

Personalrapport för år 2024

Stadsstyrelsen 31.03.2025

664/01.00.00/2025

Beredning och tilläggsuppgifter:

personaldirektör Anu Kalliosaari, förnamn.efternamn@porvoo.fi

Personalrapporten för år 2024 har blivit färdig.

Enligt stadsstrategin är Borgå en stad för lärande och växande samt klimatinsatsernas stad som växer hållbart och satsar på upplevelserik fritid och evenemang. För att främja målen i strategin inrättade man nya tjänster och befattningar i personalplanen för 2024 och rekryterade personal för att bredda och stärka kompetensen. Staden utökade tjänster och befattningar bland annat för att förbereda sig för överlåtelsen av rörelse av sysselsättningstjänster och för att genomföra stadsstrategin. I slutet av året hade antalet anställningsförhållanden ökat med sammanlagt 30. Antalsmässigt fanns det fler anställningsförhållanden och enligt personalplanen ändrades även visstidsanställningar till ordinarie anställning i och med att servicebehovet stabiliserades.

Under årets sista dag i fjol var det fler anställda och tjänsteinnehavare som hade ett anställningsförhållande än i slutet av föregående år. Antalet tillgängliga årsverken var dock mindre på grund av den ökade frånvaron av olika slag. Kalkylmässigt fanns det 2372,79 personer i ett anställningsförhållande under hela året (Årsverke 1), lön betalades kalkylmässigt till 2241,01 personer (Årsverke 2) och kalkylmässigt arbetade 1890,17 personer året runt (Årsverke 3). Av arbetstiden användes 79,66 procent till arbetet och 20,34 procent till olika frånvaron medan det under 2023 användes 0,75 procentenheter mer till arbetet (80,31 %). Andelen utbetalda löner har stigit med 3,5 procent till följd av den kommunala löneuppgörelsen och nya tjänster och befattningar. Över- och mertidsarbete har utförts mindre och kostnaderna för overtidsarbete har minskat med 20 procent från år 2023. Sjukfrånvaron var nästan oförändrad jämfört med året innan. Mest sjukfrånvaro orsakas av psykiska störningar, och för hantering av detta har man utarbetat en modell för hantering av psykosocial belastning.

År 2024 tog digitaliseringen av personalsystem ett stort steg framåt när flera processer digitaliserades inom personaladministrationen. Användningen av Titania-systemet för arbetsskiftsplaneringen utvidgades till nya serviceområden. Inom fritidstjänsterna och stadsinfran började man övergå från manuell planering av arbetsskiften och arbetstidsbokföring till ett elektroniskt system. Från början av året togs Promid i bruk för uppföljning av arbetstider. Detta gällde främst för personer med flexibel arbetstid. Under året utökades användningen av systemet även till andra grupper, bl.a. tjänsterektorer. Under hösten inledde man två Promid-pilotprojekt, det ena för att utreda användningen av systemet för skolgångshandledare, det andra för att utreda överföringen av passerkontrolluppgifter elektroniskt till uppgifter om utfallet i Titania

för arbetsskiftsplanering. Genom digitaliseringen av arbetsskiftsplanering och uppföljning av arbetstiden kan chefernas arbetstid sparas för annat arbete och detta säkerställer en ändamålsenlig arbetstidsbokföring och automatisk arkivering.

Hanteringssystemet Osku för kompetens och utbildningar har etablerat sig, och via den sköts samtalen mellan chefen och den anställda, anmälningarna till utbildningarna och även uppföljningen av deltagandet till utbildningarna. Det nya arbetsskyddssystemet WPro systematiserar bedömningen av de psykosociala arbetarskyddsriskerna, i enlighet med målen i personalprogrammet. Etablering av användningen av systemet och utveckling av dess funktioner fortsätter utifrån användarupplevelser. För introduktionen används systemet INTRO. Det kan också användas för att handleda personer som återvänder till arbetet efter en lång frånvaro. Utöver den allmänna introduktionsmallen har det i systemet också skapats mallar bland annat för handledning av närchefer, vikarier, sommarjobbare och civiltjänstgörare. Sektor- och uppgiftsspecifika delar genomförs under år 2025.

I fråga om lunch- och rekreationsförmåner slopade staden de fysiska sedlarna och övergick från början av året till den elektroniska tjänsten. Som en ny personalförmån började staden från och med maj erbjuda en cykelförmån för anställda som fått stor popularitet. Också kalenderbokningar för personalens fritidsstugor i webbutiken och nätbetalning infördes.

I enlighet med Borgå stads personalprogram och arbetarskyddets verksamhetsprogram är stadens mål att vara den bästa arbetsplatsen för sin personal. Genomförandet av de åtgärder som överenskommit i personalprogrammet följs upp i samband med personalrapporten och rapporten har sammanställts enligt personalprogrammet. De övriga nyckeltalen har valts enligt KT Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas rekommendation om personalrapporten. I rapporten jämförs uppgifter huvudsakligen i förhållande till det föregående året. I personalrapportens uppgifter ingår uppgifter om affärsvärk när de varit tillgängliga.

Bilaga

Personalrapport 2024 (på finska)

Stadsdirektören

Stadsstyrelsen godkänner personalrapporten för år 2024 och sänder den till stadsfullmäktige för kännedom.