



RASEBORG
RAASEPORI

RASEBORG.FI



PERSONALBOKSLUT 2021

Innehållsförteckning

	Sida
1. INLEDNING	3
2. PERSONALSTRUKTUR	7
2.1 Antalet anställda	7
2.2 Ordinarie anställda	9
2.3 Ordinarie personalens könsfördelning	10
2.4 Personalens språk	11
2.5 Avgångsomsättning	12
3. FRÅNVARO	13
4. PERSONALKOSTNADER	15
5. ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR	16
6. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	17
7. ARBETARSKYDDET	20
8. REKREATIONSVERKSAMHET	22
9. PREMIERINGAR	23
10. PERSONALENS KOMMENTAR	24

1. INLEDNING

Trettonde året Raseborg

Året 2021 var det trettonde året i Raseborgs historia. Även 2021 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.

Under 2021 fördes inga nya samarbetsförhandlingar om uppsägningar eller permitteringar. Däremot verkställdes (åtminstone delvis) det resultat av samarbetsförfarande som slutfördes under hösten 2020 i syfte att spara 2 m€ i personalkostnader i 2021 års budget.

Sjukfrånvaron sjönk från 17,01 dagar per person till 16,74 dagar. Under största delen av 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.

Företagshälsovårdens kostnader sjönk, jämfört med 2020, men har varit fortsatt höga. De extra kostnaderna för pandemin var under 2021 ca 180 000 €.

Antalet arbetsolyckor har minskat något från 249 fall under 2020 till 196 fall under 2021. Covid-19 pandemin har påverkat verksamheten på många olika sätt vilket också syns i personalbokslutets statistik. 2021 var inte ett normalt verksamhetsår. I personalenkäten har anställda haft en möjlighet att ge respons på hur man upplevt året.



Personalstrategi

Staden har fastställt en strategi för åren 2018 – 2021. Som ett komplement till strategin har tio punkter definierats som strategins förverkligande gällande personalpolitiken.

Strategin i ett nötskal:

Vision

Härliga Raseborg
Fungerar
Hållbart

Värdegrund

1. Öppenhet
2. Delaktighet
3. Jämställdhet

Strategins fyra huvudsakliga teman

1. Positiv attityd
2. Attraktiv stad
3. God service
4. Hållbar ekonomi

Strategins förverkligande gällande personalpolitiken

1. Ett gott medarbetarskap
 - Personalen ges stöd i medarbetarrollen
2. Ett gott ledarskap
 - Förmän får utbildning och stöd för sin uppgift
3. Aktiv information och kommunikation
 - Stadens kommunikationsplan implementeras hos personalen bl.a. genom utbildning
4. Fokus på att staden är en serviceorganisation
 - Kundbetjäningen lyfts fram tydligare gällande såväl externa som interna kunder
5. Satsningar på välmående och arbetshälsa för personalen
 - Åtgärder som förbättrar arbetshälsa och motivation prioriteras i budgeten
6. Sysselsätter och handleder personer inom den egna organisationen
 - Staden ombesörjer att det finns förutsättningar för att sysselsätta långtidsarbetslösa inom sin egen verksamhet
 - Stadens enheter tar i mån av möjlighet emot praktikanter, läroavtalselever, studerande som har inläring i arbete - period, civiltjänstgörare samt elever som utför dagsverke.
7. Personalens kunnande utvecklas
 - Personalens kunnande utvecklas och tas till vara. Även tyst kunskap tas tillvara vid personalens avgång

8. Elektroniska arbetssätt implementeras
 - Olika besluts- och arbetsprocesser digitaliseras
9. En bra arbetsmiljö eftersträvas
 - Såväl den fysiska som den psykiska arbetsmiljön förbättras
10. Jämställdhet och likabehandling eftersträvas
 - Jämställdhetsplanen förverkligas

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 89 601 868,45 € jämfört med 84 330 125,03 € under 2020. D.v.s. en ökning på 5 271 743,42 €, eller ca 5,9 %.

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. I juni 2021 beslöt stadsstyrelsen att belöna personalen i form av en extra 50 € i ePassi. Förmånen kan användas till motions- kultur- och välmåendetjänster.

Statistik

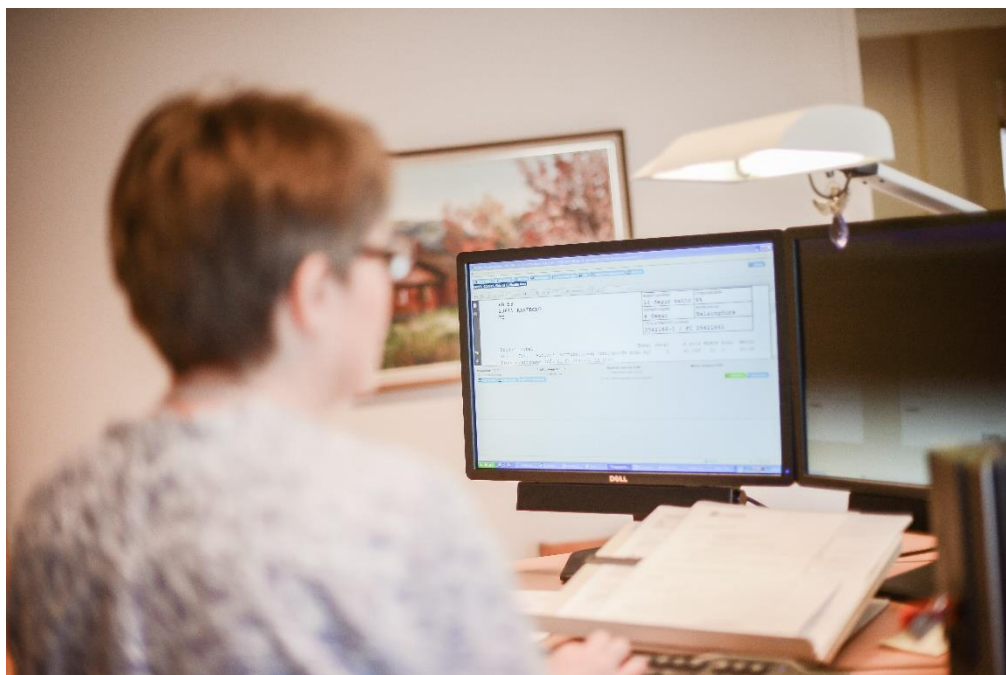
Detta personalbokslut är det trettonde som gjorts för Raseborgs stad. Personalbokslutet är ett redskap för uppföljning och utveckling av ärenden som gäller personalen. Syftet med personalbokslutet är att ge en helhetsbild av personalstrategin, personalmängden och strukturen, personalens arbetsinsats, 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 trettonde för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009 – 2020, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2017 - 2020.

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 anges personal i huvudtjänst 31.12.2021. 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 76 personer från 31.12.2020 till 31.12.2021. Ökningen beror i huvudsak på att staden övertog Brukets vårdhem genom överlåtelse av rörelse i maj 2021.

Personal i huvudtjänst 31.12.2021

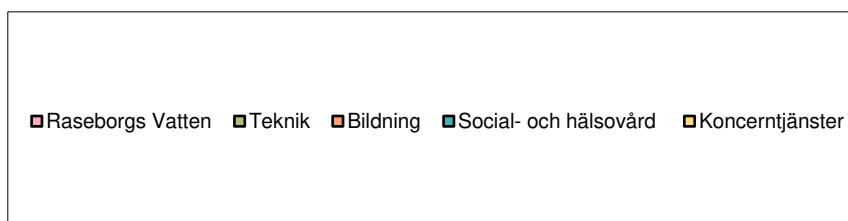
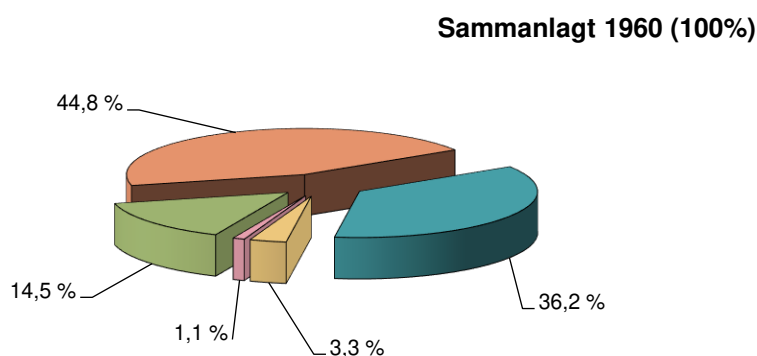


Diagram 1

Personal i huvudtjänst 2021. Hela staden och sektorer

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Koncerttjänster	62	61	57	58	60	66	70	62	63	64	64	65
Social- och hälsovård	666	674	691	688	775	827	796	729	714	714	720	710
Bildning	914	904	927	927	905	756	742	881	904	893	925	879
Teknik	297	296	295	295	297	309	301	286	288	289	295	285
Raseborgs Vatten	22	23	23	23	22	23	22	22	22	22	21	21
Sammanlagt	1961	1958	1993	1991	2059	1981	1931	1980	1991	1982	2025	1960

Tabell 1

Personal i huvudtjänst 31.12.2021 heltid, deltid

Sammanlagt 1960 pers. (100%)

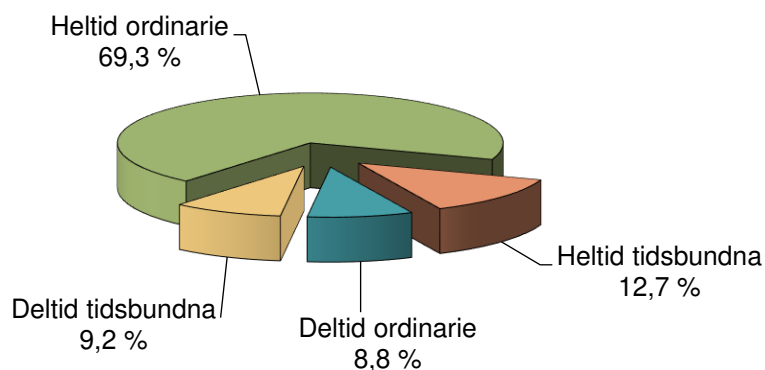


Diagram 2

Personal i huvudtjänst 2016 - 2021. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Heltid ordinarie	1185	1228	1230	1275	1289	1358
Heltid tidsbundna	231	219	250	257	252	249
Deltid ordinarie	301	255	256	160	155	173
Deltid tidsbundna	162	147	177	158	188	180
Totalt	1879	1849	1913	1850	1884	1960

Tabell 2

2.2 Ordinarie anställda

Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2021, samt nedan ett sammandrag av perioden 2009 - 2020.

Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2021

	Heltid			Deltid			Alla
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	
Stadskansliet	13	12	25	1	1	2	27
Ekonomiavdelningen	0	8	8	0	0	0	8
Personalavdelningen	5	11	16	0	1	1	17
Utvecklingsavdelningen	2	7	9	0	0	0	9
Social- och hälsovård administration	2	15	17	0	0	0	17
Äldreservice	14	290	304	1	6	7	311
Hälsovårdstjänster	8	158	166	0	3	3	169
Social service	2	42	44	0	4	4	48
Sysselsättningstjänster	6	16	22	0	0	0	22
Administration och övrig utbildning	7	13	20	3	4	7	27
Småbarnspedagogik	2	237	239	0	7	7	246
Utbildning	49	194	243	5	101	106	349
Fritidsavdelning	12	26	38	0	4	4	42
Teknik administration	4	3	7	1	0	1	8
Samhällsteknisk avdelning	18	7	25	2	0	2	27
Planläggnings- och miljöavdelning	11	15	26	0	0	0	26
Utrymmesförvaltningsavdelning	26	113	139	3	27	30	169
Avfallsnämnden	0	6	6	0	0	0	6
Raseborgs vatten	17	3	20	0	1	1	21
Hela staden	198	1176	1374	16	159	175	1549

Tabell 3

Sammandrag av perioden 2009 - 2020

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



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, 95 % av alla anställda. Inom affärsverket Raseborgs Vatten är förhållandet det motsatta där 81 % av de anställda är män.

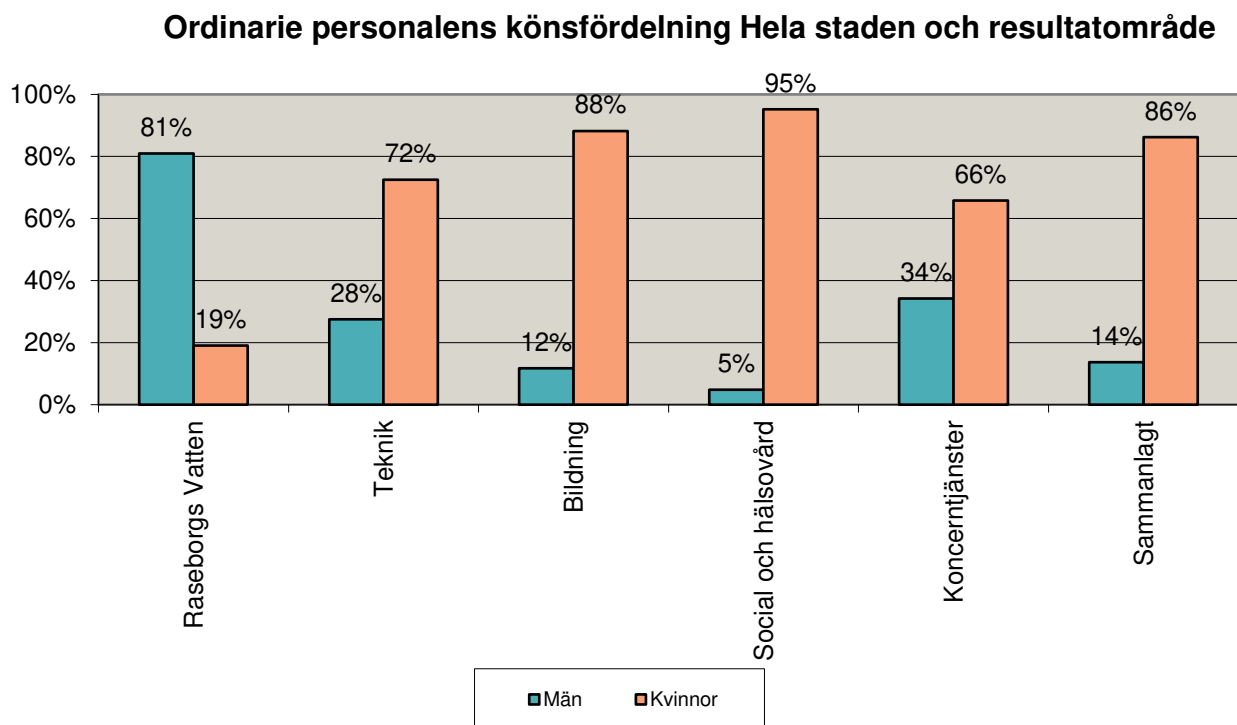


Diagram 3

2.4 Personalens språk

Personalens modersmål 2017 - 2021 beskrivs i diagram 4. 2021 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.

Personalens modersmål. Hela staden.

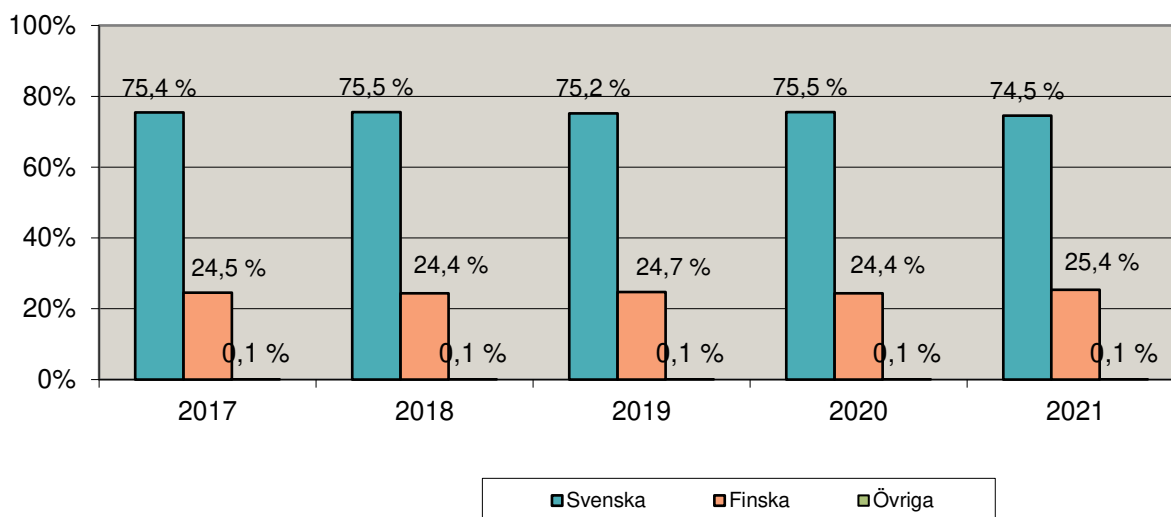


Diagram 4

2.5 Avgångsomsättning

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 138 personer vilket är ca 9 %.

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

Ordinarie personalens avgångsomsättning. Hela staden.

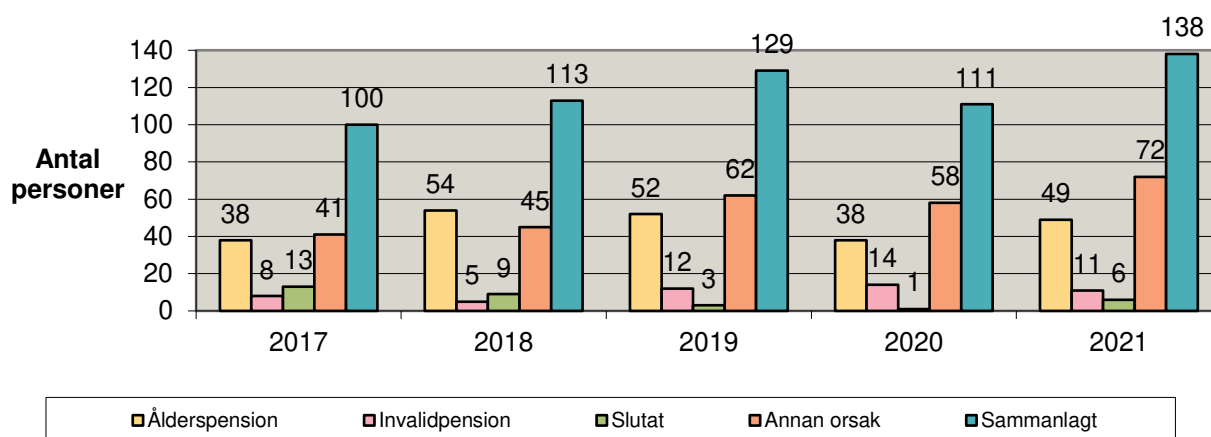


Diagram 5

Typ av pension	Personer	Medelålder
Ålderspension	49	64,1
Invalidpension	11	56,7

Tabell 4

3. FRÅNVARO

Sjukfrånvaron var under året 33 967 dagar vilket motsvarar ca 93 årsarbeten.

Diagram 6 och 7 beskriver sjukfrånvarofrekvensen per person och per månad under 2021. Tabell 5 beskriver de vanligaste diagnosgrupperna.

Sjukfrånvaron var i medeltal 16,74 dagar per person, vilket motsvarar 4,6 %. År 2020 var sjukfrånvaron i medeltal 17,01 dagar per person, vilket motsvarar 4,7 %. Sjukfrånvaron har således minskat med 0,1 procentenheter eller 0,27 dagar per person och år jämfört med 2020.

Sjukfrånvarodagar per person

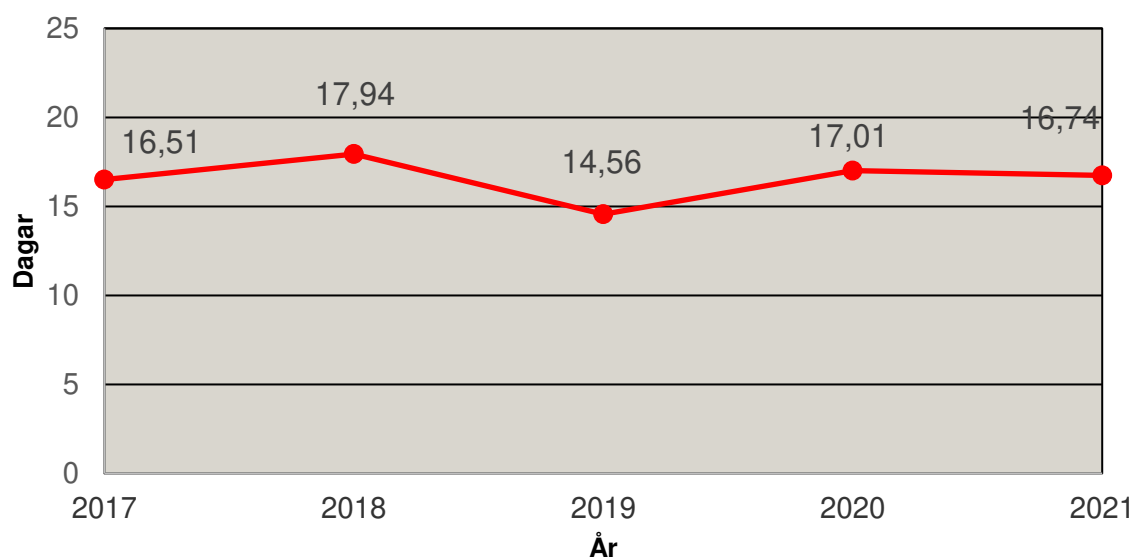


Diagram 6

	2017	2018	2019	2020	2021
M: (sjukdomar i stöd och rörelseorganen)	28 %	33 %	35 %	38 %	36 %
F: (psykisk ohälsa)	23 %	26 %	27 %	20 %	21 %
R: (egen anmälan/odiagnosticerad)	11 %	10 %	11 %	12 %	14 %
S-T: (skador och olyckor)	11 %	5 %	5 %	5 %	6 %
J: (sjukdomar i andningsvägarna)	10 %	10 %	8 %	11 %	12 %
Övrigt, bl.a. nervsystemet, tumörer, blodomlopp, ögon, öron	18 %	16 %	14 %	14 %	11 %

Tabell 5

Sjukfrånvarodagar per månad

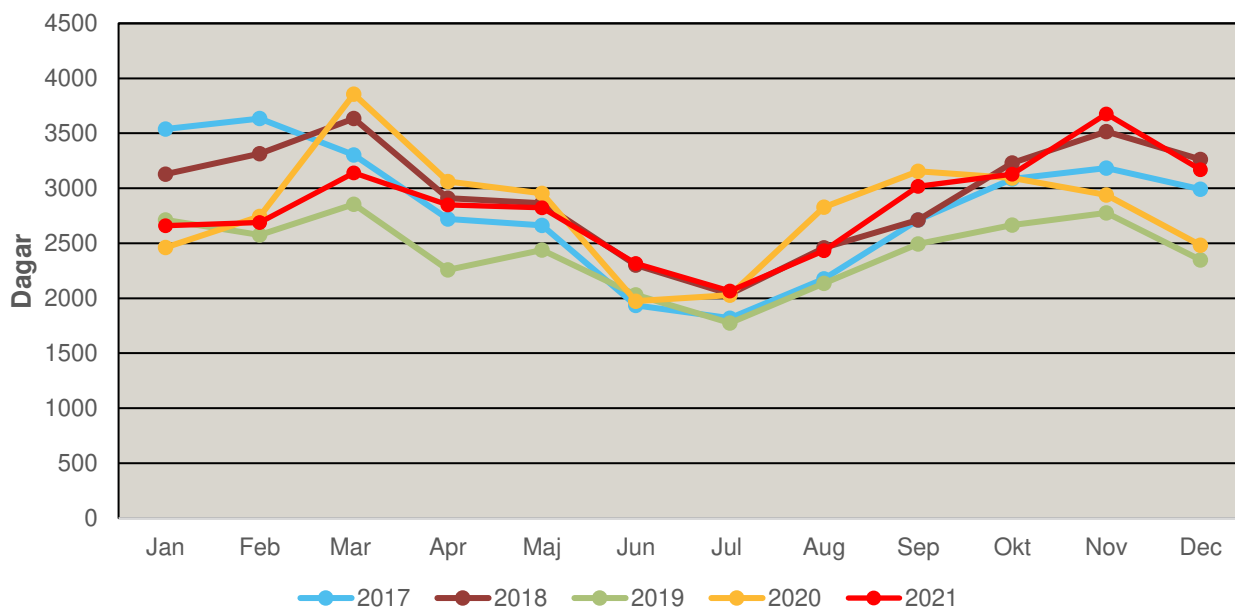


Diagram 7

Tabell 6 visar övrig frånvaro. Antalet utbildningsdagar har varit fortsatt långt. Antalet karantändagar ökade kraftigt till följd av pandemin. För första gången var det möjligt att byta semesterpeng mot ledig tid. 662 dagar togs som utbytesledighet. Det sammanlagda värdet på utbytesledigheterna var ca 95 000 €.

	2017	2018	2019	2020	2021
Alterneringsledighet	133	771	302	604	323
Utbildningsdagar	1625	1851	1962	971	945
Oavlönad tjänstledighet	6607	9138	9886	7971	6955
Vård av sjukt barn	1309	1467	1378	1599	2368
Permittering	0	0	0	0	0
Spartalko	1029	0	0	0	0
Karantän	0	0	0	180	671
Byte av semesterpeng	0	0	0	0	662
Totalt	10703	13227	13528	11325	11924

Tabell 6

4. PERSONALKOSTNADER

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 89 601 868,45 € jämfört med 84 330 125,03 € under 2020. D.v.s. en ökning på 5 271 743,42 €, eller ca 5,9 %.

LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING (Enligt skatteredovisningar)

	2021	2020
Löner för huvudsyssla		
Raseborgs stad	70 691 606 €	66 385 050 €
Raseborgs Vatten	1 019 480 €	999 600 €
Löner för bisyssla		
Raseborgs stad	30 756 €	17 136 €
Raseborgs Vatten	1 129 €	0 €
Naturaförmåner		
Raseborgs stad	345 195 €	292 535 €
Raseborgs Vatten	240 €	200 €
Pensioner		
Raseborgs stad	0 €	16 411 €
Raseborgs Vatten	0 €	
Arbetsersättningar	2 598 049 €	2 472 716 €
Källskattepliktiga löner		0 €
Totalt	74 686 454 €	70 183 647 €

PERSONALKOSTNADER	2021	2020
Personalkostnader		
Löner och arvoden	72 190 721,94 €	68 076 283,92 €
Till löner hörande ersättningar	-1 292 679,77 €	-1 208 812,06 €
	70 898 042,17 €	66 867 471,86 €
Lönebikostnader		
Pensionskostnader	16 082 133,12 €	15 219 800,73 €
Övriga lönebikostnader	2 578 808,37 €	2 191 454,58 €
Totalt enligt resultaträkningen	89 558 983,66 €	84 278 727,17 €
Aktiverade personalkostnader	42 884,79 €	51 397,86 €
Personalkostnader totalt	89 601 868,45 €	84 330 125,03 €

5. ÖVERTIDERSÄTTNINGAR

I diagram 8, samt i tabell 7 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.

**Övertidersättningar (utan bikostnader),
Hela staden**

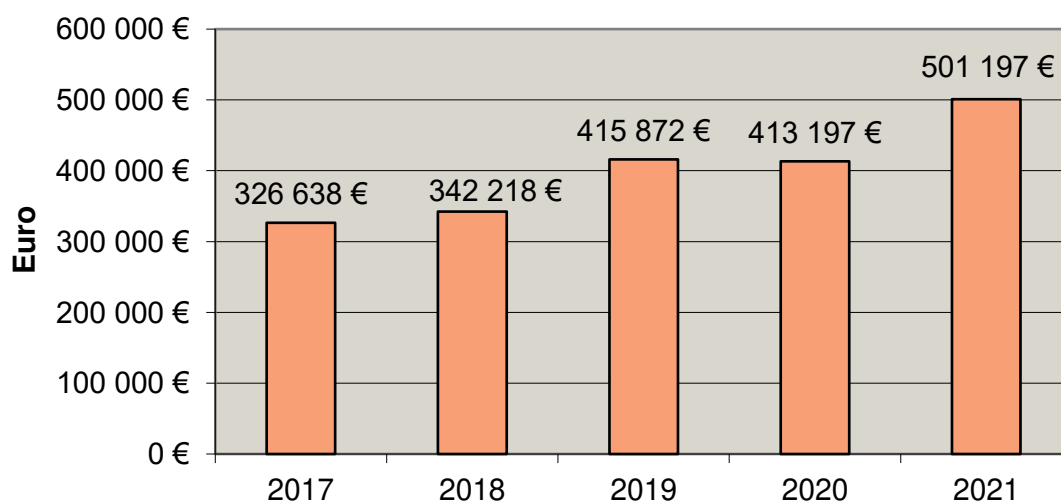


Diagram 8

	2017	2018	2019	2020	2021
Koncerttjänster	8 556 €	12 156 €	2 901 €	535 €	639 €
Social och hälsovård	176 380 €	188 076 €	257 251 €	294 646 €	361 332 €
Bildning	63 766 €	67 137 €	65 249 €	34 403 €	46 386 €
Teknik	47 544 €	42 504 €	53 018 €	41 658 €	59 613 €
Raseborgs Vatten	30 392 €	32 345 €	37 453 €	41 955 €	33 038 €
Sammanlagt	326 638 €	342 218 €	415 872 €	413 197 €	501 008 €

Tabell 7

6. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Företagshälsovård för stadens anställda har erbjudits vid Mehiläinens mottagningar i Ekenäs och Karis. Som tillägg till den lagstadgade förebyggande företagshälsovården har sjukvård på allmänläkarnivå ingått. Specialistläkarkonsultationer har kunnat göras med remiss från företagsläkaren.

Fysioterapikonsultationer har erbjudits anställda med akuta symtom i stöd- och rörelseorgan. Den anställda har i god tid fått bedömning och handledning av en fysioterapeut, vilket kan förebygga långvarig smärta och arbetsförmåga. Fysioterapeuten har även besökt arbetspunkter vid kartläggning av ergonomi.

Arbetsplatspsykologen har med remiss kunnat erbjuda psykologtjänster i form av samtalsterapi upp till 5 gånger. Utan remiss har förmän kunnat få stöd i utmaningar i arbetsgemenskapen eller i stöd med ledarskapsutmaningar.

Digikliniken har dygnet runt erbjudit hjälp i olika hälsoärenden. Digikliniken fungerar i *MinMehiläinen* applikationen som 77% av de anställda laddat ner och 88% av dem använt den.

Folkpensionsanstalten ersätter företagshälsovård upp till en kostnad på 436€ per anställd. Ersättningen grundar sig på avtalet om företagshälsovård, arbetsplatsutredningen och en uppdaterad version av verksamhetsplanen för företagshälsovård. För förebyggande verksamhet ersätts kostnaderna till 60% och om maximibeloppet inte nåts ersätts sjukvårdskostnader till 50% , dock med högst 40% av det sammanlagda maximibeloppet. Raseborgs stad har haft fyra samarbetsmöten tillsammans med representanter från Mehiläinen. Syftet med dessa möten har varit att främja samarbete och utveckla verksamheten. Vid ett av dessa möten deltog även representanter från det kommunala pensionsbolaget KEVA.

Raseborgs stad är sedan 2012 en rökfri arbetsplats och erbjuder stöd för rökavvänjning i form av subventionerade nikotinersättningspreparat eller avvänjningsmediciner. Dessa har kunnat fås genom en betalningsförbindelse från företagshälsovården.



Förebyggande vård (klass I)

	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	668 995,00 €	281 614,00 €
Förstahjälppberedskap (utrustning och utbildning)	11 061,00 €	6 305,00 €
Totala kostnader , klass I	680 056,00 €	287 919,00 €

Kostnad i medeltal per anställd	327,00 €	135,00 €
--	-----------------	-----------------

Sjukvård (klass II)

	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	500 784,00 €	371 034,00 €

Kostnad i medeltal per anställd	241,00 €	178,00 €
--	-----------------	-----------------

Totala kostnader , klass I + klass II + *	1 300 239,00 €	788 593,00 €
Kostnad i medeltal per anställd	626,00 €	380,00 €
FPA ersättningstak	436,00 €	
* 129 640 € övrigt(ej FPA ersatt)		

Tabell 8: Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2021

Kostnader 2018 - 2021	Kostnader	Stadens andel
2017	963 312 €	497 000 €
2018	1 049 781 €	581 000 €
2019	997 188 €	573 600 €
2020	1 431 421 €	960 000 €
2021	1 300 239 €	788 593 €

Tabell 9

	2021	2020
Företagsläkare		
Hälsoundersökning	921 st	1857 st
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	1 st	8 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	191 h	145 h
Sjukvård	1800 st	1138 st
Arbetsplatsutredning	4h	32.5 h
Företagshälsovårdare		
Hälsoundersökning	496 st	716 st.
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	1101 st	510 st
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	108 h	57 h
Sjukvård	380 st	614 st.
Arbetsplatsutredning	95 h	174 h
Arbetsplatsfysioterapeut		
Hälsoundersökning	2 st	349 st.
Arbetsplatsutredning, ergonomikartläggning	55 h	94 h
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	567 st	314 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	35 h	11.5 h
Arbetsplatspsykolog		
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	523 st	558 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	11.5 h	2 h
Arbetsplatsutredning	22.5 h	44 h
Specialläkare		
Hälsoundersökning	58 st	91 st.
Sjukvård	388 st	481 st.
Undersökningar		
Laboratorieundersökningar	7302 st	8017 st.
Bilddiagnostik	563 st	666 st.

Tabell 10: Uppgifter om företagshälsovårdens verksamhet, totalt.

7. ARBETARSKYDDET

Arbetskyddspersonalen

Resursen för arbetskyddsfullmäktige (personalens representanter) är totalt två årsverken. Arbetskyddsfullmäktige väljs för en period på fyra år och följande period inleds år 2022. Därför hölls arbetskyddsfullmäktigeval hösten 2021. Totalt tre kandidater ställde upp i valet och resultatet redogjordes i november på stadens intranät. Resursen för arbetskyddschefen (arbetsgivarens representant) är en på heltid.

Arbetskyddssektionen

Arbetskyddssektionen har sammanträtt sex gånger under året. I sektionen ingår även vicearbetskyddsfullmäktige, förutom ordinarie arbetskyddsfullmäktige och arbetskyddschefen. I arbetskyddssektionen diskuteras övergripande arbetskyddsärenden som berör de anställda inom staden, så som företagshälsovårdens verksamhet och olycksfallsstatistik.

Arbetskyddsverksamheten

Arbetskyddspersonalen har fungerat som stöd för förmän och anställda i frågor kring arbetskydd, säkerhet och arbetshälsa.

På grund av Covid-19-pandemin och de restriktioner den fört med sig har arbetsplatsbesök och fysiska möten långt ersatts med digitala möten. Arbetskyddsutbildningar har ordnats regelbundet som webinarier genom Teams. I september gästade Kaj Kunnas under rubriken "Idag är världens viktigaste dag".

Arbetskyddet har under året mottagit tio anmälningar om osakligt bemötande.

Inomhusluft

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



Arbetsolycksfall

Arbetarskyddet har mottagit 198st. anmälningar om arbetsolycksfall. Ur tabell 11 framgår vilken typ av olyckor och inom vilken sektor de inträffat. Samtliga anmälningar om hot eller våld är inte rapporterade till försäkringsbolaget Fennia. Endast fyra nära på-händelser har rapporterats under året.

	Bildning	Social- och hälsovård	Teknik och Raseb. Vatt.	Koncern- tjänster	Totalt
Fall	18	12	7		37
Våld eller hot	73	33			106
Nålstick		2			2
Försträckning	7	4	5	1	17
Sår, bränn- och klämskada	1	1	8		10
Fotskada	2				2
Arbetsresa	8	10	5	1	24
Totalt	109	62	25	2	198

Tabell 11: Olycksfall under arbetstid och arbetsresa

	2017	2018	2019	2020	2021
Antal rapporterade olycksfall i arbete	127	136	137	249	198
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	13	9	11	7	24
Antal rapporterade nära på händelser	31	2	4	3	4

Tabell 12: Arbetarskydd statistik sammandrag 2017 - 2021

8. REKREATIONSVERKSAMHET

Muuvit

Sett ur ett rekreativsperspektiv har året varit utmanande. Rekreativverksamheten saknade budget, vilket i princip gjort att arbetet stått stilla i undantag av den årliga motionsutmaningen. Motionsutmaningen 2021 var motionsbingo. Utmaningen gick av stapeln mellan den 1.4 och 31.5.2021. Efter kampanjtiden lyckades 35 deltagare få bingo, bland dessa lottades priser ut.

Förmåner

ePassi förmånssumman höjdes för år 2021 till 100 €. Det här som ett tack för de utmaningar som covid19-pandemin inneburit för personalen. Dessutom ändrades förmånstypen till flex-förmån så att också välmående ingår i förmånsubudet. Stadens helhet är nu alltså kultur-, motions- och välmåendeförmån som den anställda nu kan välja mellan. Anställda med anställningsförhållande över 3 månader har haft möjlighet att ansöka om ePassi förmånen.

ePassi förmånen användes år 2021 av 1457 personer, användningsgraden var 78,2 %, vilket är en stor ökning jämfört med tidigare år. Liksom tidigare har stadens personal haft möjlighet att besöka simhallen till ett reducerat pris på 1 €/besök.

Ingen julfest ordnades på grund av Covid-19 pandemin.



9. PREMIERINGAR

I december 2021 premierades följande personer och grupper för goda insatser under året.

1. Årets medarbetare

Fastighetsskötaren Leif Strömberg
Forskaren Lena Dahlberg

2. Årets glädjespridare

Närvårdaren vid seniorrådgivningen Kerstin Holmberg

3. Årets förman

Chef för administrativa tjänster Jens Rosendal

4. Årets Team

Ungdomstjänster

Teamet består av följande personer:

Sebastian Berg, Nicolina Holmberg, Camilla Lindholm, Nadine Mannström, Sollav Anvar och Benjamin Ahlfors.

5. Öppen klass

Årets arbetsinsats:

Årets arbetsinsats har gjorts av det team som ansvarat för planeringen och koordineringen av coronavaccineringarna. Det har varit ett omfattande och krävande arbete som påverkat alla Raseborgare.

Teamet består av följande personer:

Annika Rehn, Michael Westerlund, Pamela Stoor och Susanne Allén.

6. Årets miljögräddning

Parkavdelningen

Årets miljögräddning har gjorts av parkenheten som ändrat en del gräsmattor till ängar. Det sparar på gräsklippningsresurser och det är bra för pollinerare.

Teamet består av följande personer:

Maria Eriksson, Tuija Merikanto, Tanja Liljeqvist, Åsa Ekström, Stig Enberg, Maj-Len Gerke, Peter Heerman, Johan Winstén, Mathias Granroth, Linus Illman, Anna Packalén, Jan-Christian Hemanus, Sonja Källberg-Laine, Tomas Ahlfors och Anu Lappalainen.

10. PERSONALREPRESENTANTERNAS KOMMENTAR

Året 2021 präglades fortsättningsvis av COVID-19 vilket var utmanande för personalen. Välmående i arbete har varit en utmaning då personalresurserna har varit begränsade samt resultatet av samarbetsförhandlingar blev en inbesparning på 2 miljoner i personalkostnaderna under året 2021. Personalenkäten visar en minskning i svarsprocenten vilket väcker oro över hur personalen upplever vikten av att svara. Enkäten är det enda verktyget som visar hur personalen upplever Raseborgs stad som arbetsgivare. Detta bör utvecklas för att kunna säkerställa personalens roll och delaktighet i organisationen.

Utvecklingen av samarbetet mellan huvudförtroendemännen, arbetsledningen och beslutsfattarna i stadens olika organ kvarstår som ett utvecklingsmål. Förvaltningsstadgan lyfter fram samarbete vilket huvudförtroendemännen framfört upprepade gånger. Personalen belönades med en personalförmån på 50 euro till ePassi för ett gott arbete under COVID-19 pandemin.

Under året 2021 har huvudförtroendemännen jobbat för att klargöra olika direktiv gällande personalfrågor vilket också har gett resultat i form av att arbetsgivaren har uppdaterat direktiv och anvisningar. Detta har varit till en fördel för både arbetsgivaren och arbetstagarna.

