



RASEBORG
RAASEPORI

RASEBORG.FI



2020

Personalbokslut



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 Ordinarie personalens ålder	11
2.5 Personalens språk	13
2.6 Avgångsomsättning	14
3. PERSONALENS ARBETSINSATS	15
4. SJUKFRÅNVARO	16
5. PERSONALKOSTNADER	19
6. ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR	20
7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	22
8. ARBETARSKYDDET	25
9. REKREATIONSVERKSAMHET	27
10. ARBETSVERKSAMHET I REHABILITERINGSSYFTE	28
11. PREMIERINGAR	30
12. PERSONALENKÄT	31
13. PERSONALENS KOMMENTAR	35

1. INLEDNING

Tolfte året Raseborg

Året 2020 var det tolfte året i Raseborgs historia. Året präglades mycket av Covid-19 pandemin. När pandemin drabbade Finland i mitten på mars 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. Till och med skolorna förutsattes jobba på distans, och detta var ett nytt arbetssätt som satte både eleverna och personalen på prov. Möten och utbildningar har också skötts långt på distans.

Under våren var en del av beredskapslagens paragrafer i kraft. Vårdutbildade hade vid behov arbetsplikt, den normala arbetstidslagen gällde inte för vårdpersonalen, förlängning av uppsägningstiden och återkallande av semestrar kunde också ha blivit aktuellt. Staden behövde dock inte använda sig av andra åtgärder än en viss försiktighet i beviljandet av semestrar under våren när man befarade att pandemin skulle spridas okontrollerat och kräva att alla vårdutbildade skulle finnas tillgängliga på arbetsplatsen. Till följd av pandemin har en del personal roterat till andra arbetsuppgifter. Det har t.ex. gällt att köra matkassar till äldre.

Samarbetsförhandlingar fördes både på våren och hösten. På våren pågick förhandlingen i samarbetskommittén 21.4 - 6.5.2020. Då handlade samarbetsförhandlingen om tillämpning av arbetsavtalslagens kap 2. § 12 och permittering av anställda som till följd av pandemin inte hade arbete som vanligt. Förhandlingen ledde inte till resultat eftersom grunden föll i och med att statsrådet hävde restriktionerna innan samarbetsförhandlingen var klart.

Under hösten genomfördes ett samarbetsförfarande i syfte att under 2021 spara 2 m€ i personalkostnader i budget 2021. Samarbetsförhandlingen pågick 14.9 -26.10.2020 och resultatet innebar en minskning på 56 årsverken. När stadsfullmäktige fastställde budgeten minskade sparkravet något så att ca 50 årsverken återstod.

Sjukfrånvaron steg något från 16,2 arbetsdagar per årsverk till 17,0 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 steg kraftigt under året. Med anledning av Covid-19 pandemin har företagshälsovården haft mycket kontakt av anställda i olika riskgrupper. Personalen Covid-19 testades till en kostnad av ca 217 000€. På sidan 23 – 24 framkommer företagshälsovårdens kostnader och besöksstatistik.

Antalet arbetsolyckor har ökat dramatiskt från 142 fall under 2019 till 249 fall under 2020. Orsaken är i huvudsak ett ökande antal rapporterade fall av våld och hot inom skolorna. Covid-19 pandemin har påverkat verksamheten på många olika sätt vilket också syns i personalbokslutets statistik. 2020 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

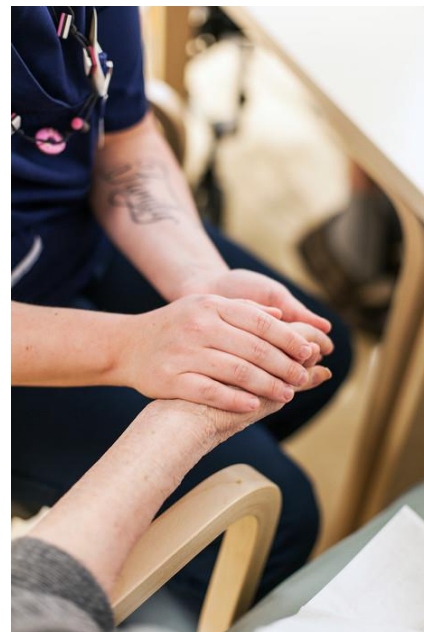
Härliga Raseborg
Fungerar
Hållbart

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 yrkeskunnsamt e) kompetensutvecklingsmålen för året.

Personalkostnadernas utveckling

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 84 330 125,03 € jämfört med 83 479 033,74 € under 2019. D.v.s. en ökning på 851 091,29 €, eller ca 1 %.

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.

En barnvänlig kommun

Raseborgs stad deltar fram till slutet av 2020 i arbetet med att vara en officiell barnvänlig kommun. Modellen med barnvänlig kommun grundar sig på UNICEFs "Child Friendly City" modell. Målet är att främja förverkligandet av barnets rättigheter i barnets vardag. För Raseborgs stad betyder detta konkret:

- Ett engagerat och produktivt utvecklingsarbete.
- Att barnvänlighet främjas på alla nivåer inom staden.
- Att åtgärder som leder till bestående förändringar vidtas.
- Att barn och unga deltar i hela processen.



Feelit

För att öka arbetsvälmåendet, stärka arbetshälsan och för skapa ett bra arbetsklimat genomförde Raseborgs stad under åren 2011 - 2013 tillsammans med Skärgårdens arbetshälsoakademi i Kasnäs projektet FEELIT. Totalt deltog 54 grupper och 993 deltagare i projektet under projekttiden. Eftersom det fanns flera arbetsplatser som hade intresse av att delta i projektet, men inte hann under själva projekttiden så har verksamheten fortsatt i liten skala utan extern finansiering. Under 2020 deltog 2 nya grupper med sammanlagt 27 deltagare.

Statistik

Detta personalbokslut är det tolfte 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, sjukfrånvarofrekvensen, personalkostnaderna, företagshälsovården, arbetarskyddet, personalens rekreativ verksamhet, arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte, premieringar samt ett sammandrag av resultatet från personalenkäten.

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 tolfte för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009 – 2019, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2016 - 2019. Direkta statistikjämförelser med tiden innan kommunsammanslagningen, går tyvärr inte att göra. Detta beror dels på att organisationens indelning är ny och att statistikuppgifterna i de tidigare personalboksluten inte är uppgjord på samma grund och därmed inte jämförbara.

Statistikuppgifterna är hämtade ur stadens lönesystem och eHRM-info rapportmodulen. De flesta av rapporterna kan brytas ned i mindre delar så att analyser också sker på enhetsnivå. På så sätt kan stadens enheter använda uppgifterna i uppföljningen av sin verksamhet likväl som de fungerar som ett hjälpmedel för stadens ledning bl.a. vid resursering och planering av verksamheten.

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 31.12.2020. 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 34 personer från 31.12.2019 till 31.12.2020. Detta är dock en mätning som gäller ett enskilt datum på året och ger inte en rättvis bild av helheten. Den totala årsarbetsinsatsen och dess utveckling beskrivs bättre i tabell 5 och tabell 6.

Personal i huvudtjänst 31.12.2020

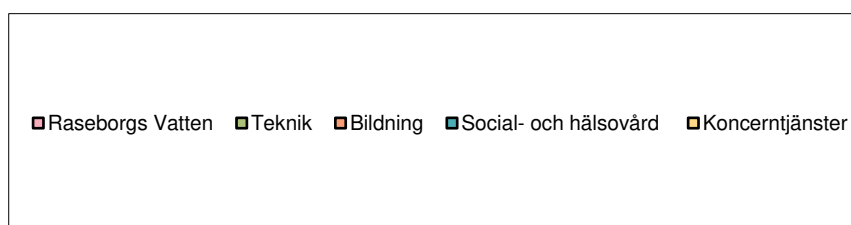
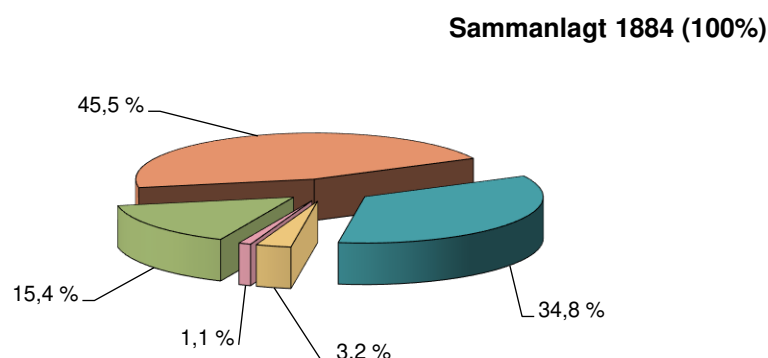


Diagram 1

Personal i huvudtjänst 2020. Hela staden och sektorer

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Koncerttjänster	67	62	61	62	61	70	70	62	63	63	59	60
Social- och hälsovård	640	648	643	679	669	729	703	647	649	654	654	656
Bildning	861	852	844	804	814	713	710	849	856	859	877	857
Teknik	303	305	302	302	293	304	290	299	298	294	294	290
Raseborgs Vatten	22	22	21	21	22	24	23	23	22	22	21	21
Sammanlagt	1893	1889	1871	1868	1859	1840	1796	1880	1888	1892	1905	1884

Tabell 1

Personal i huvudtjänst 31.12.2020 heltid, deltid

Sammanlagt 1884 pers. (100%)

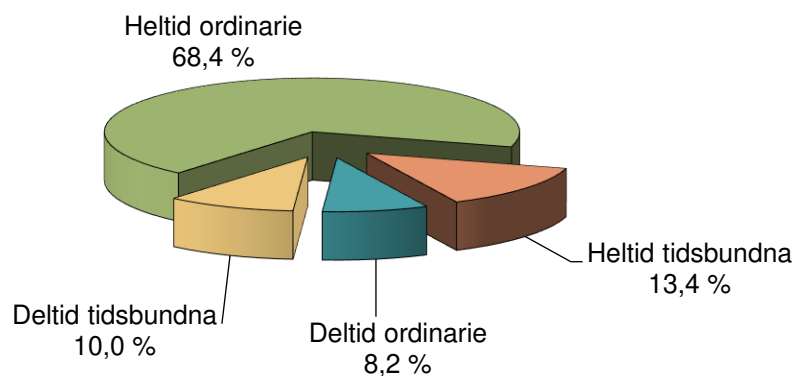


Diagram 2

Personal i huvudtjänst 2016 - 2020. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

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

Tabell 2

2.2 Ordinarie anställda

Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2020, samt nedan ett sammandrag av perioden 2009 - 2019. Eftersom motsvarande uträkningar inte gjordes på samma grund i Ekenäs, Karis och Pojo kan en relevant jämförelse med 2008 eller tidigare inte göras.

Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2020

	Heltid			Deltid			Alla
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	
Stadskansliet	11	12	23	2	0	2	25
Ekonomiavdelningen	0	8	8	0	0	0	8
Personalavdelningen	5	11	16	0	0	0	16
Utvecklingsavdelningen	2	7	9	0	0	0	9
Social- och hälsovård administration	2	13	15	0	1	1	16
Äldreservice	12	263	275	1	6	7	282
Hälsovårdstjänster	8	157	165	0	5	5	170
Social service	2	41	43	0	4	4	47
Sysselsättningstjänster	6	17	23	0	0	0	23
Administration och övrig utbildning	6	17	23	2	3	5	28
Småbarnspedagogik	2	235	237	0	4	4	241
Utbildning	46	192	238	6	102	108	346
Fritidsavdelning	13	31	44	0	3	3	47
Teknik administration	4	3	7	1	0	1	8
Samhällsteknisk avdelning	20	7	27	2	0	2	29
Planläggnings- och miljöavdelning	12	16	28	0	0	0	28
Utrymmesförvaltningsavdelning	24	123	147	5	20	25	172
Avfallsnämnden	0	6	6	0	0	0	6
Raseborgs vatten	18	2	20	1	0	1	21
Hela staden	193	1161	1354	20	148	168	1522

Tabell 3

Sammandrag av perioden 2009 - 2019

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



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 90 % av de ordinarie anställda är män.

Ordinarie personalens könsfördelning Hela staden och resultatområde

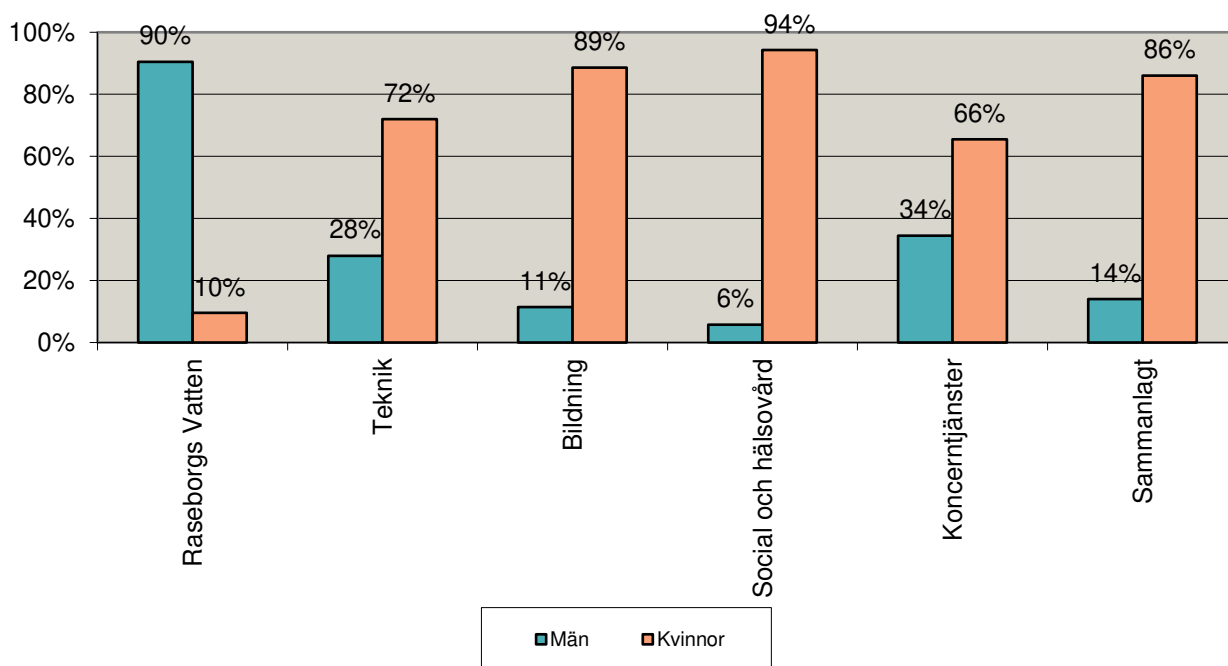


Diagram 3



2.4 Ordinarie personalens ålder

I diagram 4 beskrivs medelåldern hos stadens personal. Medelåldern bland kvinnor var 1,4 år lägre än männens medelålder.

Diagrammet beskriver situationen per 31.12.2016 - 2020.

Ordinarie personalens medelålder Hela staden

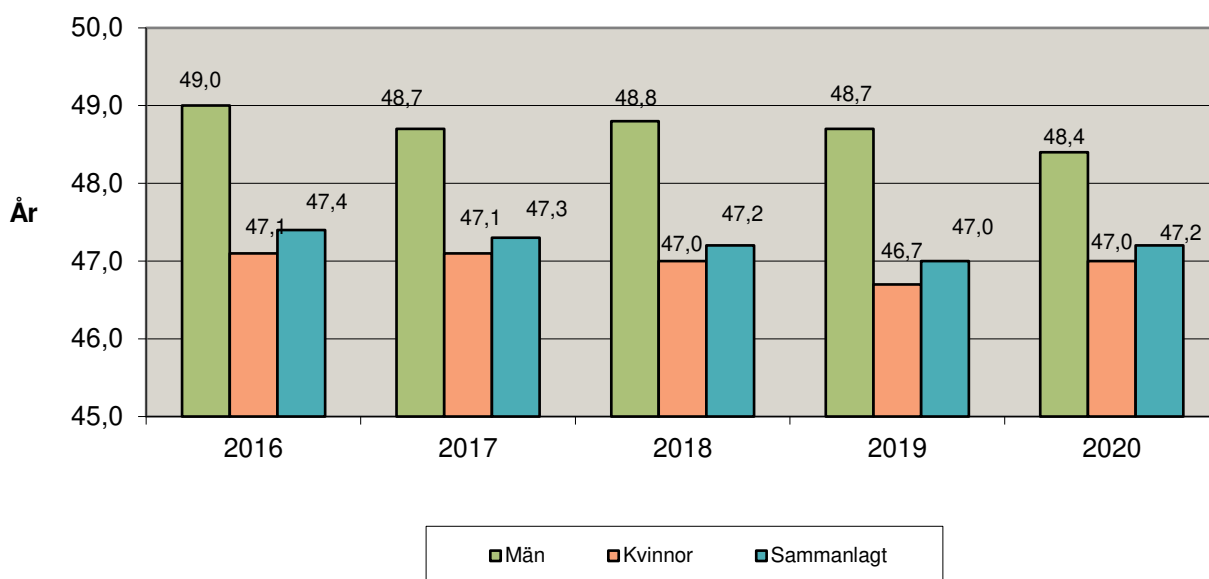


Diagram 4



Åldersprofilen i diagram 5 visar att åldersgruppen 55-59 år och 50-54 år är de största enskilda åldersgrupperna totalt. 33,9 % av personalen hör till någondera gruppen.

Man kan konstatera att över 47,7 % av den ordinarie personalen är 50 år eller äldre. Endast 6,3 % av den ordinarie personalen är under 30 år.

Åldern för pensionering varierar och kan överstiga 65 år. 31.12.2020 fanns 7 ordinarie anställda över 65 år vilket är fler än 2019 (4).

Diagrammet beskriver situationen per 31.12.2020.

Ordinarie personalens åldersprofil. Hela staden

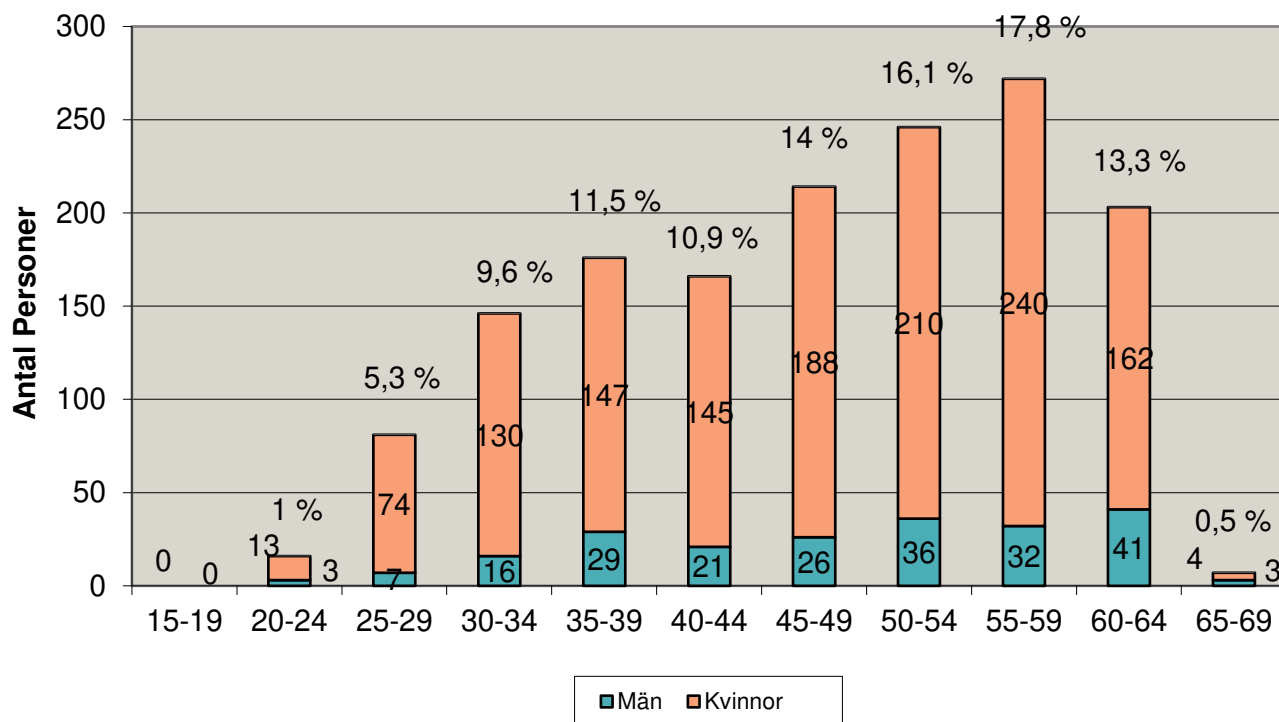


Diagram 5

2.5 Personalens språk

Ordinarie personalens modersmål 2016 - 2020 beskrivs i diagram 6. 2020 hade 75,5 % svenska som modersmål och 24,4 % finska och 0,1 % ett annat modersmål. Språkförhållandet bland stadens befolkning är 30,9 % finskspråkiga och 64,6 % svenskspråkiga samt 4,5 % övriga språk.

Ordinarie personalens modersmål. Hela staden.

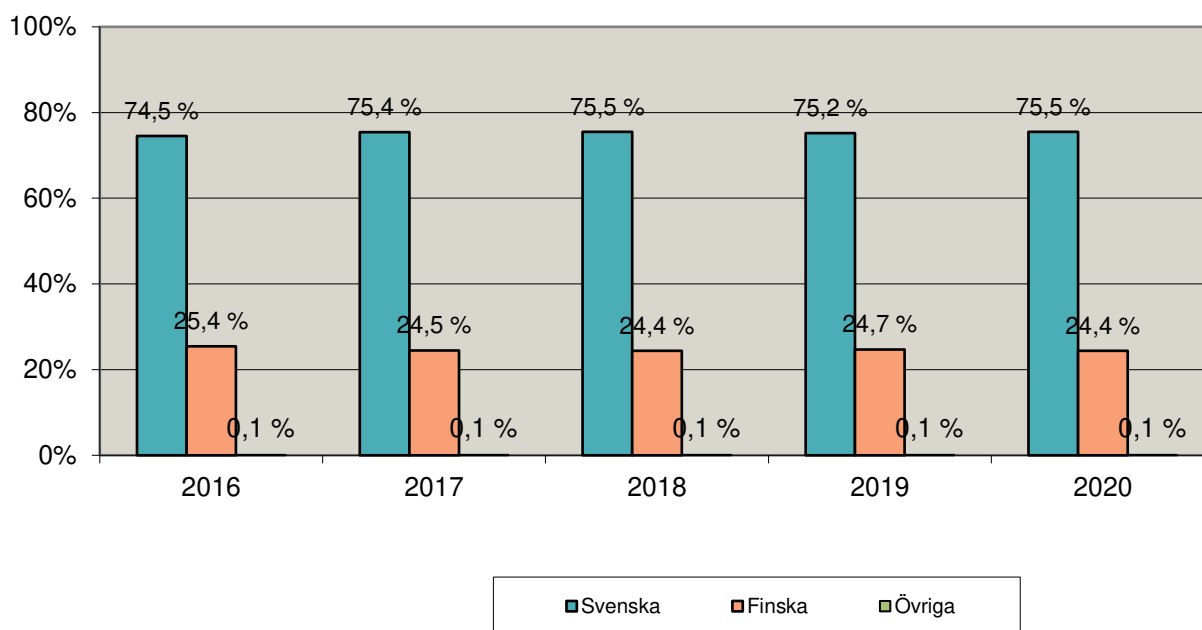


Diagram 6



2.6 Avgångsomsättning

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 111 personer vilket är ca 7,3 %.

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

Ordinarie personalens avgångsomsättning. Hela staden.

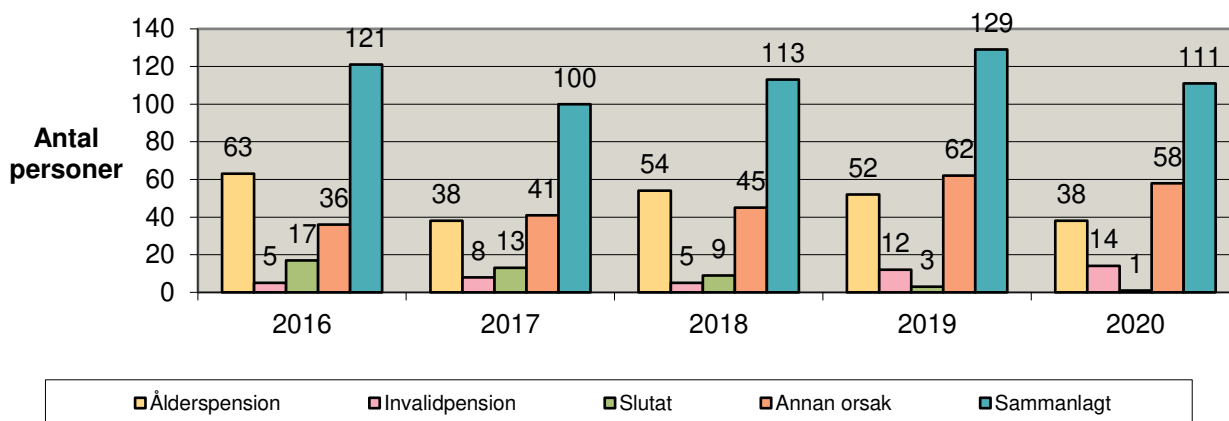


Diagram 7

Typ av pension	Personer	Medelålder
Ålderspension	38	64,1
Invalidpension	6	47,8
Delinvalidpension	8	58

Tabell 4

3. PERSONALENS ARBETSINSATS

Tabell 5 beskriver arbetsperioder i kalenderdagar, frånvaron i kalenderdagar, den arbetade ordinarie årsarbetstiden i arbetsdagar och arbetsinsatsen i årsarbeten. I beräkningen ingår inte arbetsförhållanden som är kortare än 14 dagar.

Den utförda årsarbetstiden, d.v.s. den arbetade tiden under året är antalet dagar under kalenderåret (365) minus all frånvaro i kalenderdagar. Till frånvaron hör: lördagar, söndagar, arbetstidsförkortande söckenhelger, semesterdagar och både avlönade samt oavlönade arbets- och tjänsteledigheter. Ett årsarbete är således ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. Tabell 6 visar antal årsarbeten per sektor 2016 - 2020. Tabell 7 visar olika ledigheter i antal kalenderdagar.

	Arbetsperioder i kalenderdagar	Frånvaro i kalenderdagar	Arbetsinsats sammanlagt i kalenderdagar	Arbetsinsats sammanlagt i procent	Arbetsinsats i årsarbeten
Koncerttjänster	24 715	4 911	19 804	80,1 %	54,3
Social och hälsovård	248 617	63 035	185 582	74,6 %	508,4
Bildning	319 358	67 202	252 156	79,0 %	690,8
Teknik	105 710	20 359	85 351	80,7 %	233,8
Raseborgs Vatten	8 328	1 030	7 298	87,6 %	20,0
Sammanlagt	706 728	156 537	550 191	77,9 %	1507,4

Tabell 5

	2016	2017	2018	2019	2020
Koncerttjänster	163,3	55,0	63,4	63,5	54,3
Allmän och ekonomiförvaltning	52,6				
Social och hälsovård	516,9	498,1	496,5	501,1	508,4
Bildning	720,9	690,1	709,8	695,8	690,8
Teknik	67,3	226,2	223,3	224,9	233,8
Raseborgs Vatten	20,8	20,5	19,9	20,3	20,0
Totalt	1541,8	1489,9	1512,9	1505,6	1507,3

Tabell 6

	2016	2017	2018	2019	2020
Alterneringsledighet	408	133	771	302	604
Utbildningsdagar	1399	1625	1851	1962	971
Oavlönad tjänstledighet	3162	1356	1831	2722	1093
Vård av sjukt barn	1569	1309	1467	1378	1599
Permittering	0	0	0	0	0
Spartalko	0	1029	0	0	0
Karantän	0	0	0	0	180
Totalt	6538	5452	5920	6364	4447

Tabell 7

4. SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron var under år 2020, 32 285 kalenderdagar vilket motsvarar ca 88 årsarbeten.

Diagrammen 8, 9 och 10 beskriver sjukfrånvarofrekvensen per månad, typen av frånvaro samt antalet frånvarodagar räknat i kalenderdagar under 2020.

Med lagstadgad frånvaro avses familjeledigheter, tillfällig vårdledighet, och studieledighet. Övrig frånvaro är bl.a. tjänstledighet, alterneringsledighet och rehabilitering.

Tabell 8 är en sammanställning på diagnoskoder för all sjukfrånvaro. Tabell 9 beskriver sjukfrånvaron i arbetsdagar. Sjukfrånvaron är i medeltal 17 arbetsdagar per årsarbete, vilket motsvarar 7,86 % av årets arbetsdagar. År 2019 var sjukfrånvaron i medeltal 16,2 arbetsdagar per årsarbete, vilket motsvarar 7,48 % av årets arbetsdagar. Sjukfrånvaron har således ökat med 0,38 procentenheter eller 0,8 arbetsdagar per årsarbete jämfört med 2019.

Sjukfrånvarodagar Hela staden

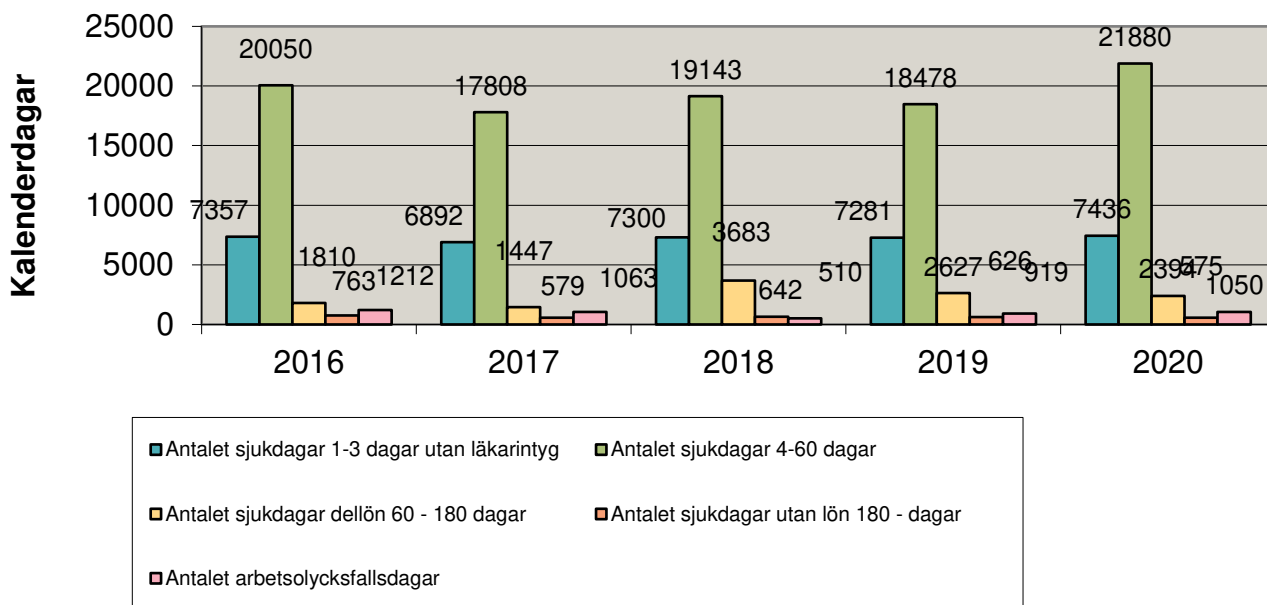


Diagram 8

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

Tabell 8

Sjukfrånvarodagar per månad

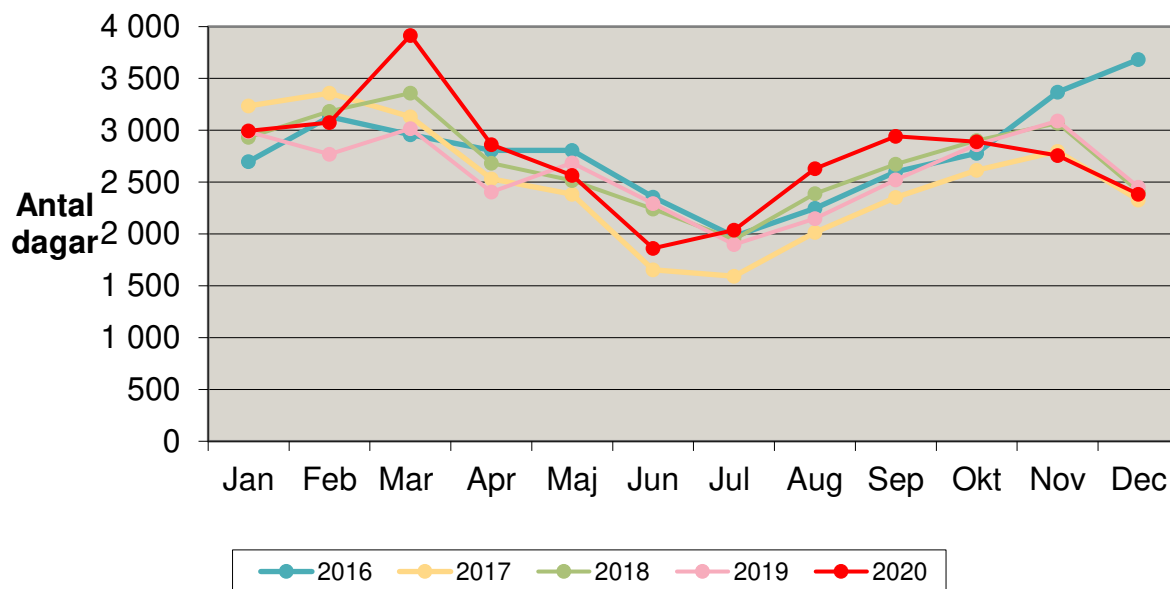


Diagram 9

Frånvarodagar

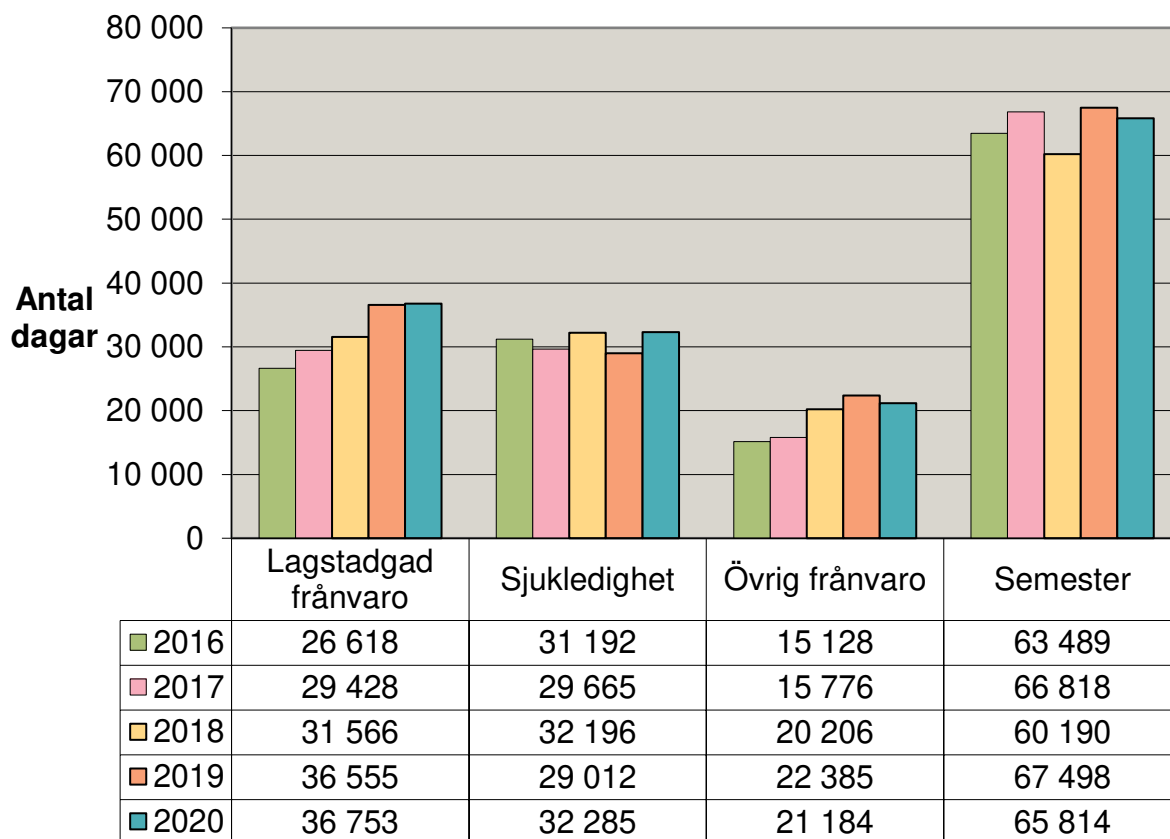


Diagram 10

Tabell 9 beskriver sjukfrånvaron i arbetsdagar och perioder. Hela staden, avdelningar och i medeltal per person. Nedan ett sammandrag på motsvarande uppgifter under perioden 2009 - 2019.

	2019				2018			
	Sjukfrånvaro i arbetsdagar	Antal sjukfrånvaroperioder	Arbetsdagar per person	Sjukfrånvaro % av arbetsdagar	Arbetsdagar per person	Sjukfrånvaro % av arbetsdagar	Arbetsdagar per person	Sjukfrånvaro % av arbetsdagar
Stadskansliet	269	64	11,8	5,46 %	18,8	8,73 %	32,9	15,23 %
Ekonomiavdelningen	61	13	8,5	3,92 %	8,7	4,04 %	4,9	2,25 %
Personalavdelningen	90	24	6,4	2,98 %	6,4	2,99 %	1,9	0,88 %
Utvecklingsavdelningen	45	18	5,2	2,39 %	5,0	2,31 %	5,8	2,70 %
Social- och hälsovård administration	124	31	8,9	4,10 %	24,1	11,15 %	5,4	2,52 %
Äldreservice	6824	1553	24,9	11,53 %	24,6	11,37 %	26,0	12,02 %
Hälsovårdstjänster	2898	670	18,8	8,70 %	17,3	8,02 %	19,4	8,99 %
Social service	410	126	9,1	4,22 %	9,6	4,43 %	8,6	3,98 %
Sysselsättningstjänster	354	54	18,0	8,32 %	9,5	4,38 %	7,1	3,28 %
Administration och övrig utbildning	61	25	2,4	1,09 %	6,2	2,89 %	5,1	2,35 %
Småbarnspedagogik	4257	1194	19,3	8,94 %	14,7	6,82 %	16,0	7,40 %
Utbildning	3895	1161	11,7	5,40 %	10,2	4,72 %	10,5	4,88 %
Fritidsavdelning	693	135	15,4	7,11 %	16,9	7,83 %	9,7	4,48 %
Teknik administration	4	2	0,6	0,26 %	20,8	9,61 %	3,5	1,62 %
Samhällsteknisk avdelning	575	71	17,4	8,07 %	21,7	10,05 %	19,2	8,87 %
Utrymmesförvaltningsavdelning	3392	678	20,6	9,55 %	22,1	10,21 %	21,8	10,10 %
Planläggnings- och miljöavdelning	186	66	7,9	3,66 %	4,4	2,03 %	7,5	3,48 %
Avfallsnämnden	58	15	11,4	5,27 %	7,8	3,63 %	0,0	0,00 %
Raseborgs vatten	224	56	11,2	5,19 %	6,1	2,83 %	13,9	6,41 %
Hela staden	24420	5956	17,0	7,86 %	16,2	7,48 %	16,5	7,66 %

Tabell 9

År	dagar/årsarbete	i procent
2009	11,8	5,48 %
2010	11,5	5,34 %
2011	13,7	6,35 %
2012	12,4	5,74 %
2013	13,0	6,02 %
2014	14,5	6,71 %
2015	13,0	6,01 %
2016	16,5	7,65 %
2017	15,4	7,13 %
2018	16,5	7,66 %
2019	16,2	7,38 %



5. PERSONALKOSTNADER

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 84 330 125,03 € jämfört med 83 479 033,74 € under 2019. D.v.s. en ökning på 851 091,29 €, eller ca 1 %.

LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING (Enligt skatteredovisningar)

	2020	2019
Löner för huvudsyssla		
Raseborgs stad	66 385 050 €	65 706 304 €
Raseborgs Vatten	999 600 €	980 324 €
Löner för bisyssla		
Raseborgs stad	17 136 €	58 265 €
Raseborgs Vatten	0 €	0 €
Naturaförmåner		
Raseborgs stad	292 535 €	328 404 €
Raseborgs Vatten	200 €	0 €
Pensioner		
Raseborgs stad	16 411 €	16 212 €
Raseborgs Vatten		
Arbetsersättningar	2 472 716 €	2 200 671 €
Källskattepliktiga löner	0 €	2 733 €
Totalt	70 183 647 €	69 292 913 €

	2020	2019
PERSONALKOSTNADER		
Personalkostnader		
Löner och arvoden	68 076 283,92 €	67 222 323,45 €
Till löner hörande ersättningar	-1 208 812,06 €	-1 103 255,99 €
	66 867 471,86 €	66 119 067,46 €
Lönebikostnader		
Pensionskostnader	15 219 800,73 €	15 289 562,80 €
Övriga lönebikostnader	2 191 454,58 €	2 001 842,26 €
Totalt enligt resultaträkningen	84 278 727,17 €	83 410 472,52 €
Aktiverade personalkostnader	51 397,86 €	68 561,22 €
Personalkostnader totalt	84 330 125,03 €	83 479 033,74 €

6. ÖVERTIDERSÄTTNINGAR

I diagram 11 och 12, samt i tabell 10 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**

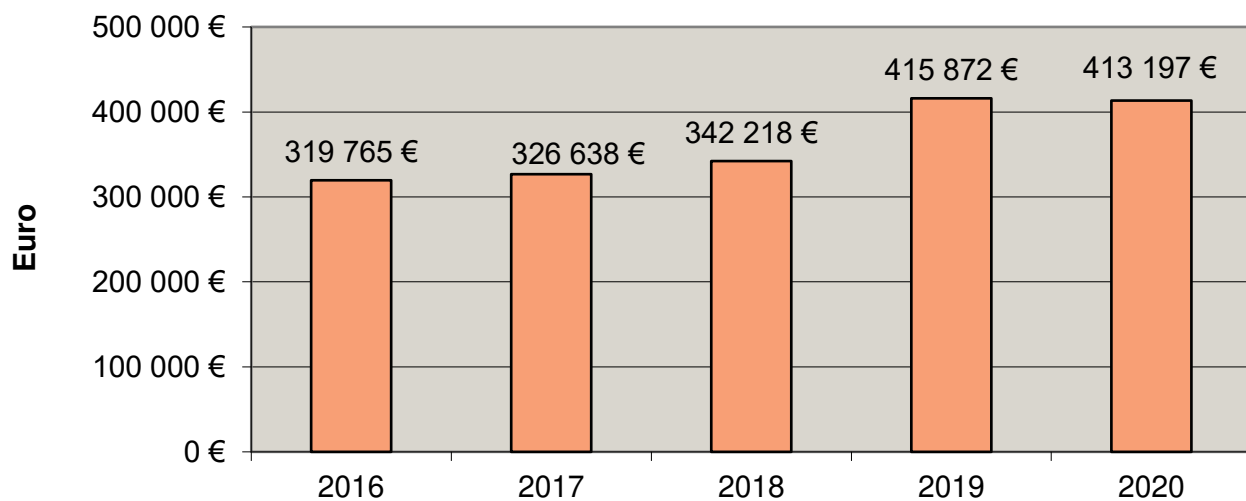


Diagram 11

	2016	2017	2018	2019	2020
Koncerttjänster	34 791 €	8 556 €	12 156 €	2 901 €	535 €
Allmän- och ekonomiförv.	9 125 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Social och hälsovård	162 988 €	176 380 €	188 076 €	257 251 €	294 646 €
Bildning	61 710 €	63 766 €	67 137 €	65 249 €	34 403 €
Teknik	19 749 €	47 544 €	42 504 €	53 018 €	41 658 €
Raseborgs Vatten	31 402 €	30 392 €	32 345 €	37 453 €	41 955 €
Sammanlagt	319 765 €	326 638 €	342 218 €	415 872 €	413 197 €

Tabell 10

Övertidsersättningar/årsarbeten

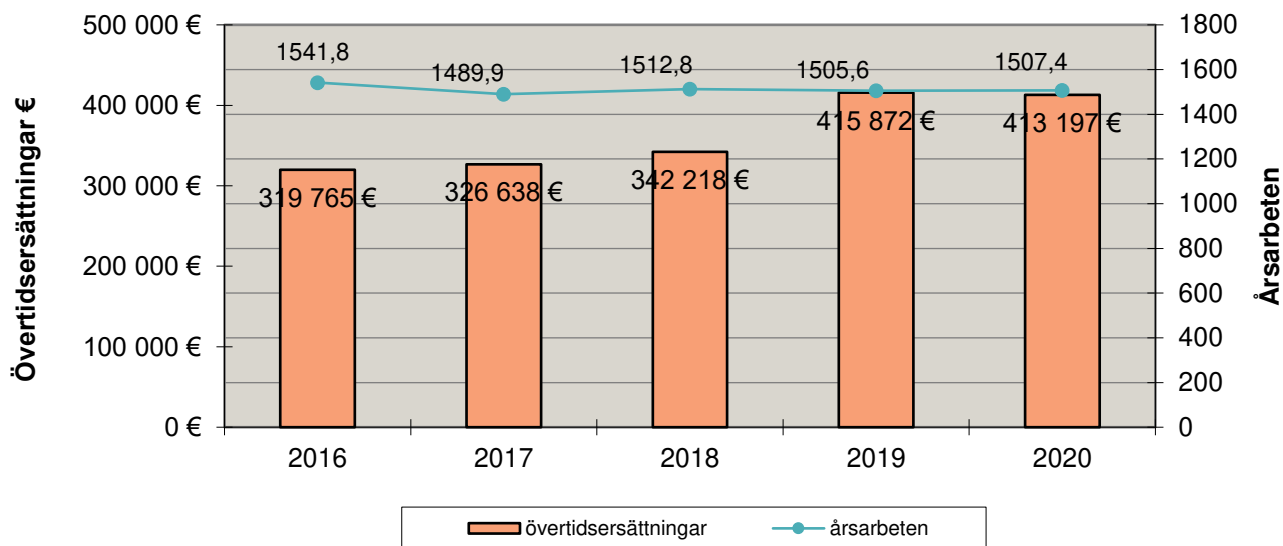


Diagram 12



7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

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

Fysioterapikonsultationer hos Mehiläinens företagsfysioterapeut har erbjudits anställda med akuta symptom i stöd- och rörelseorganen. Syftet med akutmottagningen är att den anställda i god tid får bedömning och handledning hos en företagsfysioterapeut, vilket kan förebygga långvarig smärta och arbetsförmåga. Företagsfysioterapeuten har besökt några enheter för grupphandledning i arbetsergonomi och lyftteknik.

Arbetsplatspsykologen har med remiss kunnat erbjuda psykologtjänster i form av samtalsterapi, upp till 5 gånger per anställd. Arbetsplatspsykologen har utan remiss kunnat ge stöd för förmän som upplevt utmaningar i arbetsgemenskapen eller som önskat en utomstående professionella syn på olika ledarskapsutmaningar.

Digikliniken har dygnet runt erbjudit hjälp i hälsoärenden. Via Digikliniken är det möjligt att skicka frågor och fotografier till läkare eller hälsovårdare/sjukskötare. Digikliniken fungerar i *MinMehiläinen* applikationen som ca. 80% av de anställda laddat ned.

Folkpensionsanstalten ersätter företagshälsovård upp till en kostnad på 423,60 euro per anställd. Ersättningen för företagshälsovård grundar sig alltid på avtalet om företagshälsovård, arbetsplatsutredningen och en uppdaterad version av verksamhetsplanen för företagshälsovård. För förebyggande verksamhet ersätts kostnaderna till 60 % och för sjukvårdskostnader till 50 %. Kostnader för sjukvård kan ersättas, om maximibeloppet inte har uppnåtts efter att kostnaderna för ersättningsklass I har ersatts, dock med högst 40 procent av det sammanlagda maximibeloppet.

Raseborgs stad har haft fyra samarbetsmöten tillsammans med representanter från Mehiläinen. Syftet med dessa möten har varit att främja samarbetet och utveckla företagshälsovårdens verksamhet. Vid ett av dessa möten deltog även representanter från det kommunala pensionsbolaget KEVA.

Under slutet av året startade planeringen av ett projekt med arbetsplatsfysioterapeuten för lokalvårdens personal. Målsättningen med projektet som startar i januari 2021 är att främja arbetshälsa och välbefinnande för den utvalda gruppen anställda.

Raseborgs stad är sedan år 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. Denna möjlighet har använts av tre anställda under år 2020.

Förebyggande vård (klass I)

	brutto	netto
Mehiläinen	737 203,00 €	294 881,00 €
Förstahjälppberedskap (utrustning och utbildning)	10 065,00 €	4 026,00 €
Totala kostnader , klass I	747 268,00 €	298 907,00 €

Kostnad i medeltal per anställd	369,40 €	147,80 €
--	-----------------	-----------------

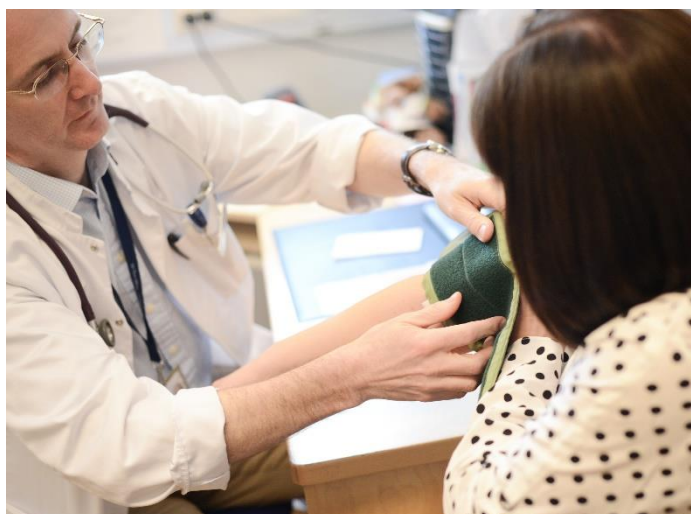
Sjukvård (klass II)

	brutto	netto
Mehiläinen	684 153,00 €	629 329,70 €
Totala kostnader , klass II	684 153,00 €	629 329,70 €

Kostnad i medeltal per anställd	338,20 €	311,10 €
--	-----------------	-----------------

Totala kostnader , klass I + klass II	1 431 421,00 €	928 236,70 €
Kostnad i medeltal per anställd	707,60 €	458,90 €
FPA ersättningstak	423,60 €	248,70 €

Tabell 11: Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2020



	2020	2019
Företagsläkare		
Hälsundersökning	1857 st.	1 573 st.
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	8 st.	22 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	145 h	107 h
Sjukvård	2 238 st.	3 047 st.
Arbetsplatsutredning	32,5 h	10 h
Distanstjänster, hälsovård	3,5 h	
Distanstjänster, sjukvård	652 st	
Företagshälsovårdare		
Hälsundersökning	716 st.	589 st.
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	510 st.	324 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	57 h	50 h
Sjukvård	614 st.	889 st.
Arbetsplatsutredning	174 h	210,5 h
Distanstjänster, hälsovård	34 st.	
Distanstjänster, sjukvård	21 st.	
Arbetsplatsfysioterapeut		
Hälsundersökning	349 st.	147 st.
Sjukvård		192 st.
Arbetsplatsutredning, ergonomikartläggning	94 h.	123 h
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	314 st.	203 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	11,5 h	2,5 h
Arbetsplatspsykolog		
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	558 st.	425 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	2 h	9 h
Arbetsplatsutredning	44 h	10 h
Specialläkare		
Hälsundersökning	91 st.	59 st.
Sjukvård	481 st.	415 st.
Distanstjänster, sjukvård	5 st.	
Undersökningar		
Laboratorieundersökningar	8 017 st.	4 867 st.
Bilddiagnostik	666 st.	592 st.
Sociala området	2 st.	4 st.
Synergonomi	4 st.	6 st.

Tabell 12: Uppgifter om företagshälsovårdens verksamhet, totalt.

8. ARBETARSKYDDET

Arbetarskyddspersonalen

Resursen för arbetarskyddsfullmäktige (personalens representanter) är totalt två årsverken. Arbetarskyddsfullmäktige väljs för en period på fyra år och följande period inleds år 2022. År 2020 har alltså varit den pågående periodens tredje år. Resursen för arbetarskyddschef (arbetsgivarens representant) är en på heltid.

Arbetarskyddssektionen

Arbetarskyddssektionen har sammanträtt fyra gånger under året. Förutom de två arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefen ingår även vicearbetarskyddsfullmäktige i sektionen. Företagshälsovårdens verksamhet, arbetsolyckor, hot och våld på arbetsplatser, kemikaliehantering samt riskkartläggningar har varit återkommande ärenden vid sektionens möten.

Arbetarskyddsverksamheten

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

De utbildningar som planerades för året inahierades på grund av Covid-19 pandemin. Olika arbetsplatsbesök och -möten har kraftigt reducerats på grund av rådande restriktioner.

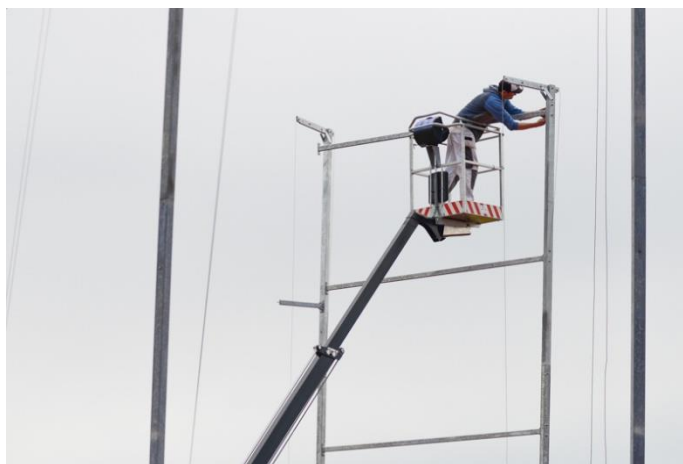
Arbetarskyddschefen har under året utrett nio anmälningar om osakligt bemötande. En anmälan var gjord av flera personer. Ytterligare en anmälan gjord av åtta anställda drogs tillbaka, innan den hann behandlas.

Arbetarskyddsfullmäktige har bland annat arbetat med rådgivning kring kemikaliesäkerhet på de olika verksamheterna.

Arbetsolycksfall

Det totala antalet arbetsolycksfall som rapporterats var 249 st. Tabell 13 visar vilken typ av olyckor, och inom vilken sektor de inträffat. Samtliga anmälningar om hot eller våld är inte rapporterade till försäkringsbolaget Fennia.

Inom social- och hälsovården har det rapporterats om att 19 klientmöten förts med väktare på plats. Väktaren har tillkallats i förväg eftersom man förutsett att mötet eventuellt kan medföra arbetarskyddsrisiker för de anställda.



	Bildning	Social- och hälsovård	Teknik och Raseb. Vatt.	Koncern- tjänster	Totalt
Fall	11	11	8		30
Våld eller hot	121	29			150
Nålstick	1	8			9
Försträckning	7	11	5		23
Sår, bränn- och klämskada	4	6	6	1	17
Ögon- eller tandskada	5	1	1	1	8
Övrigt	1	4			5
Arbetsresa		4	3		7
Totalt	150	74	23	2	249

Tabell 13: Olycksfall under arbetstid och arbetsresa

	2016	2017	2018	2019	2020
Antal rapporterade olycksfall i arbete	141	127	136	137	249
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	10	13	9	11	7
Arbetsrelaterade sjukdomar - Yrkessjukdomar	0	0	0	0	0
Antal rapporterade nära på händelser	38	31	2	4	3

Tabell 14: Arbetarskydd statistik sammandrag 2016 - 2020

Inomhusluft

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

En kartläggning gjordes under januari i Ekenäs högstadieskola där anställda och elever fick besvara en enkät om upplevelser och symptom som de relaterar till inomhusluften. En begränsad uppföljning till en motsvarande kartläggning i Karjaan yhteiskoulu genomfördes i december. Den ursprungliga kartläggningen gjordes i Karjaan yhteiskoulu under hösten 2019.

Information, rapporter och PM från gruppens möten har publicerats på stadens hemsida.

9. REKREATIONSVERKSAMHET

Staden tilldelades år 2020 utmärkelsen Suomen aktiivisin työpaikka av Finlands olympiska kommitté. Utmärkelsen tilldelas de arbetsplatser som får tillräckligt många poäng i den undersökning och utvärdering som görs av olympiska kommittén. Det Raseborg stad enligt utvärderingen är bra på är organisering av verksamheten, klara och tydliga målsättningar samt att många utnyttjade motions och kulturförmånerna. Utvärderingen gav också konkreta utvecklingsförslag för rekreationsarbetet, bland annat kunde vi bli bättre på information, erbjuda fler deltagarplatser, locka flera deltagare till verksamheten och bli bättre på att uppmuntra till motion och idrott. Tack vare utvecklingsförslagen lyckades Muuvitverksamheten fördubbla sitt deltagarantal år 2020, trots Covid-19 pandemin.

Muuvit-gruppen för motion och hälsa ordnar rekreationsverksamhet för stadens personal. Verksamheten har påverkats av Covid-19 pandemin och flera planerade program tvingades tyvärr inhiberas. Samtidigt bidrog coronasituationen till nytänk och att nya upplägg skapades, upplägg som kommer att fortsätta också efter Covid-19 pandemin. År 2020 deltog 490 personer i Muuvits verksamhet.

Under 2020 har följande aktiviteter erbjudits:

- Matlagningskurs
- Bowling
- Ledd gymnastik vår och höst
 - o under våren 2 gånger i veckan
 - o under hösten enligt idrotten och hälsomotionens timmar, till vilka personalen erbjudits att gratis delta en gång i veckan.
- Motionskampanj
- Distansföreläsningar med Christoph Treier
 - o "Att leda i kris" (riktade sig till förmän)
 - o "Jag mår bra och fixar det här" (hela personalen)
- Båutfärd
- Heldagsyoga
- Bunkervandring
- Tekniksim



Våren 2020 ordnades nyttomotionskampanjen UppOchHoppa. Målet var att uppmuntra till motion och idrott på ett tryggt och säkert sätt under Covid-19 pandemin, då idrottshallar var stängda och föreningsverksamhet i många fall var pausad. Kampanjen var ett sektoröverskridande samarbete och uppbyggd enligt 4 olika teman; träna hemma, Raseborgs cykelrutter, Raseborgs vandringsleder, kom igång med löpningen. Bland deltagarna lottades priser ut. Kampanjen lockade 70 deltagare.

Anställda med anställningsförhållande över 3 månader har haft möjlighet att ansöka om ePassi förmånen värd 50 €. ePassi förmånen användes år 2020 av 1099 personer. Stadens personal har fått besöka simhallen till ett reducerat pris på 1 €/besök. Under 2020 gjorde personalen 2 248 "vanliga" simhallsbesök och 38 morgonsimbesök, sammanlagt 2 286 besök.

Ingen julfest ordnades på grund av Covid-19 pandemin.

10. ARBETSVERKSAMHET I REHABILITERINGSSYFTE

Inom avdelningen för sysselsättningstjänster finns verkstadstjänster för unga och vuxna arbetslösa. Det finns sju verkstäder, Sic-Sac Center verksamhet är sömnad, handarbeten och kaffeserveringar, Fix-it som har matlagning och städning. Versta med inriktning på träarbete, TOLI-TORG som är en återvinningscentral och Tam-fix med inriktning på befrämjande av psykiska hälsan i vilken utförs underleverantörsjobb. Inom Fixar-Malte som är en rörlig grupp utförs trädgårds-, flytt-, reparations och fastighetsskötselarbeten av olika slag. Ungdomsverkstaden KOI är en verkstad för ungdomar i vilken man tränar på sociala färdigheter. Alla fungerar som rehabiliterande arbetsverksamhet utom inom Tam-fix där kunderna har vårdkontakter och är i arbetsträning.

Förutom egna verkstäder köps även tjänster av föreningar och producenter för både unga och vuxna, därtill sysselsätts det inom stadens olika enheter. Målsättningen är att bygga en helhet med många alternativ för deltagare i verksamheten med olika behov.

Deltagande i uppgörande av aktiveringsplanen är en skyldighet. Det finns två koordinators för vuxna, en koordinator som jobbar i TYP samservicen och en koordinator för unga inom avdelningen dessutom har avdelningen en egen socialarbetare samt hälsovårdare för arbetslösa och en arbetstränare samt en psykolog på deltid.

Avdelningen ansvarar även för det uppsökande ungdomsarbetet och har två anställda inom området som fungerar som register- och kontaktansvariga i kommunen för de som avbryter studier-, värnplikt eller civiltjänstgöringen. De jobbar även tillsammans med koordinators för unga samt socialbyrå för att nå alla unga i behov av stöd och handledning.

Verksamhetens ekonomiska resultat

Ersättning till staden från NTM-centralen var: 116 983 €. Denna summa uträknas enligt följande: 11 594 arbetsdagar x 10,09 €/dag, som staten (NTM-centralen) betalar till kommunen då den sysselsätter en långtidsarbetslös inom rehabiliterande arbetsverksamhet.

Inbesparat arbetsmarknadsstöd 761 828 € samt 116 983 € inkomst från NTM-centralen och avdelningens övriga inkomster 191 759 € utgör en inbesparing/ inkomst på 1 070 570 € totalt.

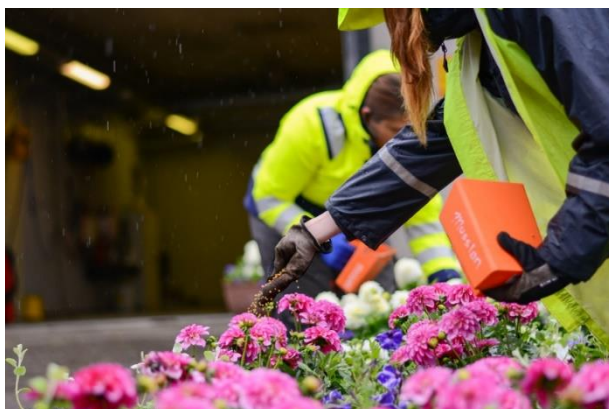


Diagram 13 beskriver antalet sysselsatta i rehabiliterande arbetsverksamhet per månad. Diagrammet beskriver också antalet långtidsarbetslösa som inte är sysselsatta och de båda grupperna tillsammans. Procenten beskriver antalet sysselsatta per månad i förhållande till hela mängden långtidsarbetslösa.

Sysselsatta långtidsarbetslösa

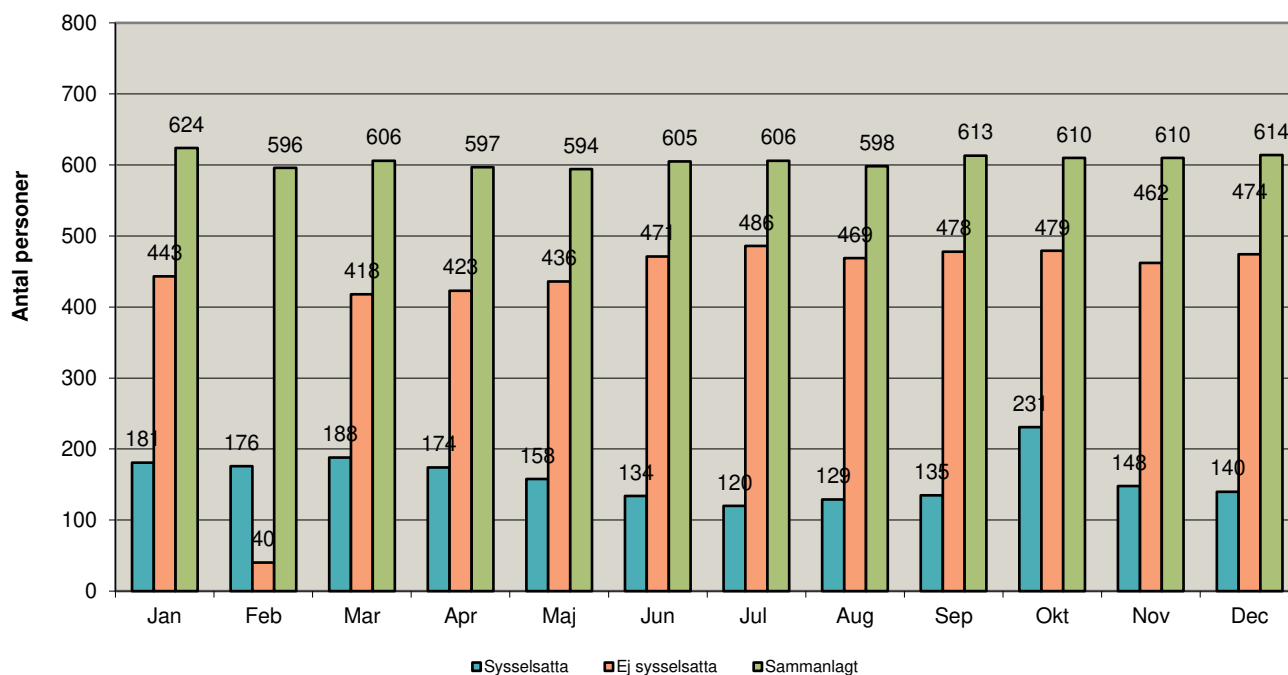


Diagram 13

Antal sysselsatta långtidsarbetslösa i genomsnitt per månad 2009 - 2019

2009	68
2010	74
2011	85
2012	122
2013	154
2014	163
2015	176
2016	190
2017	206
2018	221
2019	189
2020	151

Tabell 15

11. PREMIERINGAR

I december 2020 premierades följande personer och grupper för goda insatser under året:

1. Årets medarbetare

Social- och patientombudsmannen Johanna Söderlund
Specialplanerare vid ICT-enheten Jeanette Söderlund

2. Årets glädjespridare

Anstaltsvårdaren vid utrymmesförvaltningen Carola Grönholm

3. Årets förman

Rektorn vid Ekenäs gymnasium Petra Blomqvist

4. Årets Team

Smittspårningsteamet

Teamet består av följande personer:

Tove Wide, Christa Westerholm, Pia Halavakoski, Maria Mannström, Emilia Baarman, Michaela Hiidensalo, Solveig Lundqvist, Diana Grenman, Mirja Koponen.

5. Öppen klass

Årets vardagshjältar: Löneräkningen

Teamet består av följande personer:

Britt-Marie Backman, Jan Ström, Pirjo Inkinen, Hillevi Lundström-Leino, Christine Dahlström, Siv Lindblom, Anu Kari, Carina Nyholm, Carita Stjernberg.

6. Årets positiva insats

Förmanen för handikappservice Jessica Himanen-Stenström



12. PERSONALENKÄT

För att kartlägga personalens välmående och upplevelse av arbetet genomfördes under 2020 en enkät bland personalen. Enkäten fylldes i mellan 1 november och 11 december 2020. Totalt 1135 enkätsvar kom in. Svarsprocenten blev ca 60 %. I personalenkät 2020 fanns 20 extra frågor med anledning av Covid-19 pandemin.

Målet är att enkäten skall genomföras årligen och att resultaten skall användas för att förbättra arbetsförhållandena och personalens välmående.

Enkäten består av 43 frågor som omfattar följande områden:

- Personuppgifter (kön, åldersgrupp, arbetsplats).
- Arbetsförhållanden och arbetstid.
- Arbetsatmosfär och arbetsgemenskap.
- Information och respons.
- Jämlikhet, rättvishet och uppskattning.
- Löne- och belöningspolicy.
- Förmannens arbete.
- Utvecklingsmöjligheter.
- Möjligheter att delta och påverka.
- Övriga frågor (utvecklingssamtal, pension, mobbning).



Alla anställda som har en raseborg.fi e-post adress fick via e-post en länk till enkäten. Länken är unik och gör att varje anställd kunde fylla i enkäten endast en gång. Enkäten var tvåspråkig och tar 10-15 minuter att fylla i. Enkäten fick ifyllas på arbetstid. Förmannen ansvarade för att dator fanns tillgänglig även för de anställda som inte har egen dator i arbetet.

Programmet som användes för personalenkäten (ZEF) möjliggör redovisning av enkätsvar som omfattar färre än 4 personers svar. Detta för att inga enskilda anställdas svar skall kunna gå att identifiera. Programadministratörerna kan se om en enskild anställd har fyllt i enkäten, men det går inte att se hur någon enskild fråga besvarats. Integritetsskyddet för den som svarar på enkäten garanteras i grundlagens 10 §, lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation, dataskyddslagen, lagen om integritetsskydd i arbetslivet samt strafflagen 24 kap, 8 §.

Resultatet av enkäten har sammanställts på avdelnings- eller enhetsnivå. Varje förman ansvarar för att personalen inom avdelningen/enheten får ta del av enkätens resultat, samt för att nödvändiga åtgärder görs till följd av enkätens resultat.

Resultatet av enkäten har analyserats i olika korstabelleringar för att få ut så mycket information som möjligt av svaren. Följande allmänna konklusioner kan göras om enkätens resultat inom hela organisationen:

1. Det är väldigt små skillnader i hur olika åldersgrupper upplever vi-andan på arbetsplatsen. Männerna har dock blivit något missnöjdare med arbetsatmosfären och arbetsgemenskapen.
2. Inom organisationen som helhet tycker man att informationen och responsen blivit sämre. Likaså upplevs att arbetsatmosfären och arbetsgemenskapen blivit något sämre. Föga överraskande anser de som haft utvecklingssamtal att de fått mer respons än de som inte haft utvecklingssamtal.
3. Inom bildningssektorn upplever man i högre grad än andra att man blir rättvist behandlad och respekterad som individ. Över lag upplever personalen att jämlikheten och rättvisan sjunkit något.
4. Yngre arbetstagare verkar uppleva mer jämlikhet, rättvisa och uppskattning än äldre arbetstagare. Yngre arbetstagare verkar också uppleva att de kan delta och påverka arbetet i högre grad än äldre arbetstagare.
5. Inom bildningssektorn verkar man vara något mer medveten om grunderna för sin lön än andra vilket kan ha att göra med lärarnas speciella kollektivavtal. Inom koncerttjänster och tekniska sektorn verkar man vara nöjdast med sina löner. Social- och hälsovårdssektorn är den sektor där man är minst nöjd med sina löner.
6. Männerna är som förut något nöjdare med sina löner än kvinnorna. Den åldersgrupp som är minst nöjda med sin lön är de som är 30 - 39 åringarna. De som däremot verkar nöjda med sin lön är de som är över 20 - 29 åringarna.

Hållna utvecklingssamtal enligt svar i personalenkäten

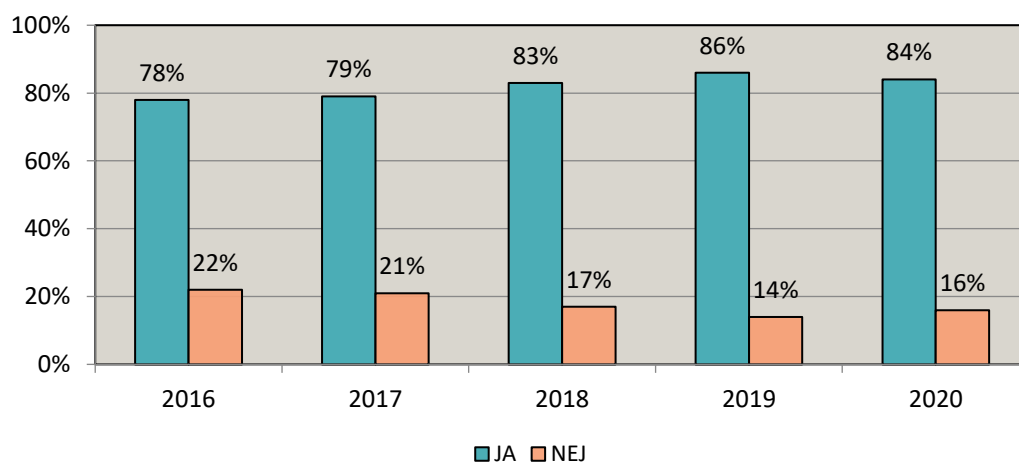


Diagram 14

7. Inom hela organisationen upplever man att förmännen i genomsnitt sköter sitt arbete något sämre än tidigare. Yngre arbetstagare är dock klart nöjdare med förmännens arbete jämfört med äldre arbetstagare.
8. Minst nöjda med förmännen är man inom tekniska sektorn. Inom bildningssektorn är det tvärtom.
9. Inom koncerttjänster anser man ha sämre möjligheter än andra att byta arbetsuppgifter eller delta i rotation.
10. Upplevelsen av att arbetsplatsen är demokratisk är särskilt hög för männen och inom bildningssektorn. Inom tekniska sektorn är det tvärtom.
11. 2020 är det något färre än 2019 som uppger att de haft ett utvecklingssamtal. De som inte haft något utvecklingssamtal är över lag mindre nöjda än andra. Trenden är tydlig i alla svar.
12. 72 personer anser sig ha blivit osakligt bemötta under året. Detta är en ökning jämfört med 2019 (58 st.). De som anser sig vara osakligt bemötta kommer från alla sektorer.
13. De som ansett sig vara osakligt bemötta är över lag mindre nöjda än andra. Särskilt gäller det vi-andan och förmågan att behandla konflikter när sådana uppstår. Däremot anser sig de osakligt bemötta nästan i lika hög grad som andra själva sträva efter att förbättra arbetsatmosfären.
14. Personer som anser sig utsatta för osakligt bemötande är överlag missnöjda med sin förman och har lågt förtroende för denne.
15. Ca 25 % av alla svarande uppger att de tänker gå i pension först efter 65 års ålder. Siffran har ökat eftersom den individuella pensionsåldern också stiger.
16. Äldre arbetstagare och män verkar anse att staden hade en bra beredskap för en kris som Covid-19. Inom tekniska sektorn tyckte man att beredskapen var bäst och inom social- och hälsovårdssektorn tyckte man att beredskapen var sämst.
17. Inom bildningssektorn tyckte man i högre grad än inom andra sektorer att staden reagerade tillräckligt snabbt på Covid-19 pandemin.
18. Äldre arbetstagare verkade i högre grad än yngre anse att man fick den information man behövde om Covid-19 pandemin.
19. Inom koncerttjänster har man i betydligt högre grad än inom andra sektorer kunnat jobba på distans. Män önskar i högre grad än kvinnor att de ska få fortsätta jobba på distans om det är möjligt. Särskilt gäller detta arbetstagare i åldern 30-50 år.

20. Männerna anser i något högre grad än kvinnorna att deras arbetshälsa varit lika bra under Covid-19 pandemin som innan. Särskilt verkar det gälla äldre arbetstagare inom tekniska sektorn eller koncerntjänster. Covid-19 pandemin verkar ha haft den största negativa påverkan på anställdas arbetshälsa inom bildningssektorn.
21. Överlag visar personalenkät 2020 att personalen blivit något missnöjdare än 2019. 2020 var till följd av Covid-19 pandemin ett onormalt verksamhetsår som har påverkat stadens anställda på olika sätt.
22. Personalen fick möjlighet att ge skriftliga kommentarer angående Covid-19 pandemin och alla de konsekvenser som pandemin betytt för arbetet.

Kommentarerna fördelades på följande teman:

Direktiv och instruktioner	19 %
Distansjobb	18 %
Information	14 %
Ledning - Ledarskap	11 %
Arbetsrutiner	11 %
Skyddsutrustning	8 %
Likabehandling	5 %
ICT-utrustning	4 %
Kontakt med kolleger/förman	3 %
Övrigt, resurser, lön mm.	9 %

Tabell 16



13. PERSONALREPRESENTANTERNAS KOMMENTAR

Året 2020 är året vi alla kommer att komma ihåg som ett exceptionellt år. Det satte personalen på ett eldprov att klara av arbetsuppgifterna under en tid som präglades av osäkerhet och rädsla. För många innebar det förändringar i arbetet och under våren då landets regering tog i bruk beredskapslagen stängdes många arbetsplatser. Ett samarbetsförfarande p.g.a. COVID-19 inleddes på våren men grunderna förföll och samarbetsförfarande avslutades. Distansarbete fick en helt ny betydelse för många och vardagen ändrade märkbart. Men för många anställda fortsatte vardagen som förut för alla arbetsuppgifter kunde inte utföras på distans. Dessa personer blev vardagshjältar och utan dem skulle stadens service inte ha kunnat tryggas. På hösten inleddes nya samarbetsförhandlingar med otillräckliga grunder. Enligt beredningen handlade det om inbesparningar av personalkostnader för året 2021, men å andra sidan fanns det ett kumulativt underskott i stadens ekonomi som behövdes åtgärdas. I samband med samarbetsförhandlingarna kom det också fram att en utredning om utlokalisering av lokalvården och fastighetskötseln skulle utföras. Vilket i detta skede inte är ett alternativ då det kommer att ske stora förändringar med personalen i och med SOTE och välfärdsområdena 2023. Raseborgs stad är även med i ett kommunförsök var målsättningen är att höja sysselsättningsgraden i staden och då blir det väldigt motstridigt att staden utreder på samma gång en utlokalisering av verksamhet vilket i värsta fall kan leda till ökad arbetslöshet. Det positiva med året 2020 är att staden fick så mycket statsunderstöd att bokslutet visar ett plus. Huvudförtroendemännen har flera gånger önskat mera samarbete med stadens ledning och det finns nu planer på utvecklande av samarbetet vilket är en positiv signal från arbetsgivaren.

