä	321	14	307	

Rekrytering av vikarier

Systemet Kommunrekry utnyttjas också när vikarier ska anställas i ströjobb som varar under tre månader. Rekryteringen hade år 2025 en elektronisk vikariebank i Kommunrekry för småbarnspedagogikens och skolornas vikariebehov.

Enligt en enkät till vikarier år 2025 ansåg 89,3 % av de tillfrågade att deras upplevelser av tillfälligt arbete i Borgå stad var bra eller mycket bra. God arbetstagarupplevelse ger nya vikariesökande via rekommendationer av vikarier som arbetar hos Borgå stad och det syns som stora antal sökande redan innan det allmänna sysselsättningsläget blev sämre. Under de senaste åren har fler kvalificerade personer med olika kulturella bakgrunder intervjuats för vikariatsanställningar inom småbarnspedagogik. På detta sätt förbereder vi oss för stadens mångkulturella utveckling och ökningen av antalet barn från olika kulturer. Vi kräver att vikarier inom småbarnspedagogiken har grundläggande kunskaper i finska eller svenska, men i år hade vi även vikarier som talade spanska, ryska, turkiska, kinesiska och vietnamesiska, bland andra språk. För att främja mångfald erbjuder tjänster inom småbarnspedagogik språkpraktik och arbetspraktikplatser på daghem.

Småbarnspedagogiken informerar om alla sina vikariebehov via Kommunrekry. Detta har skapat en mer permanent grund för de ströjobbare som har anmält sig till vikariebanken, gjort det lättare att få vikarier och gjort vardagen inom småbarnspedagogiken smidigare. Hos alla vikarier i Kommunrekry-systemets vikariebank kontrolleras i samband med processen om de har brottslig bakgrund.

Rekryteringen av vikarier till skolor via systemet har fortfarande varit liten. Skolorna kommer ofta överens om vikariat direkt med vikarien.

Vikariatsbehov anmälda via Kommunrekry under året 2025 var sammanlagt 2888 (2024: 2854) När vikarier behövdes kunde 2663 vikarier anlitas (2024: 2566) tillsättandegraden var 92 % (2024: 91%). Av tabellerna nedan framgår för varje enhet de fall där enheten hade behov av vikarier och de kunde fås och vikariebehov som registrerades i systemet. En del av vikariaten har avtalats muntligen förbi systemet och registreras därför inte i statistiken. I en del av vikariebehoven har man utnyttjat systemet genom att publicera vikariebehovet i systemet men genom att muntligen göra en anställning med den som anmält sig, då vikariatet inte syns i de tillsatta vikariebehoven.

Tabell 5, behov av vikarier inom småbarnspedagogiken i Kommunrekry

Enhet	2024 Vikariebehov	2025 Vikariebehov	2024 Till-satta	2025 Till-satta	2024 Till-sättande i %	2025 Till-sättande i %
Småbarnspedagogik	2783	2853	2525	2646	92 %	93 %

Tabell 6, skolornas vikariebehov i Kommunrekry

Enhet	2024 Vikarie- behov	2025 Vikarie- behov	2024 Till- satta	2025 Till- satta	2024 Till- sättande i %	2025 Till- sättande i %
Finskspråkiga skolor	49	14	31	7	70 %	50 %
Svenskspråkiga skolor	22	21	10	10	45 %	48 %

Största delen av vikarieintervjuer år 2025 ordnades som Teams-intervjuer. Totalt intervjuades 137 nya vikarier (2024: 165) Av intervjuade vikarier ville 44 (2023: 66) arbeta i skolan och 136 (2023: 153) inom småbarnspedagogiken. En del vikarier vikarierar inom båda sektorer.

Kompetens

Kompetensutveckling

I enlighet med budgetmålet för 2025 kommer personalen att få minst två dagars utbildning per år. För ordinarie anställda uppnåddes målet (3,3 dagar/ordinarie anställd) trots att antalet utbildningsdagar minskade med en dag jämfört med föregående år.

Tyngdpunkten i den centraliserade personalutbildningen har legat på utbildning i användning av artificiell intelligens både i teorin och i praktiken. Med anknytning till personalens egen arbetshälsa har det ordnats träning i psykologisk säkerhet och ansvarsfullt arbetsbeteende. Fram till september har det funnits Auntie-arbetshälsowebbinarier och som stöd för det personliga välbefinnandet har man även kunnat använda MyAunties material- och övningsbibliotek. Rekryteringskompetensen har utvecklats genom att ordna rekryteringsutbildning vars teman varierar från en attraktiv platsannons till rekryteringsbeslutet. Det datatekniska kunnandet har utökats genom att ge introduktion i användningen av nya system såsom Promid, systemet för uppföljning av arbetstiden och produktion av innehåll i intranätet. Centraliserat har det också erbjudits utbildning för arbetsplatshandledare, första hjälpen-utbildning och utbildning i svenska, utbildningar i olika programvaror samt utbildningar i kommunikation. Kunskap i beredskapsplanering utvecklades genom riktade föreläsningar och övningar som leddes av både interna och externa experter. Staden har stött utbildning på fritid med utbildningsstipendier.

I utbildningskalendern Osku registrerades 351 utbildningar (342). I utbildningar deltog cirka 7071 (6738) personer. Uppgifter om deltagarantalet finns inte av alla webinarier, till exempel Auntie. I övrigt är det också sannolikt att man inte har ansett alla webinarier som egentliga utbildningar och därför har man inte registrerat dem i utbildningssystemet Osku.

Ett nytt formulär för utvecklingssamtalen togs fram, med tonvikt på expertis och dess utveckling. Det kompletterar det tidigare formuläret och gör det möjligt att växla mellan

kompetens- och arbetsmål som samtalsämnen på årsbasis. Syftet är att göra samtalen mer meningsfulla, stärka interaktionen och stödja både medarbetarnas utveckling och uppnåendet av organisationens mål.

Arbetstagarnas uppgiftsspecifika säkerhetskompetens stärktes bland annat genom interna utbildningar, miniseminarier och övningar som fokuserar på arbetssäkerhet och beredskap. Övningsuppgifterna skraddarsys regelbundet för att svara på upptäckta utvecklingsbehov och aktuella samhällsliga fenomen för att stärka Borgå stads reaktion under störnings- och undantagsförhållanden.

Figur 9, personalutbildningsdagar 2024-2025



Tabell 7, utbildningskostnader inom stadens servicesektorer

Organisation	2024	2025
Koncerttjänster	39 360 €	25 578

Stadsutvecklingen	60 389 €	62 855
Växande och lärande	59 961 €	53 930
Livskraft	20 481 €	20 429
Totalt	180 191 €	162 792 €

Under 2025 hade Borgå stad totalt 32 (27) läroavtal som omfattade fem (11) olika examina. I Careeria var antalet läroavtal 24 och i Practicum 8. Examina som skulle avläggas var yrkesexamen i arbete som teamledare, yrkesexamen i pedagogisk verksamhet och handledning på finska och svenska, grundexamen inom restaurang- och cateringbranschen samt grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen.

Utbildningskostnaderna inom Borgå stads servicesektorer har minskat jämfört med föregående år, och även antalet utbildningsdagar för ordinarie anställd personal var färre.

Utbildningsplan och utbildningsersättning

Enligt preliminära uppgifter från sysselsättningsfonden skulle utbildningsersättningen för 2025 uppgå till 97 053,50 € (88 631 €). Beloppet dras av från den arbetslöshetsförsäkringspremie som staden skulle betala. Betalningen av utbildningsersättningen byggde på utbildningsplaner som hade gjorts på serviceområden och faktiska utbildningsdagar. Utbildningsersättning söktes för 3646 utbildningsdagar (4640).

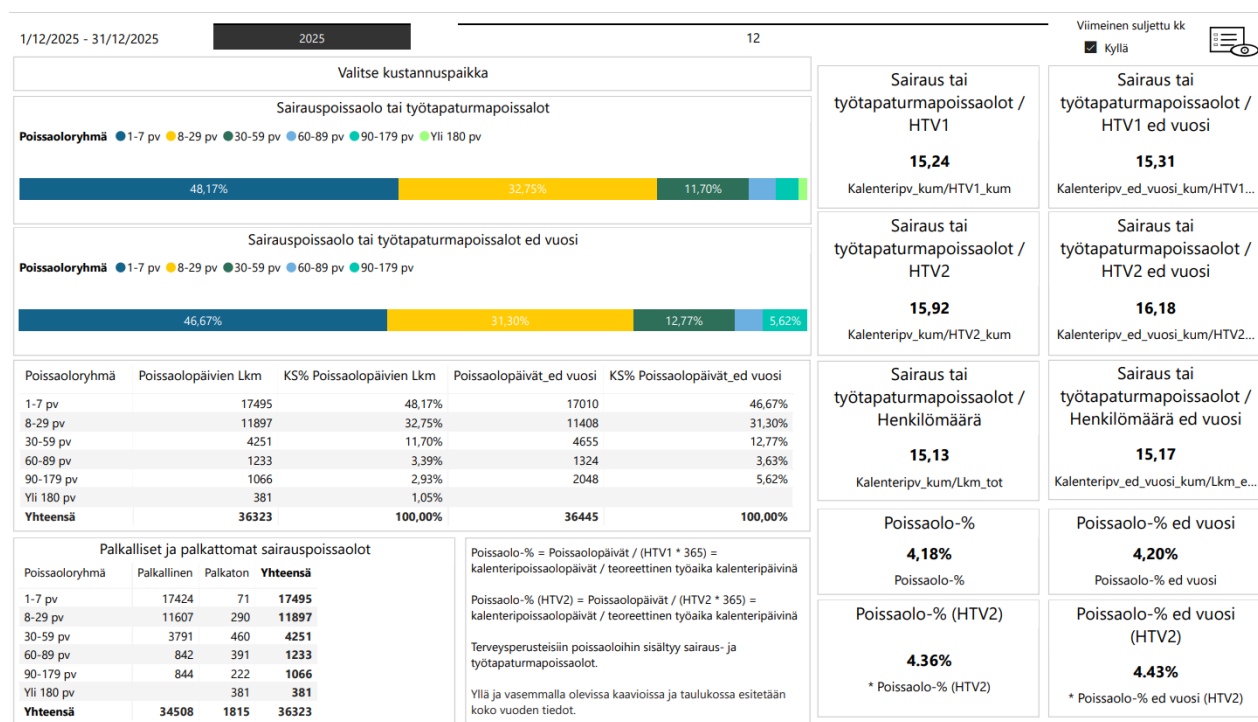
Arbete främjar hälsa och välbefinnande

Arbetshälsa och arbetsförmåga

Hälsorelaterade frånvarodagar

Budgetmålet för 2025 var att hålla sjukfrånvaroprocenten på högst fyra procent. Målet missades något, då sjukfrånvaron uppgick till 4,18 %.

Figur 10, sjuk- och arbetsolycksfallsfrånvaro



År 2025 var de hälsorelaterade sjukledigheterna i Borgå 15,24 kalenderdagar per årsverke. År 2024 var siffran 15,31. När man jämför hälsorelaterade sjukledigheter i timmar med den teoretiska årliga arbetstiden i timmar blir sjukledighetsprocenten 4,18 %, vilket är en liten minskning jämfört med det föregående året.

Bland hälsorelaterad frånvaro ökade frånvaro på 1–7, 8–29 och över 180 dagar medan frånvaro på 30–59 och 90–179 dagar minskade.

I Borgå var den relativa andelen av de anställda som inte alls hade sjuk- eller olycksfallsfrånvaro under hela året 28,24 % (29,22 % år 2024).

Enligt Arbetshälsoinstitutets Kommun10-undersökning var antalet hälsorelaterade frånvarodagar i kommuner år 2024 i genomsnitt 16,3 kalenderdagar per årsverket. Antalet har minskat med 0,1 dagar från det föregående året. År 2024 var medeltalet i Borgå 15,31. Uppgifter från år 2025 finns ännu inte att få.

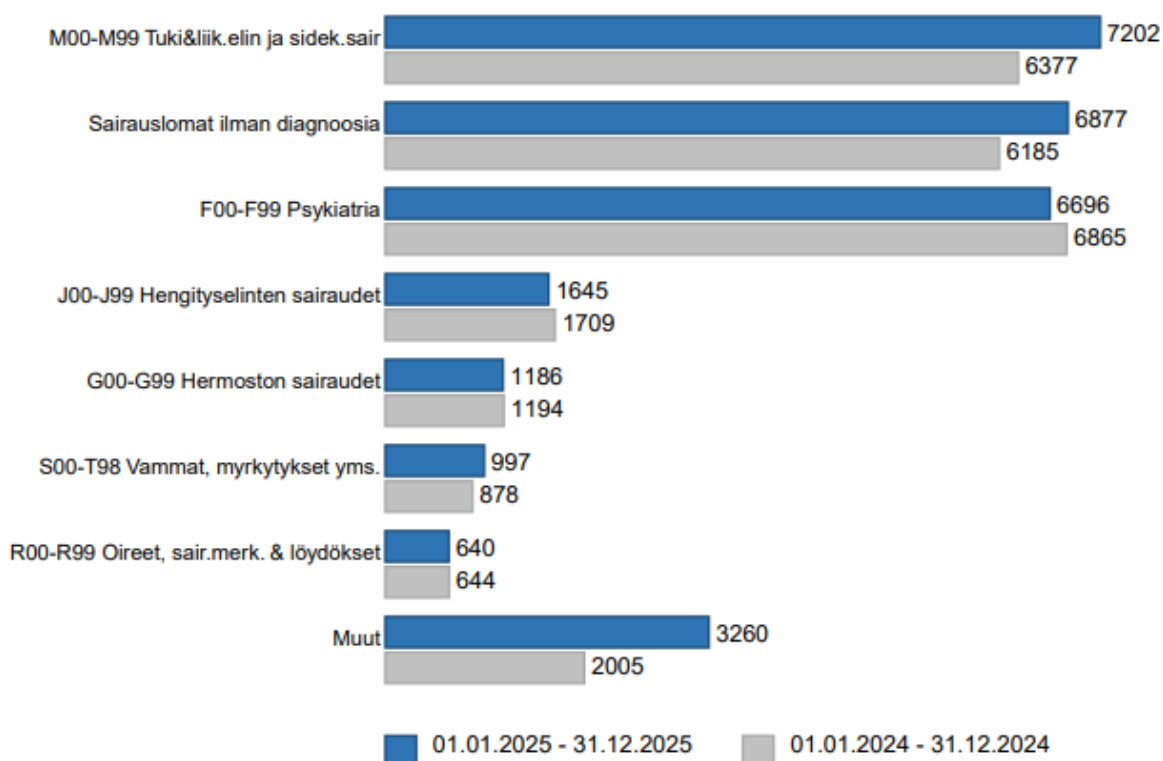
Diagnosgrupper

De sjukfrånvarodagar som företagshälsovården rapporterat per diagnosgrupp för år 2025 finns i Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:s statistik för tiden 1.1–31.12.2025. Keski-Uudenmaan Työterveys Oy har kännedom om sammanlagt 28 503 (25 684) sjukfrånvarodagar,

av vilka 6696 hänförde sig till störningar i mental hälsa och beteende och 7202 till problem med stöd- och rörelseorgan samt bindväv. Siffrorna innehåller också uppgifter om affärsverken. Liksom året innan var det alltså samma diagnosgrupper som orsakade flest sjukfrånvaro även år 2025.

Figur 11, Sjukdagar per diagnosgrupp, Keski-Uudenmaan työterveys 1.1-31.12.2025

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



Arbetsgivaren ska anmäla företagshälsovården alla sjukledigheter som varat över 30 dagar. I företagshälsovården (Keski-Uudenmaan työterveys) har man registrerat sammanlagt 28 503 sjukfrånvarodagar, medan antalet hälsorelaterade frånvarodagar som registrerats i Henkka är sammanlagt 36 323. Detta innebär att 78,47 % av sjukskrivningarna har rapporterats till företagshälsovården. Diagnosen finns bakom 69,49 % av frånvaron. Enligt stadens direktiv behöver man vanligen inte inlämna ett läkarintyg över sjukfrånvaroperioder som är 1–9 dagar långa. Borgå stad underrättar företagshälsovården om alla sjukfrånvarofall över vilka ett läkarintyg har inlämnats, och därför omfattar diagnosuppgifterna vanligen alla sjukfrånvaroperioder som är över 9 dagar.

Företagshälsovård

Borgå stad har ingått ett avtal med Keski-Uudenmaan työterveys om produktion av företagshälsovårdstjänster.

I företagshälsovården behandlas utöver förebyggande lagstadgat arbete i synnerhet arbetsrelaterade sjukdomar och sjukdomar som anknyter till arbetet. Dessutom ska den anställda hänvisas till företagshälsovården i alla sådana fall där det förekommer risk för en längre arbetsförmågenhet, behovet av medicinsk eller yrkesmässig rehabilitering måste bedömas eller arbetsförmågan eller behovet av stöd för återvändande till arbetet måste bedömas. 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. Dessa är symtom som tydligt påverkar arbetsförmågan.

Verksamheten i Keski-Uudenmaan työterveys styrdes av verksamhetsplanen för företagshälsovården för år 2025.

Företagshälsovårdstjänsternas verksamhet byggde planerligt på arbetsplatsorienterad verksamhet. Som grund för verksamheten ligger arbetsplatsutredningarna. Till utredningen hörde omfattande preliminära utredningar: planering av arbetsplatsbesöket, observationer på arbetsplatsen, identifiering av de väsentliga riskfaktorerna i arbetet och planering av eventuella fortsatta utredningar och hälsoundersökningar. Man upprättar en rapport över arbetsplatsutredningen och arbetsplatsbesöket, i vilken det planeras bl.a. uppföljning och rehabiliteringsbehov samt ges rekommendationer om åtgärder för bättre arbetsförhållanden. Arbetsplatsutredningar har framskridit enligt planen.

Enligt bokslutsuppgifterna för 2025 var kostnaderna för Borgå stads företagshälsovård 1 245 356,71 € (1 496 491,66 €), dvs. 518 euro/person (räknat enligt 2400 personer).

För år 2024 godkände FPA 1 394 383,02 € (1 263 167,75 €) som ersättningsbara kostnader och betalade 706 001,95 € (673 784, 88 €) i ersättning. Beslut om de kostnader som ersätts för år 2025 fås under våren 2026.

Att förutse och förebygga utmaningar i arbetsförmågan

En minskad arbetsförmåga är inte alltid synlig för omgivningen, även om effekterna kan vara betydande både för den enskilde och för hela arbetsorganisationen. Liksom under tidigare år fokuserade koordineraren av arbetsförmåga sin verksamhet på att genom mångsidiga åtgärder stödja de anställdas fortsatta arbete och fortsättning i arbetslivet. Dessutom lades fokus på hantering av kortvariga sjukskrivningar (med tillstånd från närchefen).

Koordineraren av arbetsförmåga har organiserat utbildningar för närchefer för att hjälpa dem att tillägna sig modellen för aktivt stöd, identifiera tidiga tecken och delta i utmanande diskussioner på ett konstruktivt sätt.

Alla närchefer har fått också tillgång till Kevas inlärningsmiljö som heter Claned. Dess webbaserade studieplattform erbjuder aktuell information och verktyg som ska hjälpa till med vardagens närchefsarbete och utveckla det strategiska ledarskapet som främjar arbetsförmågan.

Utvecklingen av samarbetet med företagshälsovården syns så, att koordineraren av arbetsförmågan deltar i fler arbetshälsosamråden. År 2025 deltog koordineraren av arbetsförmågan i 121 arbetshälsosamråd (95). Ju tidigare man reagerar på utmaningar med arbetsförmågan, desto fler alternativ finns det för att stödja den. Dessutom förbättrar arbetshälsosamråden effektiviteten i arbetsförmågeprocesserna, vilket innebär att när problem uppstår kan vi lösa dem tillsammans.

Antalet möten för närchefer har ökat sedan förra året, vilket tyder på ett växande behov av att diskutera arbetsförmågesituationer med en utomstående expert för att hitta möjliga lösningar. Mötena stärker strukturerna för att stödja arbetsförmågan, harmoniserar verksamhetsätten och uppmuntrar till tidiga diskussioner.

Det genomfördes nästan lika många arbetsförmågesamtal som föregående år, vilket tyder på att samarbetet har blivit en etablerad del av den dagliga verksamheten. Diskussionerna fokuserar på att tillsammans överväga olika alternativ och klargöra ansvarsfördelningen, vilket främjar processer och stärker medarbetarens arbetsförmåga och hanteringsförmåga, samt bygger upp förtroendet mellan parterna, vilket är avgörande för att hitta effektiva lösningar.

Tabell 8, stödet som koordineraren av arbetsförmåga gav år 2025

Företagshälsovårdsförhandlingar	121 st. (95)
Möten med närchefer	85 st. (66)
Diskussioner om arbetsförmågan (chefen, arbetstagaren och koordineraren av arbetsförmågan)	40 st. (42)
Totalt	246 st. (203)

Organisationen har använt Auntie-tjänsten fram till september 2025 för att främja mental hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Tjänsten bestod av fem konfidentiella videosamtal med en proffs inom psykiskt välbefinnande. År 2025 använde personalen 15 servicepaket (år 2024 totalt 25 servicepaket).

KIILA-rehabilitering är en form av yrkesrehabilitering som organiseras av FPA för olika yrkesgrupper eller företag. Det ger deltagarna möjlighet att bedöma sin egen arbetsförmåga, stärka förutsättningarna för att fortsätta arbeta och utveckla arbetsförhållanden så, att de stöder hälsotillståndet. KIILA-rehabilitering söktes för personal inom småbarnspedagogik i samarbete med Sibbo kommun. Kartläggningen av utgångsläget för rehabilitering inleddes

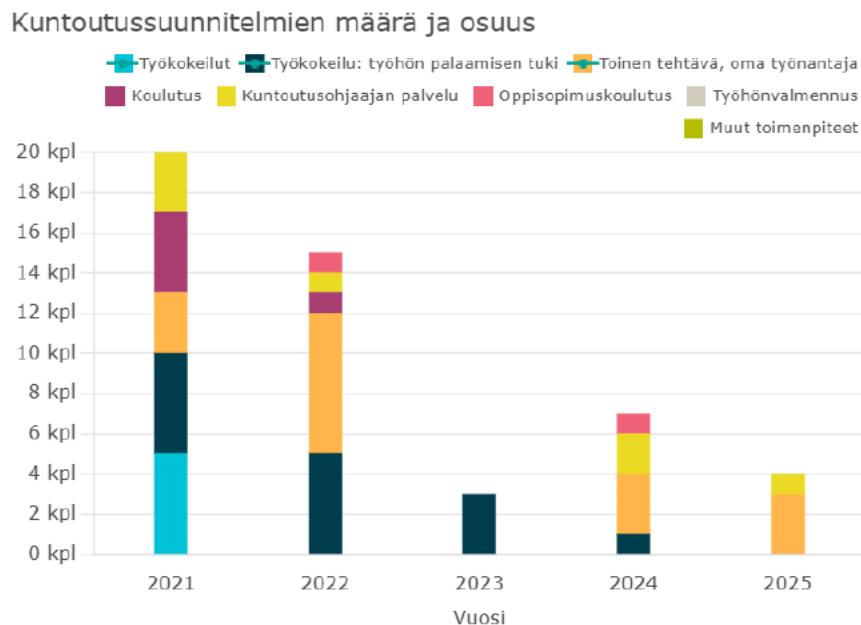
i slutet av 2025, och hela processen beräknas pågå fram till mars 2027. Syftet med rehabiliteringen är att stärka personalens arbetsförmåga och främja ett långsiktigt välbefinnande i småbarnspedagogiken. Sex personer har genomgått KIILA-rehabilitering år 2025.

En av åtgärderna i stödet för återgång till arbetet är att utnyttja FPA:s partiella sjukdagpenning. Partiell sjukdagpenning stöder en arbetsoförmögen person som håller på att återhämta sig att hålla sig i arbetslivet och att återgå till heltidsarbete. Undersökningar visar att det är ett av de effektivaste sätten att stödja fortsatt arbete. Antalet dagar med partiell sjukdagpenning var 3828 (3086) för 47 (36) personer.

En annan stödform för återgång till arbetet är yrkesinriktad rehabilitering som arbetspensionsförsäkraren Keva ordnar. Det kan användas för att stödja både en återgång till tidigare arbetsuppgifter och en övergång till nya arbetsuppgifter som är främmande för den anställda. Fyra av Kevas rehabiliteringsplaner fick stöd (bild 10). Dessa var antingen arbetsprov för nya uppgifter inom organisationen eller hänvisning till en rehabiliteringsrådgivare. Rehabiliteringens framgångsgrad var 80 % år 2025 (2024: 100 %).

Positiva beslut om yrkesrehabilitering har också minskat på nationell nivå. Enligt Keva har andelen avslag på ansökningar om arbetspensionsrehabilitering ökat betydligt under de senaste åren och uppgick redan till 57 % år 2024. Det finns flera samtidiga faktorer bakom detta, såsom ändringar i lagstiftningen, strängare beslutspraxis, förändringar i arbetslivet och förändringar i sökandeprofilerna, som tillsammans förklarar minskningen av positiva beslut. Av rehabiliteringsansökningar som gjordes hos Borgå stad avslogs 85,7 %, vilket är tydligt högre än den nationella nivån och återspeglar den allmänna strängare linjen vid bedömningen av rätten till rehabilitering.

Figur 12, antal och andel av rehabiliteringsplaner 2021–2025



Lähde: Kevan Avaintiedot, Porvoon kaupunki

Under 2025 deltog totalt 79 (58) personer i processer för aktivt stöd, stödet för återgång till arbetet och omplaceringsprocesser av hälsoskäl som koordineraren av arbetsförmåga ordnade. 60 (43) personer återgick framgångsrikt till arbetet eller fortsatte i sina jobb, varav 14 av dem fann anställning utanför sitt eget arbete, ibland till och med i en annan sektor. I slutet av året pågick processen ännu hos 5 (5) personer. Övriga personer antingen har gått i pension, har övergått till en annan arbetsgivare, kunde inte omplaceras på grund av hälsoskäl eller kunde inte sysselsättas inom organisationen av andra skäl. Antalet omplacerade och personer som fortsätter att arbeta har ökat jämfört med året innan.

Närcheferna har varit berömt aktiva när det gäller att hitta kreativa arbetsuppgifter som underlättar återgången till arbetet när hälsorestriktioner har hindrat anställda från att fortsätta med sina normala arbetsuppgifter.

Utveckling av arbetshälsan på arbetsplatserna

Upprätthållande och förbättrande av personalens arbetshälsa förutsätter finansiella satsningar. Arbetshälsan omfattar bl.a. verksamheter som man ofta betraktar som självklara, såsom personalutbildning, företagshälsovård, arbetarskydd, arbetsplatsmotion och arrangemangen kring personalmåltider.

Personalinvesteringar

Personalinvesteringar består av stadens ekonomiska satsningar på personalen. Den största enskilda summan utgörs av nettokostnaderna för företagshälsovården och personalutbildning. Lunch- och aktivitetsförmåner har erbjudits via den elektroniska tjänsten Smartum, där arbetsgivaren endast betalar för de förmåner som utnyttjas. Värdet på lunchförmånen år 2025 var 11,50 euro per arbetsdag. Som motions- och kulturförmån erbjöds hela personalen sammanlagt 100 euro per år.

Tabell 9, personalinvesteringar 2025

Personalinvesteringar 2024, €, nettokostnader	
Personalutbildning	170 661 €
Beviljade utbildningsstipendier	6 300 €
Rehabilitering	21 012 €
Lunchförmån	75 180 €
Motions- och kulturförmån	178 304 €
Arbetsplatsmotions- och Må bra-verksamheten	9 191 €
Centraliserad arbetshälsoverksamhet och sektorernas arbetshälsoverksamhet	23 886 €
Arbetshälsa (netto)	539 355 €
Personalinvesteringar sammanlagt	1 023 889 €

I sin helhet var personalinvesteringarna totalt 426,62 €/person (388,05 €/person år 2024). Utan kostnader för utbildning, utbildningsstipendier, rehabilitering och företagshälsovården var personalinvesteringarna 286 561 €, dvs. 119,40 €/person (119,80 €/person år 2024).

År 2025 belönades personalen för dess goda prestationer under 2024 genom att arbetsplatsen beviljades 50 € per person att använda för att främja välbefinnande eller gemenskapskänsla på arbetsplatsen eller för rekreation. Kostnaderna täcktes med sektorernas och arbetsplatsernas egna anslag.

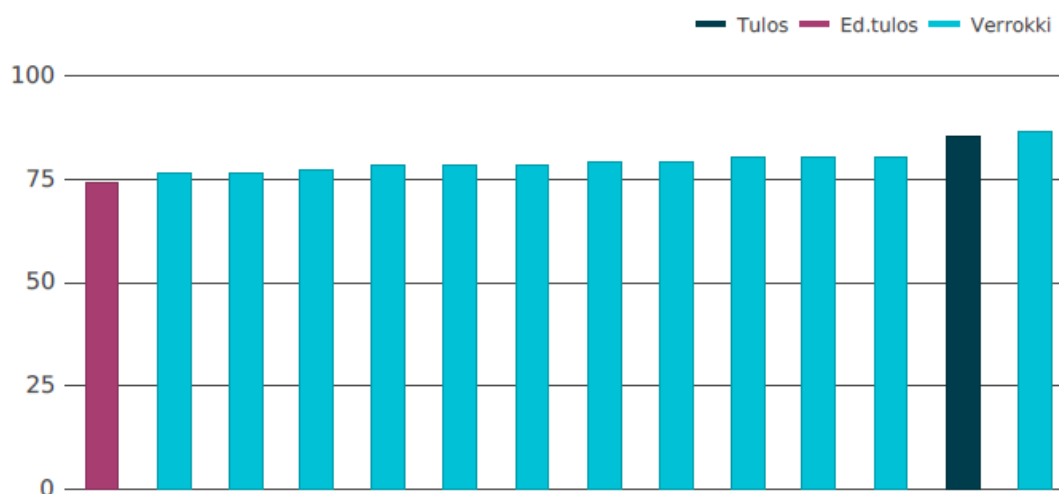
Enkät om arbetshälsa

Figur 13, NPS-personalenkät 2025

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavalllesi?

'Kyllä'-vastanneet: 85 % | Vastaaajia: 1593

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavalllesi?



Enkäten om arbetshälsa genomfördes med hjälp av Kevas elektroniska enkätmall 13–26.3.2025. Svarsfrekvensen för enkäten var 67,3 %, vilket är en bra nivå för denna typ av enkät. Jämförelsedata bestod av jämförbara organisationer i 12 stora kommuner (14 781 respondenter). På grund av byte av tjänsteleverantör var det inte möjligt att jämföra resultaten med tidigare personalundersökningar som genomförts i Borgå.

Som helhet var resultaten mycket goda. Genomsnittet för de positivt formulerade påståendena var mellan 3,4 och 4,3 på en skala från 1 till 5, och 84,8 % av personalen skulle rekommendera sin nuvarande arbetsplats till en vän, vilket tyder på en stark arbetsgivarimage och en god medarbetarupplevelse. När den förra undersökningen genomfördes 2017 med hjälp av Kevas undersökningsverktyg skulle mindre än 75 % av de tillfrågade ha rekommenderat Borgå stad som arbetsgivare.

Resultaten var särskilt starka när chefsarbetet bedömdes. Där placerade vår organisation sig högst i jämförelsegruppen i nästan alla påståendekategorier. Detta belyser chefsarbetets övergripande karaktär och dess betydelse för att främja välbefinnandet på arbetsplatsen.

Det svagaste resultatet – men ändå på en bra nivå – i förhållande till jämförelsestäderna erhöles i frågan: ”Känner du till din organisations policy för verksamheten när en anställds

arbetsförmåga är nedsatt?" 62,2 % av personalen i Borgå stad svarade jakande på denna fråga, medan genomsnittet för jämförelsegruppen var 65,2 %. Skillnaden var liten men den belyser behovet av utveckling när det gäller att synliggöra och kommunicera om processer för stöd till arbetsförmågan.

Anslag för arbetshälsa

I personalledningens budget har det reserverats ett centraliserat anslag på 60 000 euro för arbetshälsa för bland annat arbetsenheternas och arbetsplatsernas oförutsedda utvecklingsbehov samt för organisationens interna arbetsprövningar för högst två månader. Anslaget för arbetshälsa används också för att genomföra en personalenkät. Organisationen genomförde en omfattande Keva-undersökning om arbetshälsa i mars 2025.

År 2025 fick sju arbetshälsoprojekt stöd för arbetsgemenskapsträning (6 st. år 2024). Dessutom användes anslaget till Må bra-veckans evenemang med föreläsare och till Auntie-tjänsten. Anslaget för arbetshälsa har använts till ett belopp av sammanlagt 23 886,34 euro. För interna arbetsprövningar inom organisationen användes 4 135,58 euro.

Må Bra-verksamhet

Syftet med Må Bra-verksamheten är att aktivera stadens anställda så att deras arbetsförmåga upprätthålls. Denna verksamhet koordineras av en idrottsinstruktör som under året ordnar olika motionsevenemang och möjligheter för personalen att bekanta sig med olika motionsgrenar och motionsformer. Under 2025 registrerades totalt 3 401 (2 980) fysiska aktiviteter, vilket tyder på att utbudet av aktiviteter är bra och tilltalande för personalen.

Må bra-verksamheten erbjöds till personalen mångsidigt också år 2025. Antalet ledda gruppmotionstimmar per vecka var 4 st. med ett lite annorlunda innehåll på vår- och höstsäsongen och antalet motionsmöjligheter på egen hand (bl.a. gym, volleyboll och innebandy) 4 st. Den traditionella motionseftermiddagen arrangerades både på våren och hösten. I oktober motionerade man i Må bra-veckans tecken, då staden erbjöd motionsevenemang både inomhus och utomhus. Under året har arbetstagarna också erbjudits möjlighet att bekanta sig med nya idrottsgrenar och idrottsformer, i år var det bl.a. Yin&mindfulness, baila och yogaflex.

Pausgymnastikprogrammet byttes i maj från Cuckoo tillbaka till Break Pro. Pausgymnastikprogrammet är avsett för hela personalen och har installerats på 127 maskiner. Programmet innehåller mångsidiga videofilmer för pausgymnastik. Var och en kan schemalägga pausgymnastikstunderna enligt en tidsplan som passar honom eller henne. Idrottsinstruktören besöker också arbetsplatser på begäran och är med om att ordna t.ex. motionsdagar i enheterna.

Idrottsinstruktören bistås av agenter som samordnar Må bra-verksamheten på sin egen arbetsplats. År 2025 var antalet agenter 69.

Arbetarskydd och arbetssäkerhet

Arbetarskyddsverksamhet

Arbetarskyddsverksamheten styrdes av personalprogrammet och verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet 2023–2026. Även verksamhetsplanen för arbetarskyddet för år 2025 baserade sig på detta program.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige sammanträdde regelbundet för att diskutera arbetarskyddsfrågor. Under året fokuserade diskussionerna på ämnen som statistik över arbetsolyckor och hot om våld, ett program för bullerbekämpning inom småbarnspedagogiken, riktlinjer för förebyggande av infektioner på arbetsplatsen, verksamheten av arbetarskyddsparen och utmaningar på arbetsplatsen. Under mötena bereddes också ärenden som skulle behandlas i arbetarskyddskommittén och man planerade innehållet i informationsinslagen om arbetarskyddet. Informationsinslaget skickas månatligen till närchefer och arbetarskyddspare med hjälp av tjänsten eMaileri, med målet att sprida information om aktuella arbetarskyddsteman.

Det totala antalet arbetarskyddsparen var 94. Arbetarskyddsparet består av en närchef och en representant för personalen vid arbetsenheten, som de anställda väljer bland sig. Arbetarskyddsparets uppgift är att ge akt på arbetsplatsens arbetsförhållanden och arbetsklimat och vara kontaktperson till arbetarskyddsorganisationen. För arbetarskyddsparen ordnades två gemensamma utbildningsmöten år 2025.

År 2025 gjorde en inspektör från Regionförvaltningsverket i Södra Finland två arbetarskyddsinspektioner i Affärsverket Borgå kost- och städtjänsters objekt i Albert Edelfeltin koulu och daghemmet Skogsstjärnan. Inspektionerna fokuserade på förebyggande av arbetsolyckor, och utifrån inspektionsresultaten gav inspektören arbetsgivaren riktlinjer för bedömning av arbetssäkerhetsrisker.

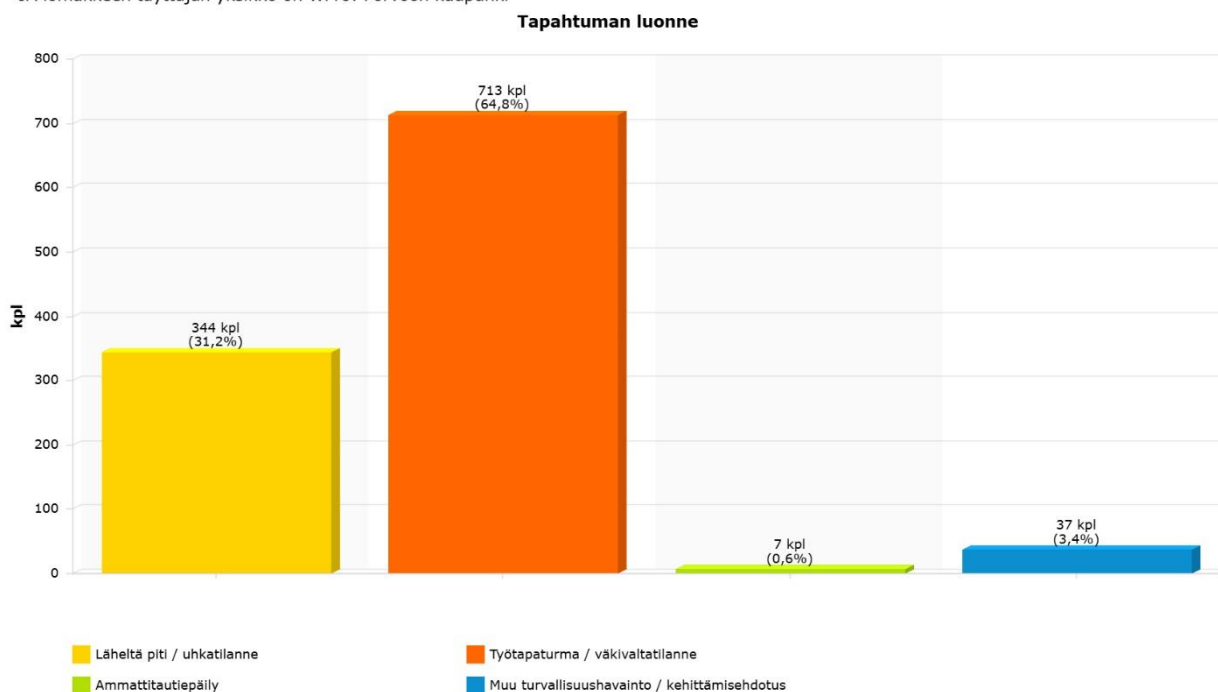
Arbetsolycksfall, yrkessjukdomar och anmälningar om andra avvikelser

Under tiden 01.01–31.12.2025 gjordes det i WPro 344 (318) anmälningar om tillbud och anmäldes 713 (473) olycksfall i arbetet, av vilka 293 förmedlades via försäkringsbolaganslutningen till försäkringsbolaget. Misstänkta yrkessjukdomar rapporterades 7 st. Om osakligt beteende och trakasserier gjordes 35 anmälningar. Ytterligare säkerhetsobservationer/utvecklingsförslag anmäldes 137 st.

Figur 14, karaktären av händelsen som anmäls i WPro 2025

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2025 - joulukuu 2025
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

26.1.2026



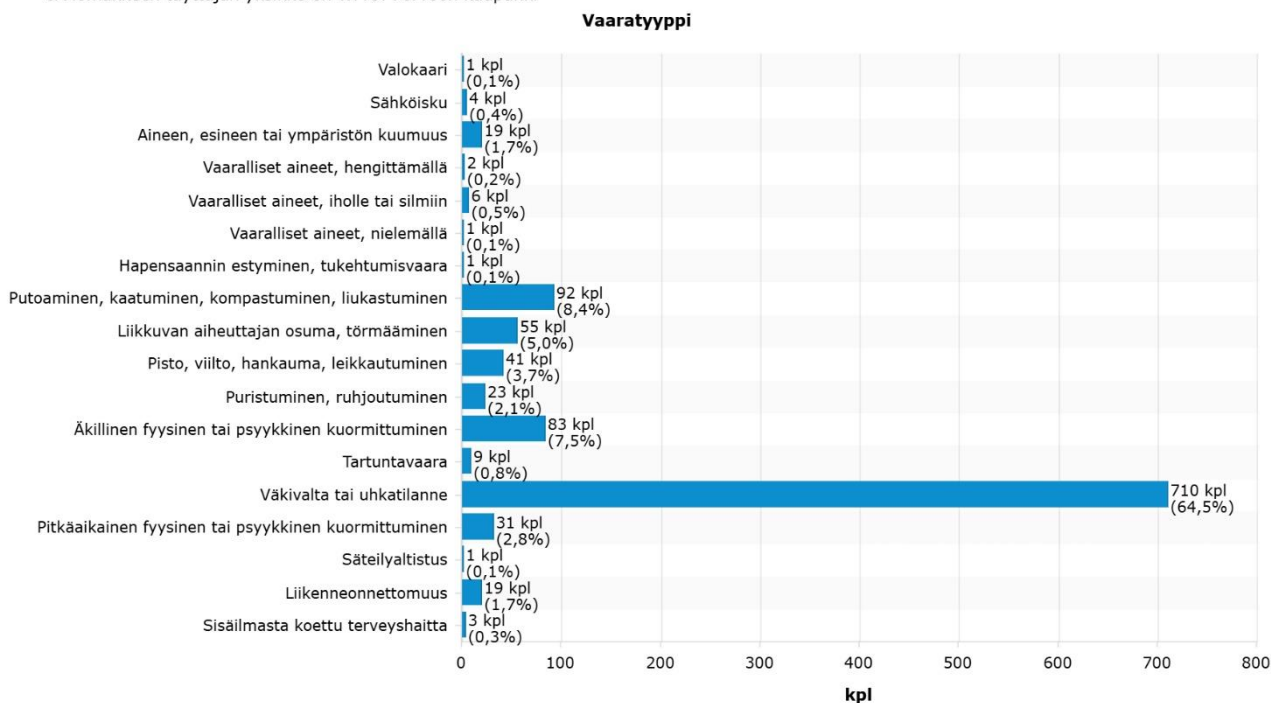
Riskklassificeringarna för anmälningar om olycksfall i arbetet och anmälningar om tillbud var i huvudsak klass II (låg risk) och III (måttlig risk).

Farotyperna som betonades klart i WPro-anmälningarna var våld eller hotsituation. Utöver detta kom det även anmälningar om fall/snubblande/halkning och träff/kollision av en rörlig orsak. Flest avvikelser inträffade i undervisningslokaler, grupp rum och på gården/utomhus.

Figur 15, typ av risk i WPro-rapporter 2025

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2025 - joulukuu 2025
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

26.1.2026



Borgå stad har försäkrat alla sina anställda mot olycksfall i arbetet. Den lagstadgade olycksfallsförsäkringen har tecknats hos If Skadeförsäkringsbolag AB. Försäkringsskyddet gäller även distansarbete. År 2024 anmäldes 293 (234) arbetsolycksfall till IF. Antalet arbetsolycksfall som inträffade i arbetet var 259 (200 st.) och antalet arbetsolycksfall på arbetsresan var 21 st. (33).

Olycksfall i arbetet ledde till 558 (533) sjukdagar år 2025. Det är 1,53 % (1,47 %) av alla sjukledigheter (36 323 dagar). Lönekostnaderna för frånvaro på grund av olycksfall i arbetet (inklusive yrkessjukdomar) var 0,4 % (0,3 %) av alla lönekostnader på grund av frånvaro.

Ledning genom information och med känsla

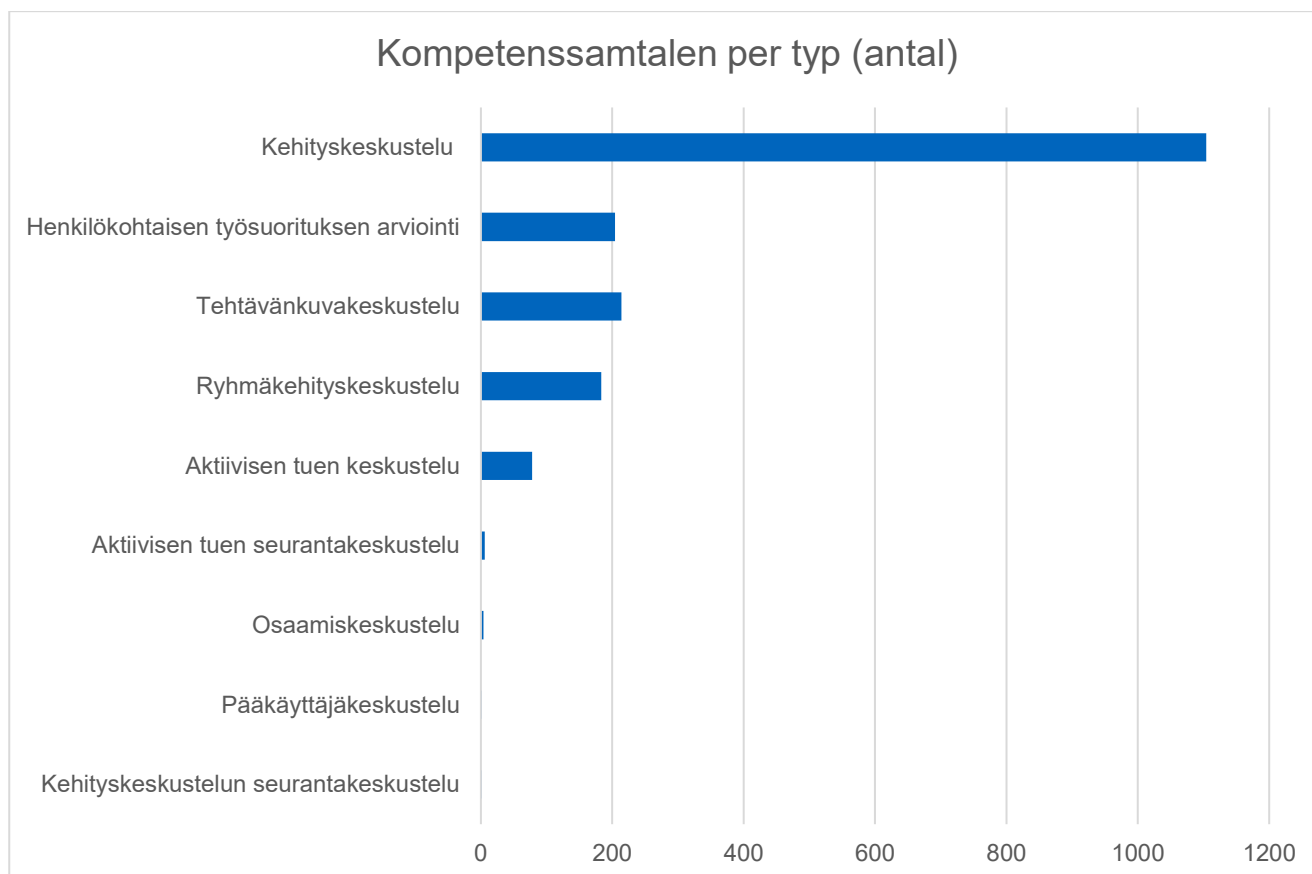
Personalprogrammet fastställer att ledarskapet är av jämn kvalitet och kunskapsbaserat och att ledarskapet för arbetshälsan är en central del av den dagliga ledningen. Stadens elektroniska verktyg som stöder ledningen utvecklas kontinuerligt. I Osku-systemet finns

material som gäller samtal om uppgiftsbeskrivningar, utvecklingssamtal, kompetenssamtal och samtal om arbetsprestationer. Aspekter som rör beredskap och beredskapsplanering har också integrerats i olika delområden för ledarskap där så är tillämpligt.

Bilden nedan visar hur olika ledningssamtal har förts inom organisationen under år 2025. Utvecklingssamtalen förs i regel årligen men i undantagsfall kan man också turvis föra ett individuellt samtal och ett gruppsamtal. Utvecklingssamtalen har förts ett omfattande antal 1227 st. (1104). Grupputvecklingssamtal 218 st. (183) hålls för det mesta inom småbarns-pedagogiken.

Övriga samtal har endast förts i liten utsträckning, delvis eftersom de inte nödvändigtvis hålls varje år. Dessutom kan tillfälliga IT-problem ha lett till att utvecklingssamtal har genomförts utan att de har sparats i Osku-systemet.

Figur 16, ledningssamtal, hela organisationen 2025



Framöver behöver det läggas ökad vikt vid den strategiska kompetensledningen och personalplaneringen. Vidare är det av betydelse att utveckla och tillämpa rutinerna för tidigt stöd på ett systematiskt sätt.

Ledar- och närchefsutbildning - Chefen är speciell.

Personalprogrammet och verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet 2023–2026 betonar att ledarskapet hos Borgå stad ska vara både uppskattande och uppskattat. Närchefer tränas systematiskt och regelbundet för ett enhetligt handledande ledarskap.

Närcheferna har fått träning under månatliga informationsmöten där aktuella frågor såsom arbetarskydd, ledarskap som främjar arbetsförmågan, ekonomi, dataadministration, beredskapsärenden, kommunikation och löner har behandlats i omfattande utsträckning. Hösten 2025 hölls även ett informationsmöte för personalen om stadens strategi. Alla närchefer har fått tillgång till Kevas inlärningsmiljö Claned, vars webbaserade studieplattform erbjuder aktuell information och verktyg för att hjälpa till med vardagens närchefsarbete och utveckla det strategiska ledarskapet som främjar arbetsförmågan. Informationsmöten till närcheferna ordnas på distans, vilket möjliggör ett enkelt och kostnadseffektivt sätt att delta. Antalet deltagare i informationsmöten till närcheferna har i genomsnitt varit 112 personer/info (114 personer/info år 2024).

För att stödja chefens välbefinnande i arbetet har det erbjudits Auntie-servicepaket som riktar sig till cheferna. Temat för videomötena som ordnades fem gånger kan bland annat ha varit att förtydliga den egna närchefsrollen, stärka de egna resurserna eller utveckla färdigheterna i emotionell ledning. I tjänsten Auntie har det också ordnats webinarier för chefer för ökad ledarskapskompetens.

Som regelbunden närchefsträning har etablerats ESKO-närchefsutbildning som ordnas tillsammans med Careeria Oy. Hösten 2025 avslutades en utbildning på ett och ett halvt år med 14 deltagare.

Jämlik och rättvis lön

Införande av ett nivålönesystem

Den egentliga lönen har traditionellt bestått av en uppgiftsrelaterad lön baserad på en bedömning av arbetets kravnivå, ett individuellt tillägg och tilläggen baserade på arbetserfarenhet. Kommunsektorns lönesystem ändrades historiskt år 2025 i fråga om det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och avsnittet om småbarnspedagogik i tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal i kommunsektorn, när systemet baserat på bedömning av arbetsuppgifternas kravnivå ersattes av ett nytt nivålönesystem. Det nya systemet förväntas förtydliga fastställandet av löner och öka transparensen och jämlikheten i lönerna. Nivålönesystemet infördes hos oss i september. Det nya systemet medförde harmoniseringsbehov eftersom lönerna omdefinierades i förhållande till varandra. Införandet av nivålönesystemet förhandlades fram i praktiken under nästan hela året och det nya systemet kommer att vidareutvecklas under de kommande åren.

Regelbundna lednings- och utvecklingssamtal är i nyckelställning med tanke på uppställandet av mål, för att hålla uppgiftsbeskrivningen aktuell och bedömningen av hur man klarar av arbetet. Ledningssamtalen förs med stöd av Osku-systemet.

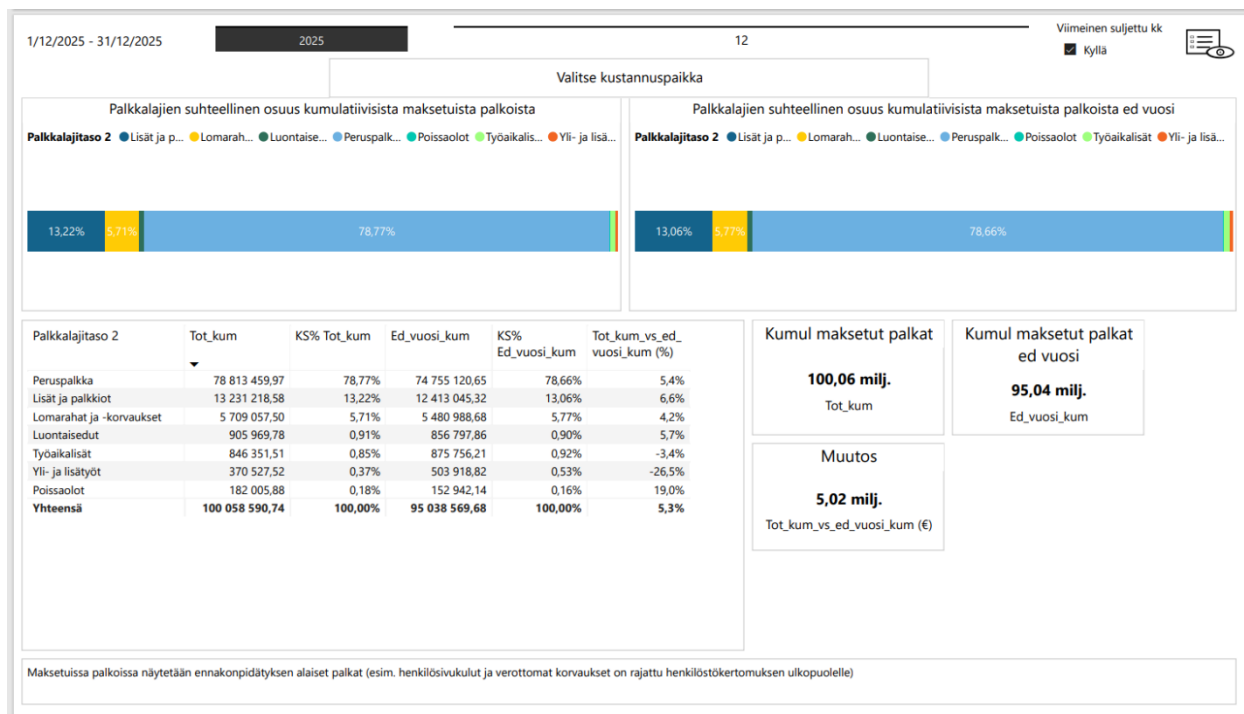
Lönekostnader och lönejusteringar 2025

Alla avtal inom kommunsektorn innehöll en allmän höjning på 2,5 %. Dessutom innehöll avtalen även lokalt förhandlade potter som varierade från avtal till avtal. De lokala pottorna i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) uppgick till 0,45 procent. De allmänna höjningarna gällde alla, de lokala pottorna däremot endast en del av löntagarna.

År 2025 användes de lokala pottorna i AKTA och UKTA för småbarnspedagogik för harmoniseringen som krävdes i samband med införandet av nivålönesystemet. På grund av den utmanande rekryteringssituationen användes det inom UKTA för småbarnspedagogik en större summa av den lokala potten än vad som angavs i avtalet (0,58 % istället för 0,25 %) för att harmonisera lönerna för kvalificerade småbarnspedagoger till en konkurrenskraftig nivå. När det gäller AKTA återstår fortfarande en del harmonisering i framtida löneförhandlingar.

I andra avtal användes lokala potter denna gång specifikt för utvecklingen av personlig betalning. Alla höjningar som överenskommit om lokala potter betalades ut från och med den 1 juni.

Figur 17, betalda löner



Annan finansiell belöning

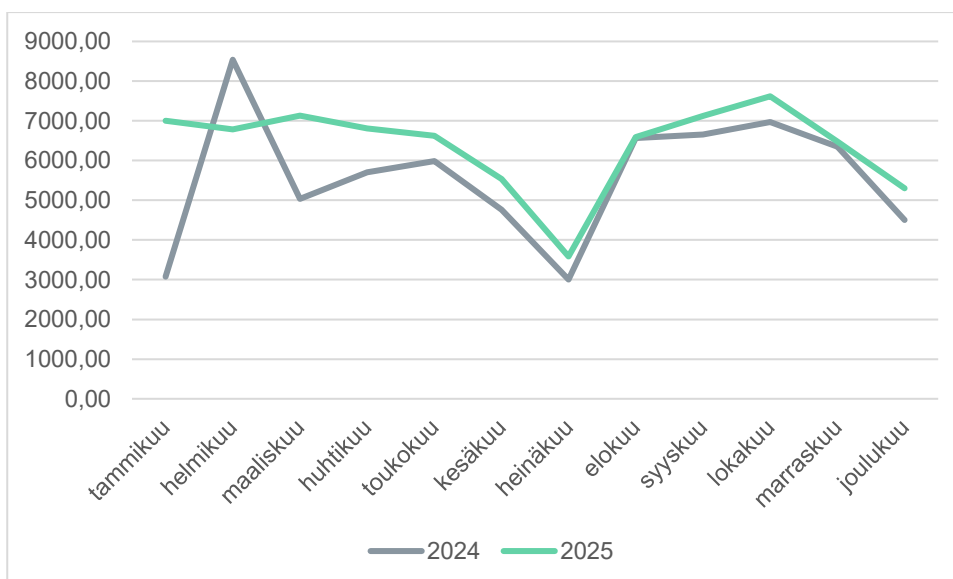
Enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) ska arbetsgivaren för individuella tillägg använda minst 1,3 % av det totala beloppet på uppgiftsrelaterade löner för stadens personal som omfattas av AKTA. I fråga om tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunal teknisk personal är motsvarande minimiantal 0,6 % och i fråga om lärare inom småbarnspedagogik som omfattas av tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal inom kommunsektorn 1,8 %. Det individuella tillägget betalas på basis av god personlig prestation. Hos Borgå stad har individuella tillägg betalats totalt 1 389 520,40 euro (1 292 053 € år 2024). Inom hela staden används ett motivationstillägg på 100–500 euro som betalas som engångsarvode i efterhand. År 2025 betalades det motivationstillägg på sammanlagt 60 050 euro (43 480 € år 2024).

Personalförmåner och rekreationsverksamhet

Sex sommarstugor avsedda för personalens rekreation hyrdes under tiden 30.4–5.10.2025 med undantag för stugan Puolukka som renoverades under sommaren och togs i bruk igen 15.9.2025. De vinterbonade stugorna Mesimarja och Ahomansikka hyrdes ut året runt. Stugorna ligger i Skeppars i Sondby. Nettoutgifterna för stugorna var 28 425 €. Stugorna hyrdes 167 gånger under år 2025.

Som motions- och kulturförmån erbjöds möjligheten att via en mobilapplikation använda 100 euro för motions- eller kulturtjänster. År 2025 användes den elektroniska kulturförmånen till ett värde av 56 639 € (36 659 € år 2024) och den elektroniska motionsförmånen till ett värde av 122 170 € (121 818 € år 2024), dvs. totalt 178 809 €.

Figur 18, arbetsgivarens kostnader för lunchförmåner 2024 och 2025



Staden subventionerade personalmåltiderna 2025 med totalt 76 603 euro (67 163 € 2024). Stadens andel utan affärsverken var 69 419 miljoner euro. Lunchförmånen som infördes i

början av 2024 verkar ha stabiliserats på i genomsnitt cirka 6 400 euro per månad efter variationer i början.

Cykelförmånen används av 128 anställda och seriebiljetter till bio har sålts 212 (202) stycken till Bio Rex rabatterade pris.

Andan att agera tillsammans

Intern kommunikation

Veckoinfo publicerades som elektroniskt, tvåspråkigt nyhetsbrev och sändes till varje giltig e-postadress. Under 2025 publicerades åtta veckoinfon (11 under 2024). Veckoinfo lästes av i genomsnitt 48 % (år 2024: 42 %) av personalen, dvs. i genomsnitt 1174 personer/nyhetsbrev (år 2024: 1011/nyhetsbrev). Veckoinfo behandlade aktuella frågor, bl.a. ekonomi, arbetarskydd och arbetsförmåga, arbetshälsa bl.a. motion, personalförmåner och uppvaktningssärenden, det berättades om löne- och utbildningsfrågor samt presenterades stadens anställda. Informationsmöten till närcheferna har etablerat sig som en viktig kanal för den interna kommunikationen. I samband med förnyandet av intranätet utvecklades även helheten som handlar om beredskap, säkerhet och arbetssäkerhet.

Likabehandlings- och jämställdhetsplan

Likabehandlings- och jämställdhetsplanen syftar till att ingen diskriminering eller inga trakasserier förekommer på arbetsplatserna, och att stadens verksamhetskultur utvecklas så, att den blir öppnare och jämlikare. På våra arbetsplatser tillåts olikhet och uppgiftsbeskrivningarna och urvalsgrunderna är sådana att de inte ogrundat diskriminerar någon. Arbetsdagarna har lika möjligheter till att sammanjämka arbete och fritid och anställningsgrunderna är transparenta. I rekryteringar och platsannonser har man beaktat likabehandling och jämställdhet.

WPro har en egen kanal där man kan göra och behandla anmälningar om osakligt beteende/trakasserier. Staden har också anvisningar om hur man ska agera i situationer där det förekommer trakasserier eller osakligt beteende på arbetsplatsen.

Med hjälp av lönekartläggningen utreds hur kvinnor och män har placerat sig i olika uppgifter och å andra sidan att det inte finns ogrundade löneskillnader mellan anställda kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete. På detta sätt försöker man säkerställa att lönesättningen inte står i strid med jämställdhetslagens diskrimineringsförbud som gäller lön. Lönekartläggningen görs varje år och informationen om den är omfattande.

Lönekartläggningen behandlas i arbetsgrupper och ledningsgrupper. Med hjälp av lönekartläggningen har man bl.a. riktat individuella tillägg till sådana yrkesgrupper som i genomsnitt har färre tillägg. Resultaten av lönekartläggningarna från åren 2024 och 2025 fås från Statistikcentralen våren 2026.

Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet sammanträdde två gånger i en bredare sammansättning under 2025, och därutöver sammanträdde kärngruppen tre gånger. Arbetsgruppen utarbetade en uppdaterad plan för likabehandling och jämställdhet för 2025–2027.

Samarbete

Samarbetskommittén

Samarbetskommittén sammanträdde sex gånger.

Förutom personalrapporten, bokslutet, budgeten, personalplanen och utbildningsplanen som behandlas årligen diskuterade samarbetskommittén ytterligare bland annat belöning av personalen, ändringar i förvaltningsstadgan, resultaten av arbetshälsoenkäten, sektorernas och affärsverkens utvecklingsplaner för arbetshälsan samt utredningen av ledningssystemet. Dessutom granskades stadens etiska riktlinjer, reseanvisning, principer för kameraövervakning på arbetsplatserna, anvisningar om förebyggande av infektioner på arbetsplatserna och principer för att stödja fortbildning av personal inom småbarnspedagogik.

Arbetarskyddskommittén

Arbetarskyddskommittén sammanträdde fem (5) gånger under år 2025. Som kommitténs ordförande fungerar personaldirektören och som sekreterare fungerar arbetarskyddschefen. Medlemmar är sektorernas förvaltningschefer (3) i rollen som arbetarskyddsansvariga samt arbetarskyddsfullmäktige (3). En representant för företagshälsovården kallas vid behov till mötena som sakkunnig.

Kommittén behandlade bland annat uppföljningsrapporter om olycksfall i arbetet, personalrapporten 2024, verksamhetsplanen för företagshälsovården 2026, beslutet om ersättning för kostnader för företagshälsovård 2024, resultaten av arbetshälsoenkäten och arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning.

Samarbetsgrupperna

Koncernförvaltningen och sektorerna har egna arbetsgrupper. Samarbetsgruppernas uppgift är att främja samarbetet mellan personalen och sektorledningen i enlighet med lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Sektorernas chefer är ordförande och personalens företrädare är vice ordförande. Arbetarskyddsfullmäktigena som företräder personalen är medlemmar i arbetsgruppen.

I arbetsgrupperna behandlades bland annat arbetsolycksfall och farliga situationer, åtgärder som härletts från enkäten om arbetshälsa och hur de framskrider inom

serviceområdena/enheterna. Dessutom följde man upp ekonomin i grupperna och gick igenom delårsrapporterna samt budgeten och personalplanen för år 2026.

Delegationen för personalärenden

Delegationen för personalärenden koordinerar stadens personalärenden, vanligen justeringar av den uppgiftsrelaterade lönen och ändringar av benämning. Delegationens viktigaste uppgift är att se till att den uppgiftsrelaterade lönen motsvarar uppgiftens kravnivå och jämförelsegruppens lön. Dessutom behandlar delegationen för personalärenden olika allmänna anvisningar och processer som har samband med personalärenden.

Delegationen sammanträdde sju gånger. På sina möten har delegationen behandlat 18 (17) justeringar av den uppgiftsrelaterade lönen och 14 (28) ändringar av tjänstebenämning. Delegationen har fortsatt att harmonisera befattningsbeteckningar och övergång till könsneutrala beteckningar. Dessutom har delegationen diskuterat personalplanen och dess tillämpning, tillgångstillägget i det tekniska avtalet samt rutiner i förhandlingar om justeringspotter.

Vid sidan av delegationen för personalärenden utsåg stadsdirektören i början av året en avlöningsgrupp vars uppgift var att fastställa nivålönesystemet i AKTA och avsnitt G i UKTA. Avlöningsgruppen sammanträdde aktivt totalt 18 gånger under året. Avlöningsgruppen kunde fastställa nivålönesystemet så att Borgå stad övergick till nivålönesystemet fr.o.m. 1.9.2025.

Nivålönesystemet och stadens övriga lönesystem kräver kontinuerlig uppdatering och utveckling. För att undvika överlappningar omdefinierades sammansättningen av delegationen för personalärenden hösten 2025 så att alla huvudfackombud som representerar huvudavtalsorganisationer utnämndes till medlemmar i gruppen. Delegationens namn ändrades till avlöningsgruppen, och den kommer att fortsätta sitt arbete som en permanent arbetsgrupp, liknande den tidigare delegationen för personalärenden.

Personalgruppen

Personalgruppen är det samarbetsorgan för personalen som avses i samarbetsförfarandet. Till personalgruppen hör fjorton medlemmar som fackorganisationer valt och arbetarskyddsfullmäktige (3) som har yttranderätt i gruppen. Fyra möten hölls under 2025, Jenny Nyström var ordförande och Jouko Soini var sekreterare. Gruppen har till uppgift att bereda personalens gemensamma mål som förs vidare, och ge utlåtanden och ta ställning i frågor som berör hela personalen. Personalgruppen utser eller föreslår personalens representanter till samarbetskommittén, samarbetsgrupper, ledningsgrupper och övriga intressebevaknings- och arbetsgrupper.

Under 2025 diskuterade personalgruppen ämnen som rörde personal, arbetshälsa och stadens verksamhet. Diskussionerna fokuserade särskilt på utvecklingen av nivålönesystemet, programmet för bullerförebyggande åtgärder inom småbarnspedagogiken samt uppdatering av rutiner och riktlinjer för kameraövervakning. Gruppen följde också färdigställandet av modellen för hantering av psykosocial belastning. Stadens ekonomiska läge och eventuella stabiliseringsprogram diskuterades upprepade gånger, liksom överföringen av Borgås sysselsättningsområde (AN-tjänster) till stadsorganisationen. Dessutom diskuterade gruppen valet av arbetarskyddsfullmäktige, reformen av stöd för växande och lärande samt läkemedelsplanen för småbarnspedagogik och skola. Anställningsförmånerna granskades som helhet, och det diskuterades även klädbidraget för småbarnspedagogik.

Slutsatser och utveckling

Efter en lång period av ökning har antalet anställda i staden sakta börjat minska. Staden utarbetade först ett program för hållbar ekonomi, följt av ett program för produktivitet och balansering av ekonomi 2024. Under 2026 kommer den ekonomiska stabiliseringen att fortsätta med utarbetandet av ett stabiliseringsprogram. År 2025 var det tydligt färre rekryteringar och framför allt färre tillsättandetilstånd än under tidigare år. Det visar att rekryteringar övervägs mer noggrant än tidigare och att behovet av att balansera ekonomin har förståtts. Anpassningsåtgärderna måste dock fortsätta, och de följande åtgärderna kommer att kräva ännu större flexibilitet och förnyelseförmåga. I samband med den ekonomiska stabiliseringen måste större uppmärksamhet ägnas åt att utveckla personalens kompetens och utnyttja naturlig avgång.

Man bör sträva efter att diversifiera kompetensen hos personalen, så att man genom att omorganisera uppgifterna kan producera tjänster också med ett mindre antal anställda. Framtida kompetensbehov och kompetensbrister måste identifieras genom att definiera kärnkompetenser för varje yrke. Vi måste gå från enstaka åtgärder för rekrytering, utbildning, anställningsförhållanden och arbetshälsa till en mer omfattande kompetenshantering och strategisk personalplanering. Utredningen av ledningssystemet som genomfördes

vintern 2025–2026 är tänkt att ge stöd för utvecklingen av samarbete och ledningen av reformer. Enligt resultaten från personalenkäten som genomfördes våren 2025 är majoriteten av Borgå stads personal mycket nöjd med sina arbetsförhållanden. Personalen tycker att deras arbete är meningsfullt och har möjlighet att utvecklas professionellt. Arbetsorganisationer har styrka och motståndskraft.

Sjukfrånvaron hos stadens anställda är fortfarande på en måttlig nivå. År 2025 var sjukdomar i stöd- och rörelseorganen återigen den vanligaste orsaken till sjukskrivningar efter många år. Sjukdomar relaterade till psykiatriska diagnoser var den näst största gruppen. I Borgå var majoriteten av sjukskrivningarna kortvariga och varade mellan 1 och 7 dagar. Koordinatören av arbetsförmåga stöder närchefer i hanteringen av dessa frågor. Vi kan ändå inte eliminera alla sjukdomar och vi vill inte heller uppmuntra till arbete som arbetsförmögen. När man trivs i arbetet, har trevliga kolleger och en bra arbetsplats orkar man även i utmanande situationer. Dessa minskar också korta sjukledigheter.

Inom AKTA och den del av UKTA som rör personal inom småbarnspedagogik övergick man till ett nivålönesystem i september 2025. Nivålönesystemet gör avlöningen öppnare och minskar löneskillnaderna. Rättvis avlöning betonas hos en drag- och hållkraftig arbetsgivare. I samband med att det nya nivålönesystemet skapades reviderades lönesystemet. Utvecklingen av lokala lönesystem är ett fortlöpande arbete och reformerna kommer därför att fortsätta under de kommande åren. Också de följande pottorna som förhandlas lokalt inom AKTA torde användas till utvecklingen av nivålönesystemet. Under denna kollektivavtalsperiod har de viktigaste huvudavtalsorganisationerna också åtagit sig att slå samman kollektivavtalen för timanställd personal och teknisk personal. Samtidigt kommer de också att övergå till nivålönesystemet.

I Borgå finns det en stark anda att agera tillsammans. Alla större ändringar och projekt sker med stark delaktighet av personalen och planmässig kommunikation. Utvecklingsprojekten framskrider med hjälp av personalen och ofta har projekten en separat representant för personalen. Samarbetet med personalen är aktivt och engagerande. Personalrepresentanter ingår i ledningsgrupperna. Förhandlingskulturen är öppen och de andra uppskattas. Vi förstår vårt gemensamma mål om en välmående och kunnig personal som producerar högklassiga och ändamålsenliga tjänster för kommuninvånarna och kunderna. Detta ger oss förtroende för att vi tillsammans kommer att klara även mera utmanande ekonomiska tider, genom att värdesätta varandra och agera modigt och ansvarsfullt.

Bildförteckning

Figur 1, årsverken	8
Figur 2, fördelning av arbetstiden	9
Figur 3, åldersstruktur	10
Figur 4, antalet anställningsförhållanden	11
Figur 5,omsättning och pensionering av ordinarie anställda	12
Figur 6,prognos för pensionsavgångar per yrkesgrupp 2026–2045 (st.)	13
Figur 7, sommararbetarnas erfarenheter av Borgå stad som arbetsgivare	14
Figur 8, rekryteringar och lediga jobb 2024 och 2025	15
Figur 9, personalutbildningsdagar 2024-2025.....	19
Figur 10, sjuk- och arbetsolycksfallsfrånvaro	21
Figur 11, Sjukdagar per diagnosgrupp, Keski-Uudenmaan työterveys 1.1-31.12.2025	22
Figur 12, antal och andel av rehabiliteringsplaner 2021–2025.....	26
Figur 13, NPS-personalenkät 2025.....	28
Figur 14, karaktären av händelsen som anmälts i WPro 2025.....	31
Figur 15, typ av risk i WPro-rapporter 2025	32
Figur 16, ledningssamtal, hela organisationen 2025.....	33
Figur 17, betalda löner	35
Figur 18, arbetsgivarens kostnader för lunchförmåner 2024 och 2025	36

Tabellförteckning

Tabell 1, medelåldern hos dem som gått i pension.....	12
Tabell 2, rekryteringsannonser och lediga jobb 2025	15
Tabell 3, intern rekrytering	16
Tabell 4, tillsättandetillstånd och genomgångstid 2025.....	16
Tabell 5, behov av vikarier inom småbarnspedagogiken i Kommunrekry	17
Tabell 6, skolornas vikariebehov i Kommunrekry.....	18
Tabell 7, utbildningskostnader inom stadens servicesektorer	19
Tabell 8, stödet som koordineraren av arbetsförmåga gav år 2025 .	24
Tabell 9, personalinvesteringar 2025	27