



RASEBORG
RAASEPORI

RASEBORG.FI



PERSONALBOKSLUT 2022





RASEBORG
RAASEPORI



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	I
2. PERSONALSTRUKTUR	5
2.1 Antalet anställda	5
2.2 Ordinarie anställda	7
2.3 Ordinarie personalens könsfördelning	8
2.4 Personalens språk	9
2.5 Avgångsomsättning	10
3. FRÅNVARO	11
4. PERSONALKOSTNADER	13
5. ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR	14
6. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	15
7. ARBETARSKYDDET	18
8. REKREATIONSVERKSAMHET	20
9. PREMIERINGAR	21
10. PERSONALREPRESENTANTERNAS KOMMENTAR	22



I. INLEDNING

FJORTONDE ÅRET RASEBORG

Året 2022 var det fjortonde året i Raseborgs historia. Även 2022 präglades mycket av covid-19 pandemin. När pandemin drabbade Finland i mars 2020 var det få som anade hur det skulle komma att påverka arbetssätten och vår vardag. Det var inte bara nya rutiner med ansiktsmasker och handsprit, utan vi befann oss snabbt i en situation när så många som möjligt uppmanades att jobba på distans. Möten och utbildningar har också skötts långt på distans.

Sjukfrånvaron ökade kraftigt från 16,74 dagar per person till 21,78 dagar. Under året fanns möjlighet för personalen att vara sjukledig med egen deklARATION upp till fem dagar istället för normala tre dagar. Redan från början av pandemin har alla uppmanats att hållas hemma med låg tröskel vid minsta symptom på influensa. Även på nationell nivå har sjukfrånvaron varit exceptionellt hög under år 2022. Företagshälsövårdens kostnader steg med ca 110 000 € jämfört med 2021. De extra kostnaderna för pandemin var under året ca 66 000 €.

Antalet rapporterade arbetsolyckor har minskat från 196 fall under 2021 till 152 fall under 2022. Covid-19 pandemin har påverkat verksamheten på många olika sätt vilket också syns i personalbokslutets statistik. 2022 var inte ett normalt verksamhetsår. I personalenkäten har anställda haft en möjlighet att ge respons på hur man upplevt året.

Under 2022 fördes inga nya samarbetsförhandlingar om uppsägningar eller permitteringar.





PERSONALSTRATEGI

Staden har fastställt en strategi för åren 2022–2025. Som ett komplement till strategin har nio punkter definierats som handlingsplan gällande personalpolitiken.

Stadens värderingar är:

- ÖPPENHET
- JÄMLIKHET
- DELAKTIGHET

Varumärkesupplevelsen om Raseborg är:

- HÄRLIGA RASEBORG FUNGERAR HÅLLBART

Fokusområdena är:

- MÄNNISKAN FÖRST – vi lyssnar och bryr oss
- EN FUNGERANDE VARDAG – i Raseborg är livet och vardagen smidig
- FÖRVALTA RASEBORG – vi tar hand om Raseborg, så att även kommande generationer har det bra här





HANDLINGSPLAN GÄLLANDE PERSONALPOLITIKEN

1. ETT GOTT LEDARSKAP

- Vi satsar på att introducera och utbilda nya chefer
- Vi erbjuder regelbundet återkommande utbildningar för chefer
- Vi erbjuder mentorskap till chefer
- Vi strävar till att vara en modern arbetsgivare med öppet och delaktigt ledarskap

2. ETT GOTT MEDARBETARSKAP

- Vi erbjuder alla tillräcklig och kvalitativ introduktion i arbetet
- Vi ger möjlighet till utbildning och karriärutveckling

3. AKTIV INFORMATION OCH KOMMUNIKATION

- Vi ger varandra respons i arbetet
- Vi diskuterar, delar med oss och frågar råd av varandra
- Vi besvarar frågor som kommer in inom skälig tid
- Vi kommunicerar aktivt och tydligt

4. SAMARBETE, DELAKTIGHET OCH TRANSPARENS

- Vi samarbetar över organisationsgränserna och deltar i gemensamma projekt
- Vi arbetar öppet, delaktigt och transparent

5. RÄTTVIS BELÖNING

- Vi betalar konkurrenskraftiga löner
- Vi har en jämlik och transparent lönesättning
- Vi belönar personalen för goda prestationer
- Vi skapar belöningssystem som stöder strategiska mål

6. EN BRA ARBETSMILJÖ

- Vi jobbar i friska arbetsutrymmen
- Vi strävar till att jobba digitalt

7. SATSNINGAR PÅ PERSONALENS VÄLMÅENDE OCH ARBETSHÄLSA

- Vi utvärderar och utvecklar våra personalförmåner
- Vi satsar på projekt som stöder arbetsvälmåendet
- Vi erbjuder en bra företagshälsovård

8. FLEXIBILITET & MÖJLIGHET ATT KOMBINERA ARBETSLIVET MED FRITIDEN

- Vi erbjuder distansarbete då det är möjligt
- Vi tillämpar flexibla arbetstider om det är möjligt
- Vi uppmuntrar till arbetsrotation

9. TILLRÄCKLIGA RESURSER

- Vi ansvarar för att personalresurserna räcker till
- Vi har realistiska arbetsbeskrivningar och strävar till att undvika övertidsarbete



UTBILDNINGSPLAN

Genom en lagändring den 1.1.2014 har bestämmelsen om personal- och utbildningsplan ändrats. Lagens målsättning är att främja kompetensutveckling och förändringsförmågan, att förlänga arbetskarriärerna, att förbättra produktiviteten och konkurrenskraften, samt att stärka de anställdas konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Planen innehåller a) personalstruktur, b) användningen av olika anställningsformer, c) upprätthållande av arbetsförmågan och arbetsmarknadskompetensen, d) bedömning av yrkeskunnande samt e) kompetensutvecklingsmålen för året.

PERSONALKOSTNADERNAS UTVECKLING

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 94 109 751,75 € jämfört med 89 601 868,45 € under 2021. D.v.s. en ökning på 4 507 883,30 €, eller ca 5 %.

SATSNINGAR PÅ HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

Under året har satsningar gjorts för att befrämja personalens hälsa och välbefinnande, och på detta sätt stöda arbetsförmågan. Stadens personal har möjlighet att få motions- och kulturförmån i ePassi, simma i stadens simhall till en liten kostnad samt delta i ledda motions- och rekreationsaktiviteter. Under året beslöts att belöna personalen i form av en extra 50 € i ePassi. Förmånen kunde användas till motionskultur- och välmåendetjänster.

STATISTIK

Detta personalbokslut är det fjortonde som gjorts för Raseborgs stad. Personalbokslutet är ett redskap för uppföljning och utveckling av ärenden som gäller personalen. Syftet med personalbokslutet är att ge en helhetsbild av personalstrategin, personalmängden och strukturen, personalens arbetsinsats, sjukfrånvaron, personalkostnaderna, företagshälsovården, arbetarskyddet, personalens rekreationsverksamhet och premieringar.

Redovisningen och uppföljningen av personalresurserna är en fortgående process sammanknuten med ekonomi- och verksamhetsplaneringen inom staden. För att öka användbarheten behövs dock jämförelser över en längre tidsperiod. I och med att detta personalbokslut är det fjortonde för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009-2022, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2018-2022.

BEGREPPSANALYS

Personalbokslutet mäter personalen på olika sätt. Det gör skillnad på tillsvidareanställda (ordinarie) och tidsbundet anställda (kan vara vikarier för en ordinarie, men behöver inte vara det), samt anställda på heltid och deltid. Dessutom görs skillnad på anställda i huvudtjänst och anställda i bitjänst. Dessa begrepp har inget att göra med om man är tjänsteman eller inte, utan är skattemyndigheternas indelning. De som är anställda i huvudtjänst får i regel sin huvudsakliga inkomst från staden. De som är anställda i bitjänst får i regel biinkomster från staden (t.ex. timlärare på kulturinstitutet). En anställd i bitjänst kan dock vara anställd på heltid. I de fallen har personen i regel t.ex. ett företag eller jordbruksverksamhet som huvudtjänst.

Anställningsförhållanden kortare än 14 dagar räknas inte med i statistiken som mäter personalen, men nog när antalet arbetsperioder i kalenderdagar räknas, eller antalet årsverken räknas. Praktikanter, civiltjänstgörare och anställda i rehabiliterande arbetsverksamhet syns inte i personalstatistiken, men är ändå sådana som utför en arbetsinsats åt staden.

2. PERSONALSTRUKTUR

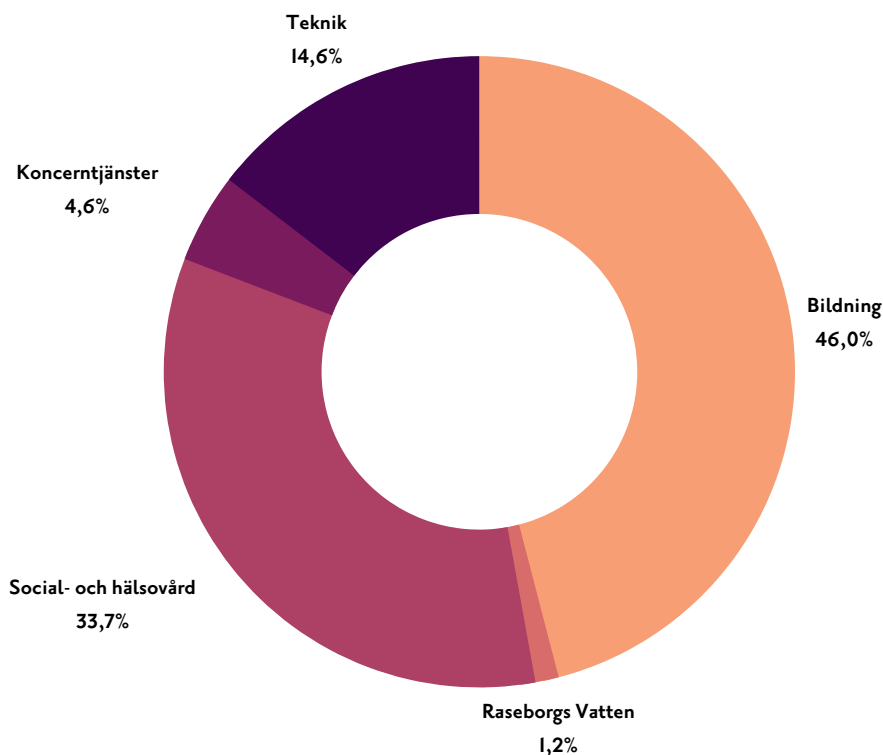
2.1 ANTALET ANSTÄLLDA

Nedan och på följande sida anges personal i huvudtjänst 31.12.2022. Diagram 1 och tabell 1 visar förutom antalet även fördelningen mellan sektorer. Diagram 2 visar fördelningen mellan personal på heltid respektive deltid. Tabell 2 visar förutom fördelningen mellan personalen på heltid respektive deltid, även om anställningsförhållandet är tidsbundet eller ordinarie.

I statistiken ingår samtliga anställda förutom kortvariga arbetsförhållanden som varar mindre än 14 dagar. Även anställda som vid tidpunkten varit frånvarande utan lön är borträknade i detta sammanhang. I statistiken ingår dock inte timplärare vid medborgarinstitutet och musikinstitutet.

Antalet anställda i huvudtjänst har ökat med 31 personer från 31.12.2021 till 31.12.2022.

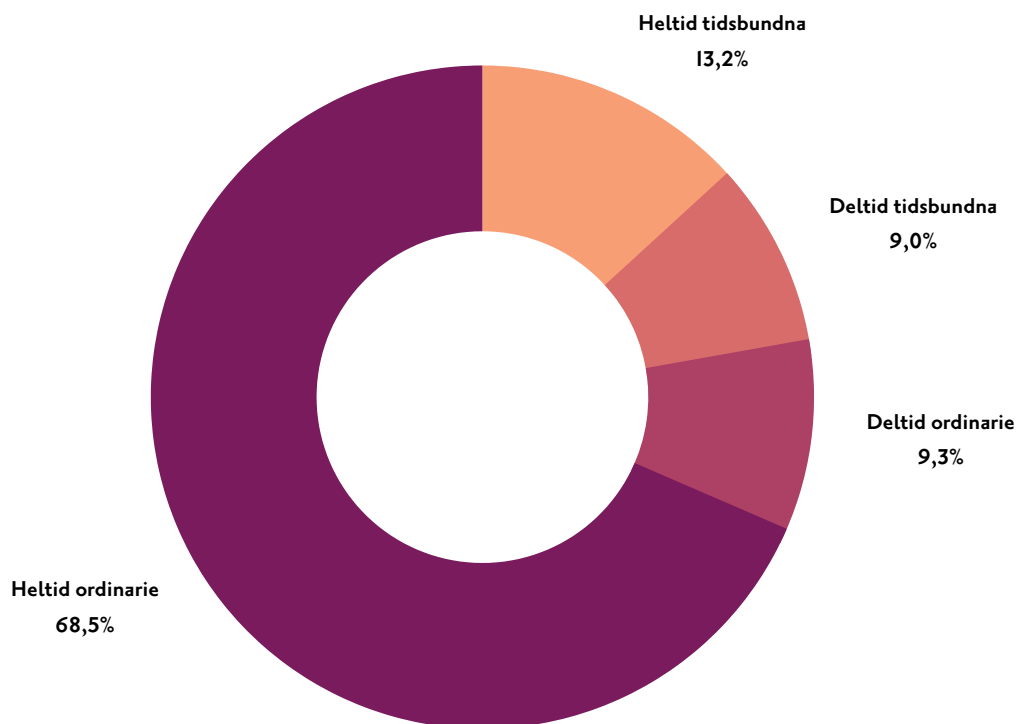
Diagram 1 : Personal i huvudtjänst 31.12.2022. Sammanlagt 1991 personer (100%).



Tabell 1: Personal i huvudtjänst 2022. Hela staden och sektorer.

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Koncerttjänster	92	90	89	87	92	102	102	96	95	93	93	92
Social- o. hälsovård	688	693	688	704	718	792	758	691	680	693	697	670
Bildning	923	926	941	930	932	797	789	919	930	936	949	915
Teknik	288	292	293	303	301	317	306	299	297	294	292	291
Raseborgs Vatten	21	21	21	23	23	24	23	23	23	23	23	23
Sammanlagt	2012	2022	2032	2047	2066	2032	1978	2028	2025	2039	2054	1991

Diagram 2: Personal i huvudtjänst 31.12.2022 heltid, deltid. Sammanlagt 1991 personer (100%).



Tabell 2: Personal i huvudtjänst 2017–2022. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Heltid ordinarie	1228	1230	1275	1289	1358	1363
Heltid tidsbundna	219	250	257	252	249	262
Deltid ordinarie	255	256	160	155	173	186
Deltid tidsbundna	147	177	158	188	180	180
Totalt	1849	1913	1850	1884	1960	1991



2.2 ORDINARIE ANSTÄLLDA

Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2022, samt nedan i tabell 4 ett sammandrag av perioden 2009–2021.

Tabell 3: Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2022.

	HELTID			DELTID			ALLA
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	Totalt
Stadskansliet	13	13	26	1	1	2	28
Ekonomiavdelningen	0	7	7	0	0	0	7
Personalavdelningen	5	9	14	0	0	0	14
Utvecklingsavdelningen	2	5	7	0	0	0	7
Sysselsättningstjänster	7	19	26	0	0	0	26
Social- och hälsovård administration	2	16	18	0	0	0	18
Äldreservice	17	273	290	1	9	10	300
Hälsovårdstjänster	8	159	167	0	5	5	172
Social service	3	43	46	0	4	4	50
Administration och övrig utbildning	8	17	25	1	2	3	28
Småbarnspedagogik	2	256	258	0	16	16	274
Utbildning	50	197	247	8	115	123	370
Fritidsavdelning	12	32	44	0	3	3	47
Teknik administration	5	3	8	1	0	1	9
Samhällsteknisk avdelning	18	6	24	2	0	2	26
Planläggnings- och miljöavdelning	12	15	27	0	0	0	27
Utrymmesförvaltningsavdelning	24	125	149	3	39	42	191
Avfallsnämnden	0	7	7	0	0	0	7
Raseborgs Vatten	19	3	22	0	1	1	23
Hela staden	207	1205	1412	17	195	212	1624

Tabell 4: Sammandrag av perioden 2009–2021

År	Totalt	År	Totalt
2009	1 441	2016	1 521
2010	1 469	2017	1 506
2011	1 506	2018	1 511
2012	1 628	2019	1 517
2013	1 563	2020	1 522
2014	1 586	2021	1 549
2015	1 553		



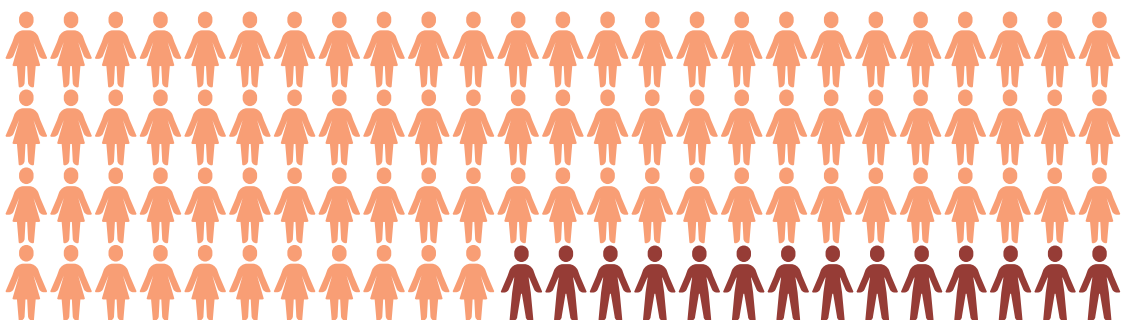
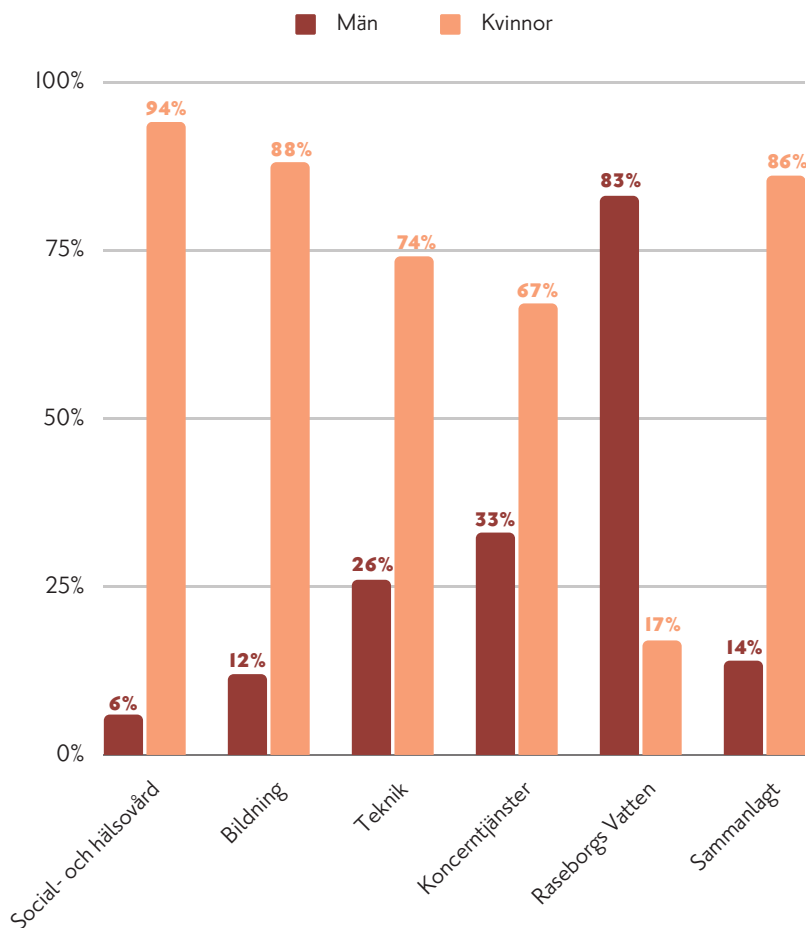
2.3 ORDINARIE PERSONALENS KÖNSFÖRDELNING

I diagram 3 beskrivs könsfördelningen bland personalen för hela staden och per sektor. 86 % av personalen är kvinnor och 14 % män. Könsfördelningen ligger nära medeltalet för landets kommunalt anställda. Stadens system för personalstatistik har inte möjlighet att beakta anställda som inte önskar uppge kön.

Staden har en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Denna baserar sig på jämställdhetslagen (609/1986). Stadsfullmäktige beslöt 2013 att anta den europeiska jämställdhetsdeklarationen.

Bland sektorerna är social- och hälsovården den med proportionellt sett mest kvinnor, 94 % av alla anställda. Inom affärsverket Raseborgs Vatten är förhållandet det motsatta där 83 % av de anställda är män.

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

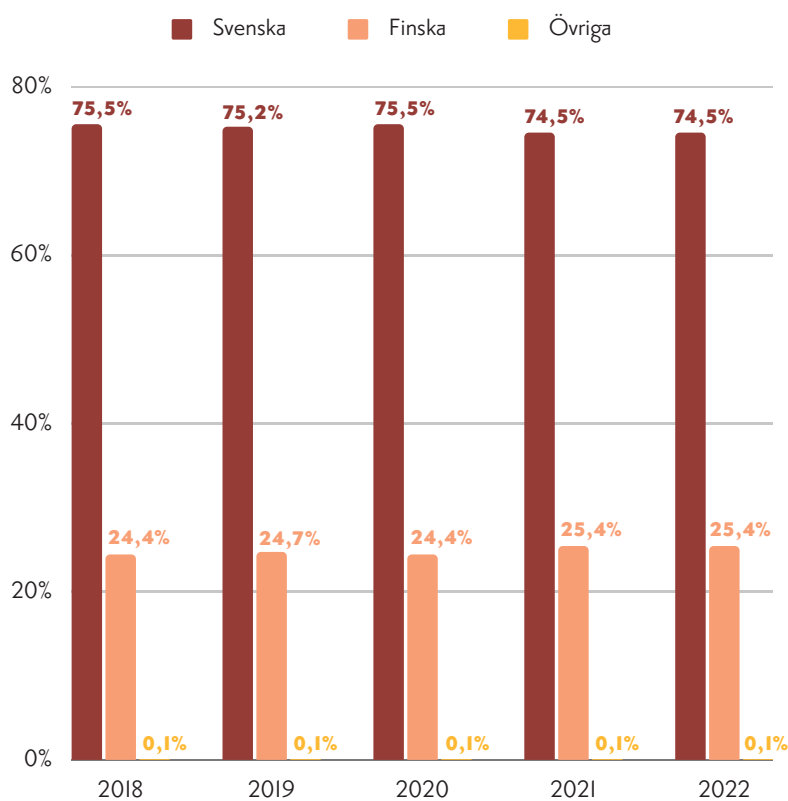




2.4 PERSONALENS SPRÅK

Personalens modersmål 2018-2022 beskrivs i diagram 4. 2022 hade 74,5 % svenska som modersmål och 25,4 % finska och 0,1 % ett annat modersmål. Språkförhållandet bland stadens befolkning är 30,9 % finskspråkiga och 64,6 % svenskspråkiga samt 4,5 % övriga språk.

Diagram 4: Personalens modersmål. Hela staden.



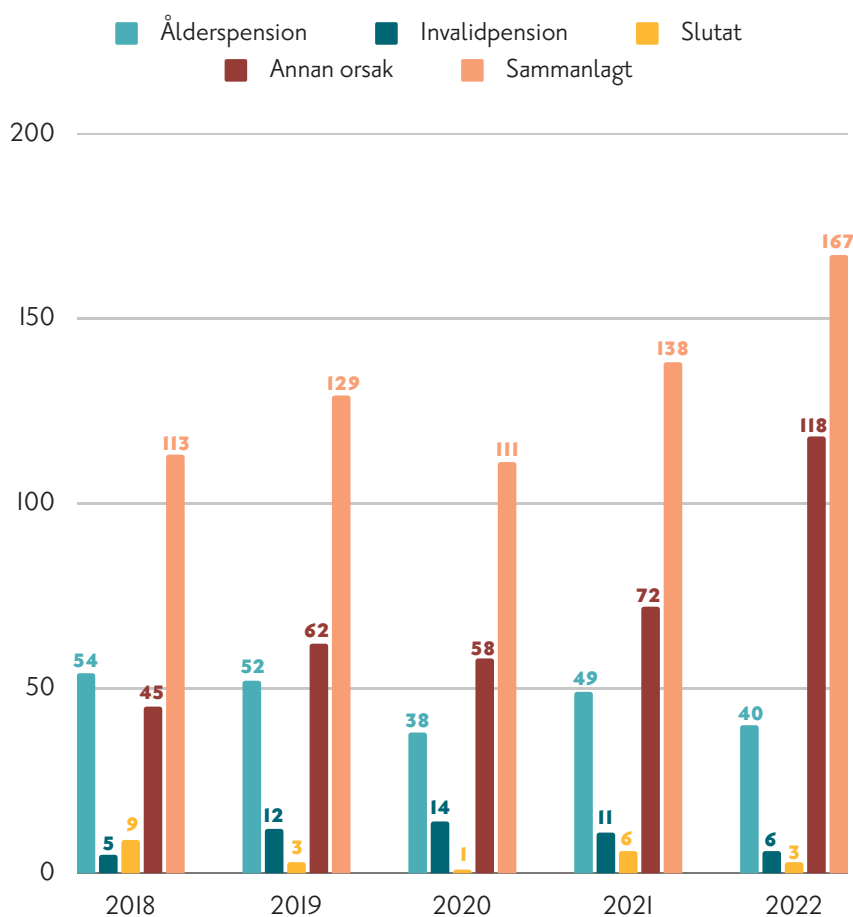
2.5 AVGÅNGSOMSÄTTNING

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 167 personer vilket är ca 10,3 %.

Beteckningen ”slutat” innehåller avgångsorsaker som byte av arbetsplats eller arbetsgivare, avgång p.g.a. att arbetet upphört medan ”annan orsak” innebär egen uppsägning eller bortgång.

Tabell 5 visar hur många som gått i olika typ av pension under året, samt medelåldern för varje kategori.

Diagram 5: Ordinarie personalens avgångsomsättning. Hela staden.



Tabell 5

Typ av pension	Personer	Medelålder
Ålderspension	40	64,3
Invalidpension	6	60,2

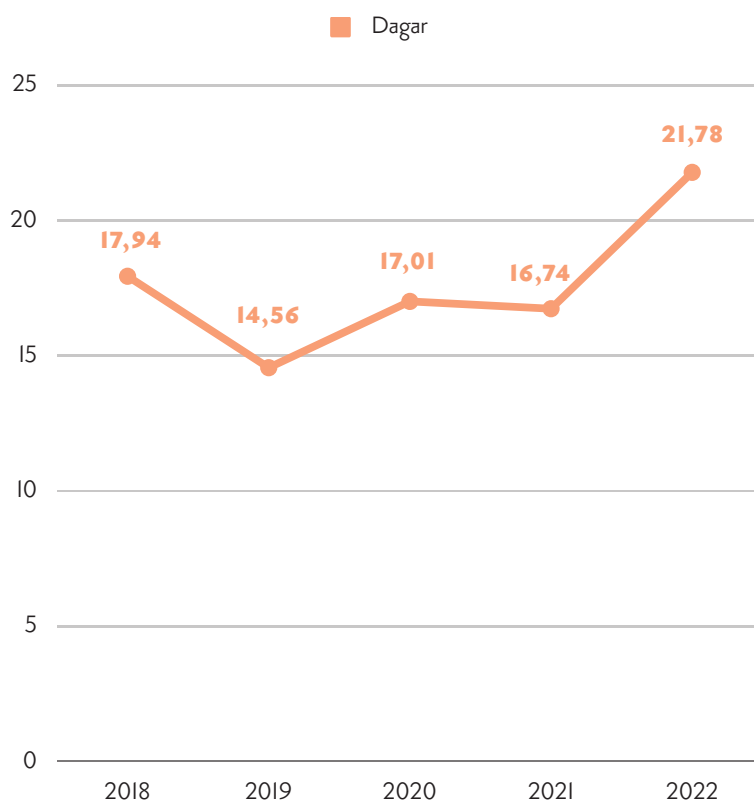
3. FRÅNVARO

Sjukfrånvaron var under året 43 253 dagar vilket motsvarar ca 118 årsarbeten.

Diagram 6 och 7 (på s. 12) beskriver sjukfrånvarofrekvensen per person och per månad under 2022. Tabell 6 beskriver de vanligaste diagnosgrupperna.

Sjukfrånvaron var i medeltal 21,78 dagar per person, vilket motsvarar 6,0 %. År 2021 var sjukfrånvaron i medeltal 16,47 dagar per person, vilket motsvarar 4,6 %. Sjukfrånvaron har således ökat med 1,4 procentenheter eller 5,04 dagar per person och år jämfört med 2021.

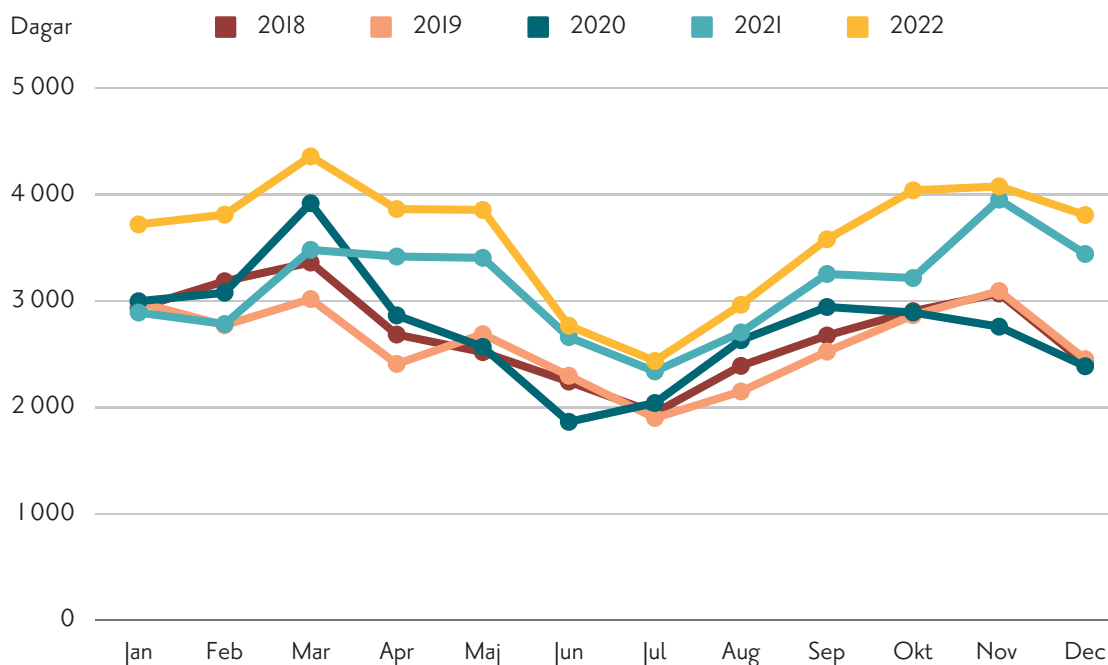
Diagram 6: Sjukfrånvarodagar per person



Tabell 6

	2018	2019	2020	2021	2022
M: (sjukdomar i stöd och rörelseorganen)	33 %	35 %	38 %	36 %	25 %
F: (psykisk ohälsa)	26 %	27 %	20 %	21 %	16 %
R: (egen anmälan/odiagnosticerad)	10 %	11 %	12 %	14 %	18 %
S-T: (skador och olyckor)	5 %	5 %	5 %	6 %	5 %
I: (sjukdomar i andningsvägarna)	10 %	8 %	11 %	12 %	14 %
Övrigt	16 %	14 %	14 %	11 %	22 %

Diagram 7: Sjukfrånvarodagar per månad



Tabell 7 visar övrig frånvaro. Antalet utbildningsdagar har varit fortsatt långt. Antalet karantändagar ökade kraftigt till följd av pandemin. Även ledighet för att vårda sjukt barn har stigit under 2022.

Tabell 7

	2018	2019	2020	2021	2022
Alterneringsledighet	771	302	604	323	329
Utbildningsdagar	1851	1962	971	945	1164
Oavlönad tjänstledighet	9138	9886	7971	6955	8403
Vård av sjukt barn	1467	1378	1599	2368	3116
Permittering	0	0	0	0	0
Spartalko	0	0	0	0	0
Karantän	0	0	180	671	5153
Byte av semesterpeng	0	0	0	662	593
Totalt	13227	13528	11325	11924	18758

4. PERSONALKOSTNADER

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 94 109 751,75 € jämfört med 89 601 868,45 € under 2021. D.v.s. en ökning på 4 507 883,30 €, eller ca 5 %.

LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING (Enligt skatteredovisningar)

Löner för huvudsyssla	2022	2021
Raseborgs stad	74 157 618 €	70 691 606 €
Raseborgs Vatten	1 030 885 €	1 019 480 €

Löner för bisyssla		
Raseborgs stad	38 062 €	30 756 €
Raseborgs Vatten	2 098 €	1 129 €

Naturaförmåner		
Raseborgs stad	346 058 €	345 195 €
Raseborgs Vatten	240 €	240 €

Arbetsersättningar	2 692 451 €	2 598 049 €
Källskattepliktiga löner		0 €

TOTALT	<u>78 267 412 €</u>	<u>74 686 454 €</u>
---------------	----------------------------	----------------------------

PERSONALKOSTNADER	2022	2021
Personalkostnader		
Löner och arvoden	76 434 799,48 €	72 190 721,94 €
Till löner hörande ersättningar	<u>-1 515 108,78 €</u>	<u>-1 292 679,77 €</u>
	74 919 690,70 €	70 898 042,17 €

Lönebikostnader		
Pensionskostnader	16 245 321,48 €	16 082 133,12 €
Övriga lönebikostnader	<u>2 910 448,42 €</u>	<u>2 578 808,37 €</u>

Totalt enligt resultaträkningen	94 075 460,60 €	89 558 983,66 €
---------------------------------	-----------------	-----------------

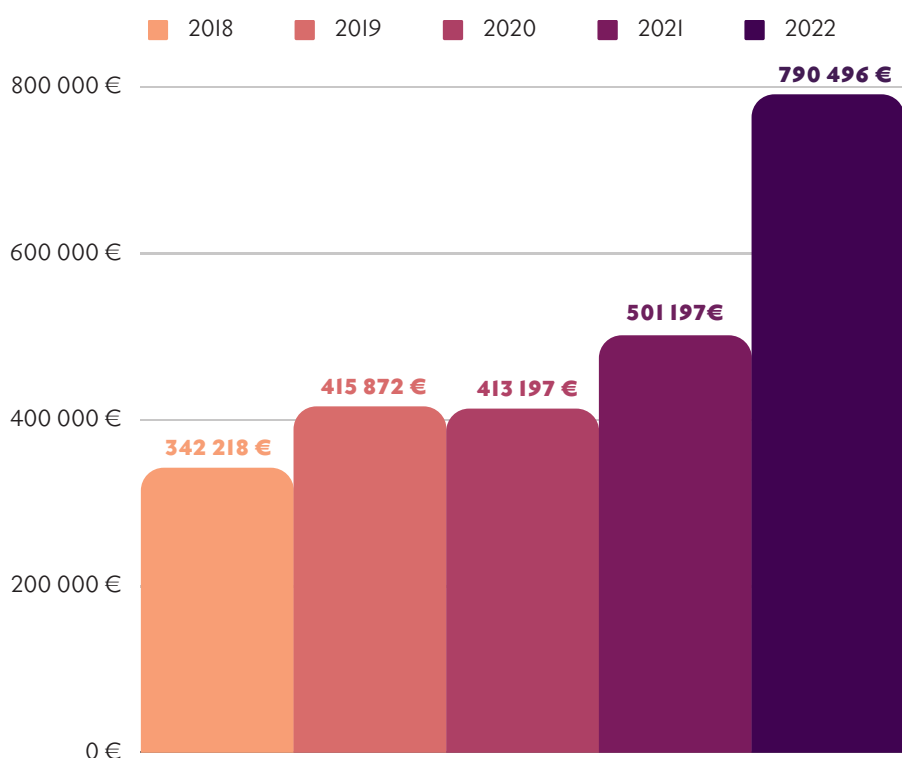
Aktiverade personalkostnader	34 291,15 €	42 884,79 €
------------------------------	-------------	-------------

PERSONALKOSTNADER TOTALT	94 109 751,75 €	89 601 868,45 €
---------------------------------	------------------------	------------------------

5. ÖVERTIDERSÄTTNINGAR

I diagram 8, samt i tabell 8 beskrivs övertidersättningarna exklusive lönebikostnader. I redovisningen ingår inte lärarnas extra timmar utöver normal undervisningsskyldighet eftersom dessa timmar ingår som en komponent i deras lönesystem. Detta arrangemang är ett billigare alternativ än att anställa flera lärare, och kan således inte anses vara övertid i egentlig mening.

Diagram 8: Övertidersättningar (utan bikostnader), hela staden.



Tabell 8

	2018	2019	2020	2021	2022
Koncerttjänster	12 156 €	2 901 €	535 €	639 €	1 846 €
Social- och hälsovård	188 076 €	257 251 €	294 646 €	361 332 €	605 943 €
Bildning	67 137 €	65 249 €	34 403 €	46 386 €	47 516 €
Teknik	42 504 €	53 018 €	41 658 €	59 613 €	99 580 €
Raseborgs Vatten	32 345 €	37 453 €	41 955 €	33 038 €	35 611 €
Sammanlagt	342 218 €	415 872 €	413 197 €	501 008 €	790 496 €

6. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Företagshälsovård för stadens anställda har erbjudits vid Mehiläinens mottagningar i Ekenäs och Karis. Avtalet innefattar förutom den lagstadgade förebyggande hälsovården sjukvård på allmänläkarnivå. Med remiss från företagsläkaren har specialistkonsultationer kunnat förverkligas.

Många trepartssamtal har förts för att utreda arbetsförmågan i syfte att bibehålla de anställdas arbetsförmåga så länge som möjligt.

Fysioterapikonsultationer utan remiss har erbjudits anställda med akuta symtom i stöd- och rörelseorganen. Den anställda har i tidigt skede fått bedömning och handledning av en fysioterapeut i syfte att förebygga smärta och arbetsoförmåga. Arbetsfysioterapeuten har även besökt arbetsplatser gällande kartläggning av ergonomi eller behov av bildskärmsglasögon.

Arbetsplatspsykologen har med remiss erbjudit samtalsterapi upp till 5 gånger. Chefer har utan remiss kunnat få stöd i utmaningar i arbetsgemenskapen eller ledarskaps stöd (chefsstöd).

Digikliniken som fungerar i MinMehiläinen applikationen har dygnet runt erbjudit hjälp i olika hälsoärenden. Inom Digikliniken fungerar även sedan 8/2022 företagshälsovårdsstationen som direkt hänvisar till rätt specialist.

Kundnöjdheten har varit hög och getts vitsordet utomordentlig. Snabb och god service samt personalens sakkunskap.

Folkpensionsanstalten ersätter företagshälsovård upp till en kostnad på 454€ per anställd. Förebyggande verksamhet ersätts till 60% medan sjukvård till 50% enligt ett system. Förebyggande vården ökade 2022 vilket ger större FPA ersättning.

Raseborgs stad har haft fyra samarbetsmöten med representanter från Mehiläinen. Syftet med dessa möten är att ta fram aktuella ärenden, utveckla verksamheten samt främja samarbete. I ett av möten deltog representanter från pensionsbolaget KEVA. Arbetarskyddschefen har haft 8 s.k. statusmöten med Mehiläinen för att diskutera praktiska saker.

Raseborgs stad är en rökfri arbetsplats sedan 2012. Staden erbjuder anställda subventionerade nikotin-ersättningspreparat eller avvänjningsmediciner genom en betalningsförbindelse via företagshälsovården.

Tabell 9

Kostnader 2018–2022	Kostnader	Stadens andel
2018	1 049 781 €	581 000 €
2019	997 188 €	573 600 €
2020	1 431 421 €	960 000 €
2021	1 300 239 €	788 593 €
2022	1 414 757 €	870 158 €

Tabell 10: Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2022.

FÖREBYGGANDE VÅRD (KLASS I)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	759 404,00 €	323 884,00 €
Förstahjälpbereidskap (utrustning och utbildning)	6 360,00 €	3 783,00 €
Totala kostnader, klass I	765 764,00 €	327 667,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	370,00 €	158,00 €

SJUKVÅRD (KLASS II)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	577 841,00 €	471 339,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	280,00 €	228,00 €

Totala kostnader , klass I + klass II + ej FPA ersatt 71 152€	1 414 757,00 €	870 158,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	684,00 €	420,00 €
FPA ersättningstak	454,00 €	





Tabell II: Uppgifter om företagshälsovårdens verksamhet, totalt.

	2022	2021
FÖRETAGSLÄKARE		
Hälsundersökning	2006 st	921 st
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	107 st	1 st
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	152 h	191 h
Sjukvård	2013 st	1800 st
Arbetsplatsutredning	5 h	4 h
FÖRETAGSHÄLSOVÅRDARE		
Hälsundersökning	308 st	496 st
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	352 st	1101 st
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	67 st	108 h
Sjukvård	413 st	380 st
Arbetsplatsutredning	127 h	95 h
ARBETSPLATSFYSIOTERAPEUT		
Hälsundersökning	2 st	2 st
Arbetsplatsutredning, ergonomikartläggning	115 h	55 h
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	687 st	567 st
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	16 h	35 h
ARBETSPLATSPSYKOLOG		
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	432 st	523 st
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	10 h	11,5 h
Arbetsplatsutredning	66 h	22,5 h
SPECIALLÄKARE		
Hälsundersökning	74 st	58 st
Sjukvård	270 st	388 st
UNDERSÖKNINGAR		
Laboratorieundersökningar	6379 st	7302 st
Bilddiagnostik	519 st	563 st

7. ARBETARSKYDDET

ARBETARSKYDDSPERSONALEN

Resursen för arbetarskyddsfullmäktige (personalens representanter) var totalt två årsverken. Arbetarskyddsfullmäktige väljs för en period på fyra år och perioden inleddes år 2022. Därför hölls arbetarskyddsfullmäktigeval hösten 2021.

Resursen för arbetarskyddschefen (arbetsgivarens representant) är en på heltid.

ARBETARSKYDDSSEKTIONEN

Arbetarskyddssektionen har sammanträtt åtta gånger under året. I arbetarskyddssektionen diskuteras övergripande arbetarskyddsärenden som berör de anställda inom staden, så som företagshälsovårdens verksamhet och olycksfallsstatistik.

ARBETARSKYDDSVERKSAMHETEN

Arbetarskyddspersonalen har fungerat som stöd för förmän och anställda i frågor kring arbetarskydd, säkerhet och arbetshälsa.

På grund av covid-19-pandemin och de restriktioner den fört med sig har arbetsplatsbesök och fysiska möten delvis ersatts med digitala möten. Arbetarskyddsverksamheten har främst varit att introducera arbetsolycksfalls anmälningen via Fenniavårdaren samt stöda personalen med övergången till välfärdsområdet. Arbetarskyddsfullmäktige har besökt ett stort antal enheter under året för att stöda och informera personalen.

Arbetarskyddet har under året mottagit tio anmälningar om osakligt bemötande.

INOMHUSLUFT

Arbetarskyddspersonalen är medlemmar i stadens inomhusluftsgrupp som sammanträder regelbundet, ca var fjärde vecka. Bildningsdirektören fungerar som gruppens ordförande och arbetarskyddschefen som sekreterare. I övrigt består gruppen av representanter från tekniska sektorn, Sydspetsens miljöhälsa och företagshälsovården.





ARBETSOLYCKSFALL

Till Fennia har 152 anmälningar om arbetsolycksfall anmälts. Ur tabell I2 framgår vilken typ av olyckor och inom vilken sektor de inträffat. Anmälningar om hot eller våld som kommit till arbetsgivarens kännedom var 150. Inkomna anmälningar har främst kommit från bildningen (skolor 65 och småbarnspedagogik 70). Social- och hälsovården har anmält via HaiPro, behandlats internt och har inte kommit arbetarskyddet till kännedom. 15 anmälningar från tekniska sektorn och koncerntjänster.

Endast fem nära på-händelser har rapporterats under året.

Tabell I2: Olycksfall under arbetstid och arbetsresa.

	Bildning	Social- och hälsovård	Teknik och Raseborgs Vatten	Koncern- tjänster	Totalt
Yttre skada/våld	11	1	3	0	15
Fall/halka/snubbla	9	20	15	1	45
Muskelskada	7	11	4	0	22
Sår/bett/nålstick	8	8	10	0	26
Arbetsresa	10	23	10	1	44
Totalt	45	63	42	2	152

Tabell I3: Arbetarskydd statistik sammandrag 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Antal rapporterade olycksfall i arbete	136	137	249	198	152
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	9	11	7	24	44
Antal rapporterade nära på händelser	2	4	3	4	5



8. REKREATIONSVERKSAMHET

MUUVIT

Efter ett års paus var muuvitverksamheten tillbaka. Verksamhetens målsättning är att aktivera personalen och uppmuntra till idrott, motion och en hälsosam livsstil. Under året ordnades totalt 10 evenemang uppdelat på 22 tillfällen:

- Grundkurser i padel
- Testa på tillfällen i gymmen:
 - Crosstraining
 - Movement
 - Bodypump
 - Tabata
 - Morgonträning
 - Träningstips vid utegymmen
- Båtutfärd
- Yoga

Jämfört med före pausen och coronaåren kunde man se en klar deltagarminskning. Flera evenemang tvingades avbokas på grund av för få deltagare.

Motionskampanjen UppochHoppa challenge 2022 gick ut på att samla poäng. För varje dag under kampanjtiden som man motionerade mer än 30 min gavs 1 poäng. Kampanjen gick av stapeln mellan 11.4 och 29.5.2022. Bonuspoäng gavs om man uppnådde motionsrekommendationerna, ersatte bil eller kollektivtrafik med nyttomotion till jobbet och om man testat på en ny motionsform under kampanjtiden. Sammanlagt 56 svar lämnades in under kampanjen och bland deltagarna lottades priser ut.

Totalt deltog 156 personer i Muuvits verksamhet under år 2022.

FÖRMÅNER

Liksom år 2021 höjdes ePassiförmånssumman för flexförmånen år 2022 till 100 €. Personalen kan dela förmånen mellan motion, kultur och välmående. Anställda med anställningsförhållande längre än tre månader kan ansöka om ePassi förmånen. Förmånen användes av 83,2 % av de som ansökt om förmånen och totalt 79% av förmånssumman användes.

Liksom tidigare har stadens personal haft möjlighet att besöka simhallen till ett reducerat pris på 1 € per besök. Under året gjordes 4 337 besök till reducerat pris i simhallen.

År 2022 hade arbetsgrupper möjlighet att använda Tyky-peng på 20 € per deltagare. Målsättningen var att ordna evenemang som höjer och förbättrar gemenskapen och stämningen i arbetsgruppen. Totalt deltog 1319 personer i verksamhet som Tyky-pengen finansierade.

Efter 2 års paus ordnade staden julfest den 2.12.2023 i Ekenäs bollhall och cirka 570 personer deltog.

UPPVAKTNINGAR

Staden uppvaktade personal som under året fyllt 50 och 60 år, gått i pension, och till personal som jobbat 20-, 30- eller 40 år. Födelsedagar uppvaktades med spabesök medan 20 och 30 tjänsteår uppvaktades med penninggåva, 40 års tjänstgöring uppvaktades med 5 dagars ledighet.



9. PREMIERINGAR

På julfesten premierades följande personer och grupper för goda insatser under året.

ÅRETS MEDARBETARE

Ben Ek, Hakarinteen koulu

Patrik Degerth, Tekniska sektorn

ÅRETS GLÄDJESPRIDARE

Tina Blomqvist, Hagahemmet

Maarit Jauhiainen-Viitanen, Dagverksamheten

Esbjörn Hägerstedt, Karis Billnäs gymnasium

ÅRETS CHEF

Tove Gustafsson, Hagahemmet

ÅRETS TEAM

IMS-gruppen (processbeskrivningar)

Teamet bestod av: Fred Eklund, Annika Blomberg, Anne-Marie Brandtberg, Anne-Marie Ekholm, Katja Roni, Jens Rosendal, Niclas Skog, Sannariikka Grönfors, Evalotte Spring-Lindström, Tobias Björklund, Johanna Söderlund, Martina Ekberg

Arbetsgrupp för plan för kulturföstran

Teamet bestod av: Sanna Himmelroos, Tove von Schantz, Jennie Ahtola, Anne Koivuporras, Shanti Grönholm

ÖPPEN KLASS

Årets delaktighet

Planläggningsteamet

Teamet bestod av: Johanna Backas, Niclas Skog, Anne Lindholm, Anne-May Sundström, Minttu Peuraniemi, Johanna Avellán, Christel Lindholm, Joakim Högström

ÅRETS MILJÖGÄRNING

Fiskvägarnas underhållsteam

Teamet bestod av: Timo Tenhunen och Tom Enberg





10. PERSONALREPRESENTANTERNAS KOMMENTAR

Under det gångna verksamhetsåret har personalen fortsättningsvis ställts inför utmaningar som coronapandemin och det rådande världsläget framtvingat. En klart ökad sjukfrånvaro tillsammans med personalbrist har lett till att den psykosociala belastningen stigit. För att främja personalens välmående fattades ett tjänstemannabeslut om att höja ePassi förmånen med 50 €, till sammanlagt 100 €. En summa på 20 € per arbetstagare budgeterades dessutom för enhetsvis rekreation.

Personalrepresentanterna har under året haft bättre möjligheter att besöka enheterna då samhället öppnats upp igen efter pandemin. Dialogen med personalen är viktig och lägger grunden för vårt arbete. Vi har strävat efter att vara synliga och lättillgängliga. Under året har arbetarskyddet byggt upp ett digitalt verktyg, som underlättar kommunikationen med personalen.

Staden fick under sommaren en ny stadsdirektör och med förändringar kommer alltid nya möjligheter. Vi upplever att samarbetet med den nya stadsdirektören inletts bra. Grunden för organisationsförändringen lades också under året och kommer att fortsätta under nästa verksamhetsperiod. Personalens representanter ser organisationsförändringen som en möjlighet att vidare utveckla samarbetet med arbetsledningen och beslutsfattarna.

