



Personalrapport 2024

Samarbetskommittén

Innehåll

Förord	4
Personalprogrammets riktlinjer.....	6
Kunnig och läraktig personal	7
Resurser	7
Årsverken och arbetstid.....	7
Antalet anställningsförhållanden	8
Omsättning och pensionering.....	9
Arbetsgivarsimage och rekrytering.....	10
Kompetens	14
Kompetensutveckling	14
Utbildningsplan och utbildningsersättning	15
Arbete främjar hälsa och välbefinnande.....	15
Arbetshälsa och arbetsförmåga	15
Hälsorelaterade frånvarodagar.....	15
Diagnosgrupper	16
Företagshälsovård.....	16
Att förutse och förebygga utmaningar i arbetsförmågan	17
Utveckling av arbetshälsan på arbetsplatserna.....	19
Personalinvesteringar.....	19
Anslag för arbetshälsa.....	20
Må Bra-verksamhet.....	20
Arbetarskydd och arbetssäkerhet.....	21
Arbetarskyddsverksamhet.....	21
Arbetsolycksfall, yrkessjukdomar och anmälningar om andra avvikelser	22
Ledning genom information och med känsla	23
Ledar- och närchefsutbildning - Chefen är speciell.	23
Jämlik och rättvis lön	24
Lönesystemen	24
Lönekostnader och lönejusteringar 2024	24

Annan finansiell belöning	25
Personalförmåner och rekreationsverksamhet.....	25
Andan att agera tillsammans	26
Intern kommunikation	26
Likabehandlings- och jämställdhetsplan.....	26
Samarbete	27
Samarbetskommittén	27
Arbetarskyddskommissionen	28
Samarbetsgrupperna.....	28
Delegationen för personalärenden	28
Personalgruppen	29
Slutsatser och utveckling	29

Förord

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 inrättades nya tjänster och befattningar i personalplanen för 2024 och rekryterades personal i syfte 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 % till arbetet och 20,34 % till olika frånvaron medan det under 2023 användes 0,75 procentenheter mer till arbetet (80,31 %). Andelen utbetalda löner har stigit med 3,5 % till följd av den kommunala löneuppgörelsen och nya tjänster och befattningar. Över- och mertidsarbete har utförts mindre och kostnaderna för övertidsarbete har minskat med 20 % från år 2023. Sjukfrånvaron var nästan oförändrad jämfört med året innan. Mest sjukfrånvaro orsakas av problem med den psykiska hälsan, 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 arbetsskiftet 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, vilken har blivit mycket populär. 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. Målen med personalprogrammet har sammanfattats i kapitlet Personalprogrammets riktlinjer. Att åtgärder som man har kommit överens om i personalprogrammet vidtas uppföljs i samband med personalrapporten. Personalrapporten har sammanställts enligt målen i personalprogrammet och åtgärder i anslutning till dem. De övriga nyckeltalen har valts enligt KT Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas rekommendation om personalrapporten. I rapporten jämförs uppgifter huvudsakligen i förhållande till det föregående året.

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

Anu Kalliosaari
personaldirektör

Personalprogrammets riktlinjer

Stadsstyrelsen godkände 3.5.2023 ett nytt personalprogram och ett handlingsprogram för arbetarskyddet för åren 2023–2026. I personalprogrammet har man kommit överens om de viktigaste utvecklingshelheterna för att främja programmets mål. Utvecklingen följs upp med hjälp av de indikatorer som valts ut för personalprogrammet i samband med personalrapporteringen. Enligt stadsstrategin vill Borgå stad vara en populär och dragningskraftig arbetsgivare som stöder sin personal i att genomföra ändringen och sörjer för utvecklingen av personalens kompetens och arbetshälsan. Stadens värden är de spelregler som berättar om våra handlingssätt. Vi lever efter våra värderingar i vardagen och särskilt när det gäller att fatta beslut. Vi lovar att agera tillsammans, vi uppskattar varandra, modigt och ansvarsfullt.

I personalprogrammet anges som mål

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

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

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

Ledning genom information och med känsla innebär i synnerhet att satsa på psykologisk säkerhet. Genom högklassigt ledarskap skapas en atmosfär där man vågar pröva och missta sig, dela åsikter, idéer och ifrågasätta handlingssätt. Vi



eftersträvar ett coachande ledarskap med jämn kvalitet. Öppenhetskulturen möjliggör inläring och utveckling i arbetet. Allt som allt är ledarskapet i Borgå stad uppskattande och uppskattat. I ledarskapet tillämpas en rättvis och enhetlig praxis.

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

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

Genomförandet av personalprogrammet följs upp bland annat med följande indikatorer.

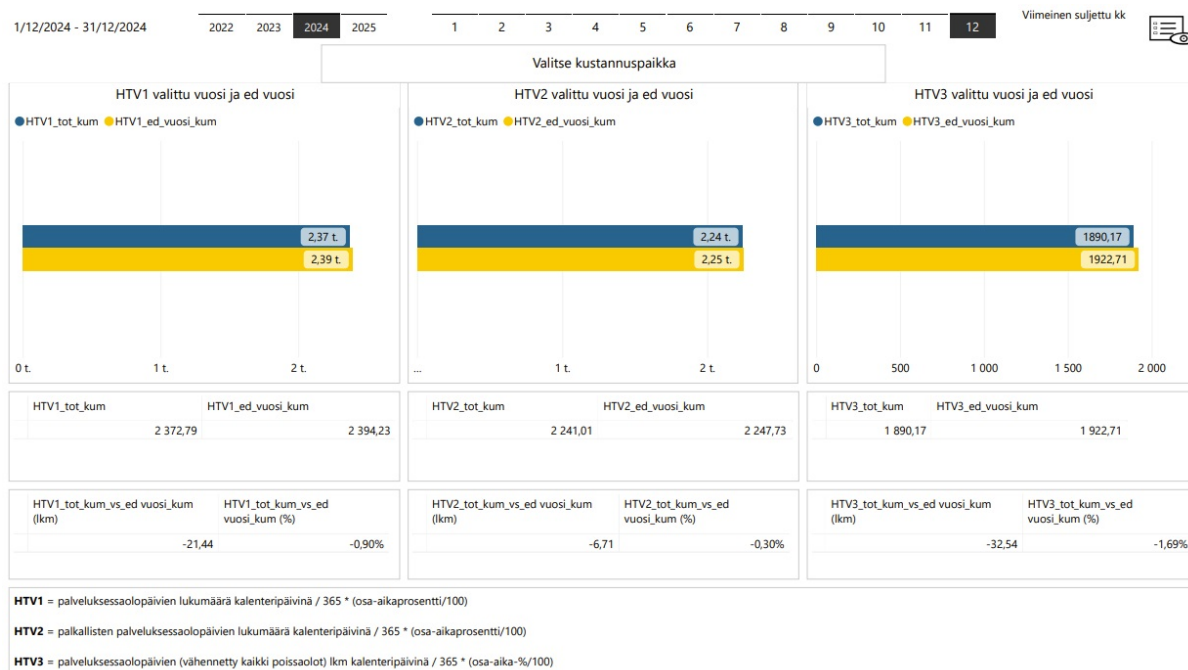
- chefs verktygslåda finns/finns inte
- antal och utveckling av hälsorelaterad frånvaro
- utvecklingen av olycksfall i arbetet och anmälningar om tillbud, antalet yrkessjukdomar
- resultaten som gäller chefsarbete, arbetsklimat och arbetshälsa i enkäter om arbetsklimat och arbetshälsa
- antalet deltagare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

Kunnig och läraktig personal

Resurser

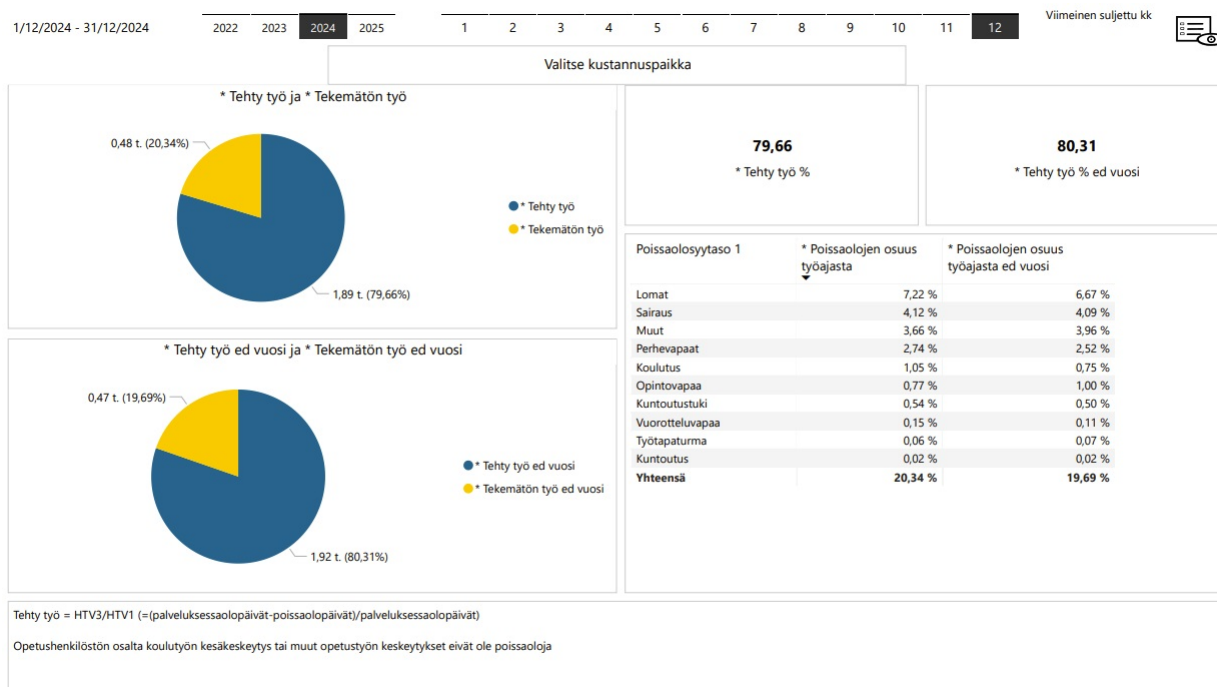
Årsverken och arbetstid

Bild 1, årsverken



Antalet årsverken (bild 1) har minskat i sin helhet som såväl betalda dagar i tjänst som närvarodagar jämfört med år 2023. En anställningsdag är en sådan dag då arbetstagaren har ett anställningsförhållande i kraft. Alla anställningsdagar (HTV1) har minskat med 21,44 dagar, antalet avlönade anställningsdagar (HTV2) har minskat med 6,71 dagar och antalet arbetsdagar har minskat med 32,54 dagar. Procentuellt är förändringarna små. Antalet anställningsförhållanden har ökat med 30.

Bild 2, fördelning av arbetstiden



Av arbetstiden har 79,66 % använts till egentligt arbete, vilket är mindre än året innan (bild 2). Sammanlagt 14,08 % av arbetstiden gick åt till semesterar, familjeledigheter och sjukfrånvaro. Sjukfrånvaroprocenten har varit nästan densamma, dvs. 4,12 %, vilket ligger mycket nära stadens mål. Antalet studieledigheter har minskat något, andelen övriga frånvaron är liten.

Personalens åldersstruktur (bild 3) har förblivit tämligen likartad. Den relativa andelen 35–39 år har ökat något och samtidigt har andelen 55–59 år minskat något. Antalet personer över 65 år är något större för varje år. De anställdas medelålder har varit densamma som året förut (46,7 år).

Bild 3, åldersstruktur

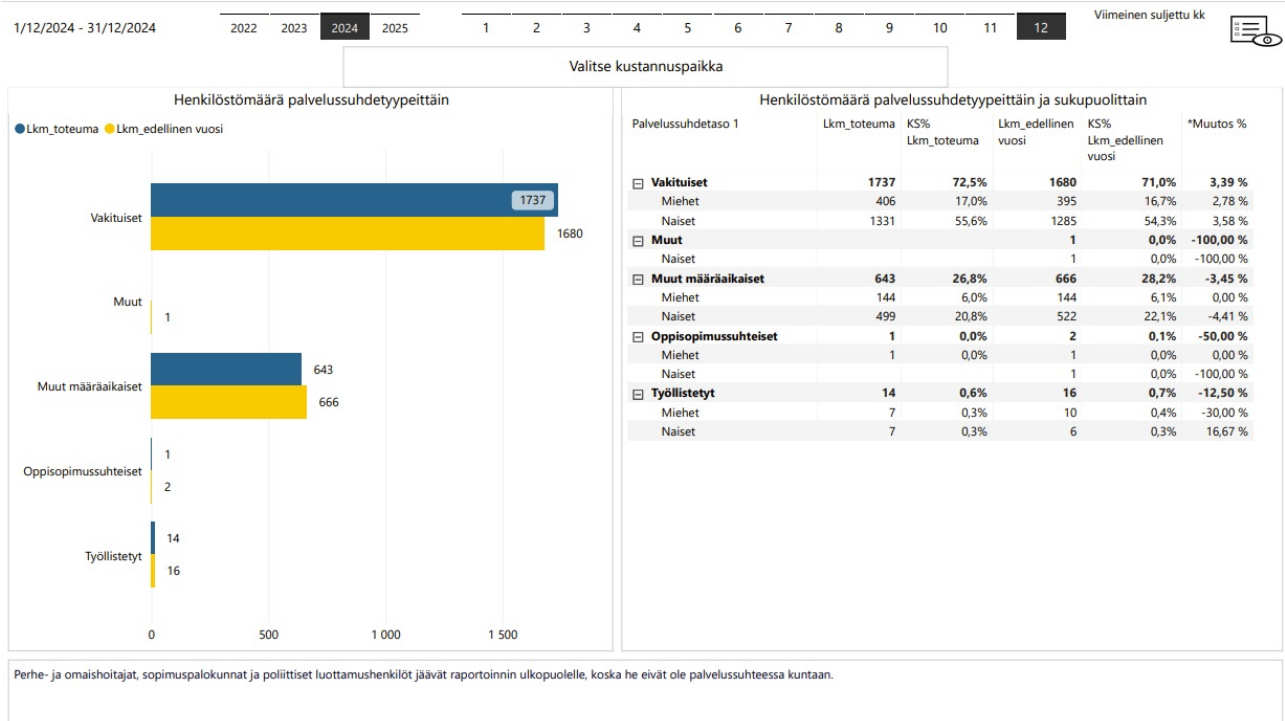


Antalet anställningsförhållanden

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

Antalet anställningsförhållanden hos stadens personal (bild 4) ökade med sammanlagt 30 anställningsförhållanden från 2365 till 2395 anställningsförhållanden. Antalet ordinarie anställda steg med 57 anställningsförhållanden jämfört med förra årets slut medan antalet visstidsanställningar har minskat med 27 anställningsförhållanden. Antalet sysselsatta var ett färre och antalet personer med läroavtal två färre än i slutet av 2023.

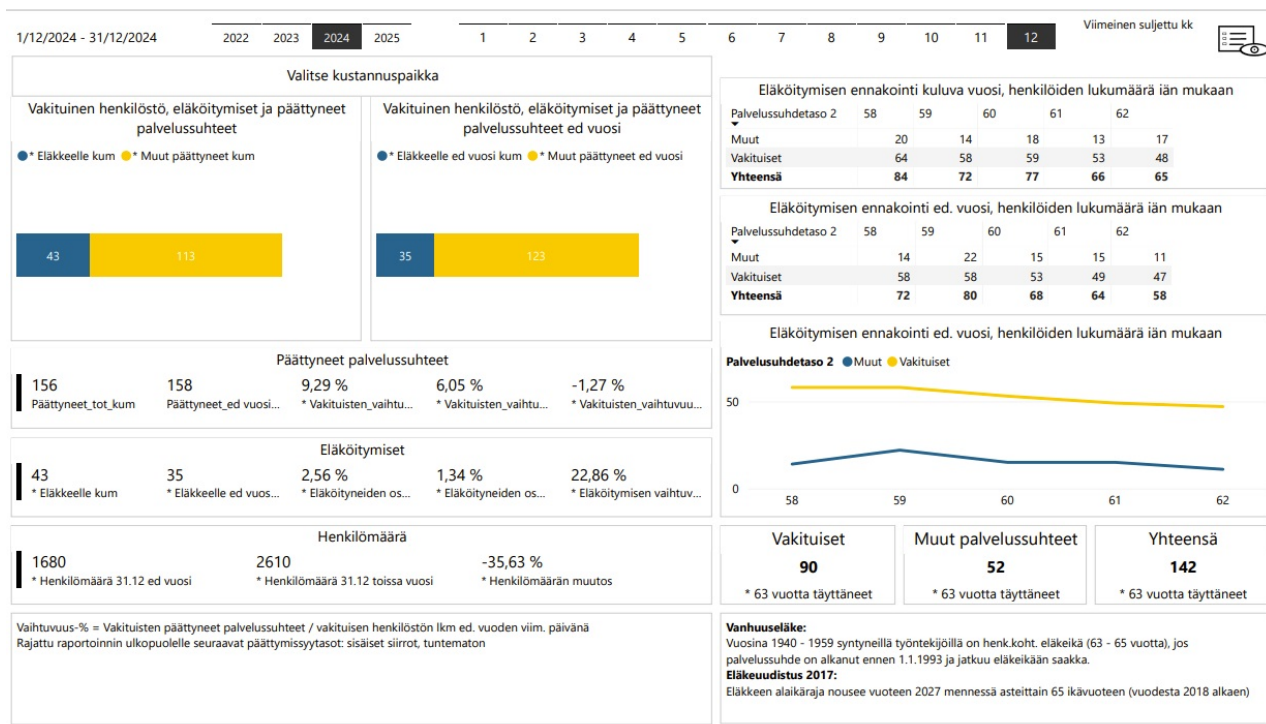
Bild 4, antalet anställningsförhållanden



Omsättning och pensionering

Antalet anställningsförhållanden som upphörde under 2024 var 156 (bild 5), av vilka 43 gick i pension.

Bild 5, omsättning och pensionering av fast anställda



År 2024 uppfylldes den nedre åldersgränsen för ålderspension hos dem som är födda 1958. Medelåldern hos dem som gick i ålderspension enligt lagen om kommunala pensioner (KomPL) förblev densamma som året innan och var 64,8 år. Enligt uppgifter från personalsystemet pensionerades år 2024 sammanlagt 43 personer (35 personer år 2023). Medelåldern hos dem som gått tagit ut ett pensionsslag enligt KomPL (ålderspension, full invalidpension, rehabiliteringsstöd och delinvalidpension) har stigit med 1,2 år från år 2023.

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

Tabell 1 medelåldern hos dem som gått i pension

	2020	2021	2022	2023	2024
Medelåldern hos dem som gått i ålderspension	64,1	64,4	64,6	64,8	64,8
Medelåldern hos alla som gått i pension	61,3	62,7	61,5	61,4	62,6

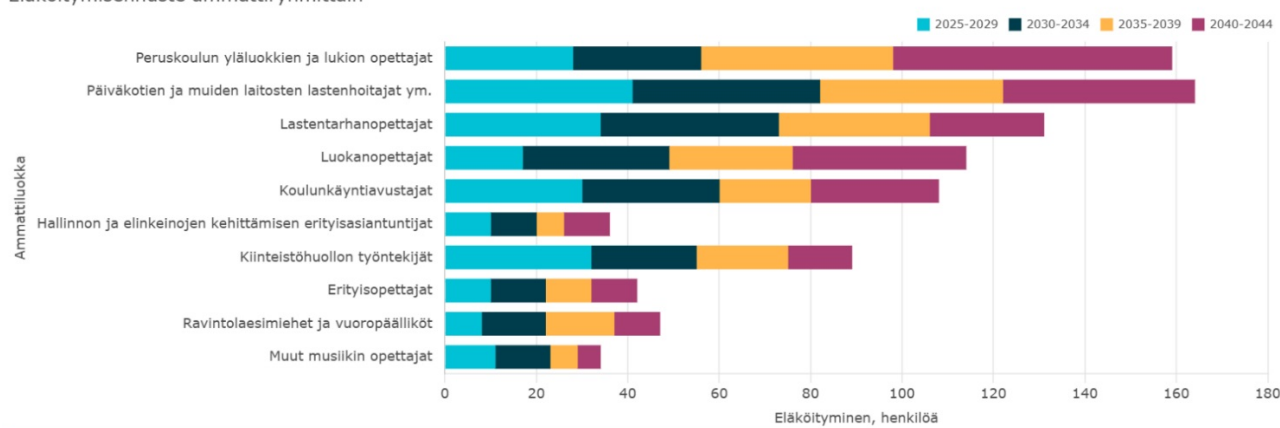
Den nedanstående bilden visar 10 största arbetstagargrupper där pensionsavgångarna enligt Kevas prognos är som störst under de kommande 20 åren. De största

yrkesgrupperna är lärare i högstadiet och gymnasiet, barnskötare, barnträdgårdslärare och klasslärare.

Enligt prognos från Keva kommer 338 personer att gå i pension under de följande fem åren.

Bild 6, prognos för pensionsavgångar per yrkesgrupp 2025–2044

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Prognosen baserar sig på situationen för försäkrade med anställnings- och tjänsteförhållanden i slutet av mars 2023 samt på organisationssituationen i början av 2023. I prognosen har beaktats personer som går i ålders-, invalid- och delinvalidpension. Ålderspensionerna innehåller förtida ålderspensioner. Full invalidpension omfattar fulla rehabiliteringsstöd och arbetslivspensioner. Delinvalidpensionerna innehåller partiellt rehabiliteringsstöd.

Arbetsgivarsimage och rekrytering

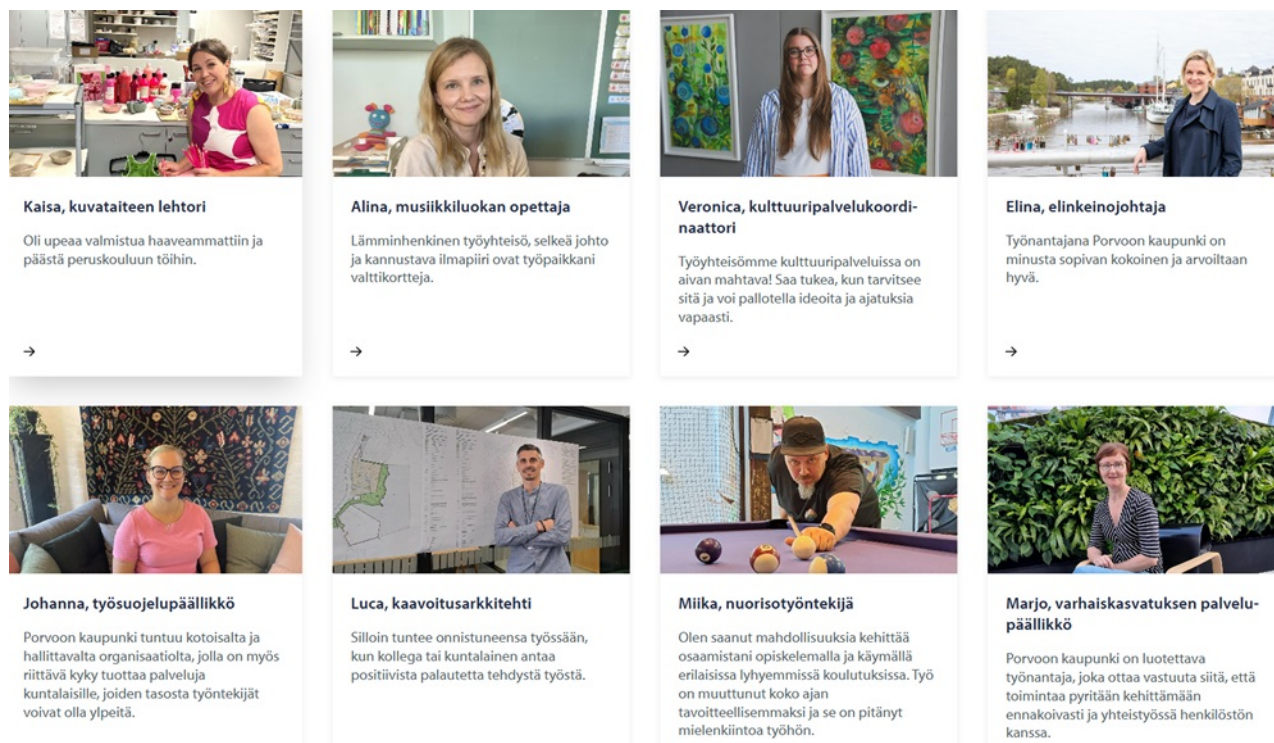
För att vara en attraktiv arbetsgivare och för att trygga tillgången till arbetstagare och tjänsternas kvalitet ska arbetsgivaren också ha hållningskraft. Vi vill vara en arbetsgivare där både arbetssökande- och arbetstagarerfarenheten är i toppklass.

Med stöd av kommunikations- och marknadsföringsenheten har de anställdas berättelser om olika enheter samt deras erfarenheter av sitt eget arbete och staden som arbetsgivare lyfts fram på stadens webbsidor, i sociala medier och i arbetsplatsannonser.

Arbetstagarberättelserna ökar arbetsgivarens tillförlitlighet och sänker tröskeln för att söka till lediga arbetsuppgifter. Arbetstagarberättelser publicerades också av våra sommarjobbare. Vi vill berätta för de unga om staden som arbetsgivare och locka framtidens aktörer till vårt team med ungas egna ord, genom deras egna erfarenheter.

Arbetsplatsannonserna har gjorts mer informativa och attraktivare bl.a. genom att utöver arbetsuppgifterna och behörighetsvillkoren i allt högre grad också berätta om arbetsplatsen och teamet som söker en ny medarbetare samt genom att länka personalprogrammet och verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet till annonserna.

Bild 5, anställda berättar om sitt arbete och staden som arbetsgivare

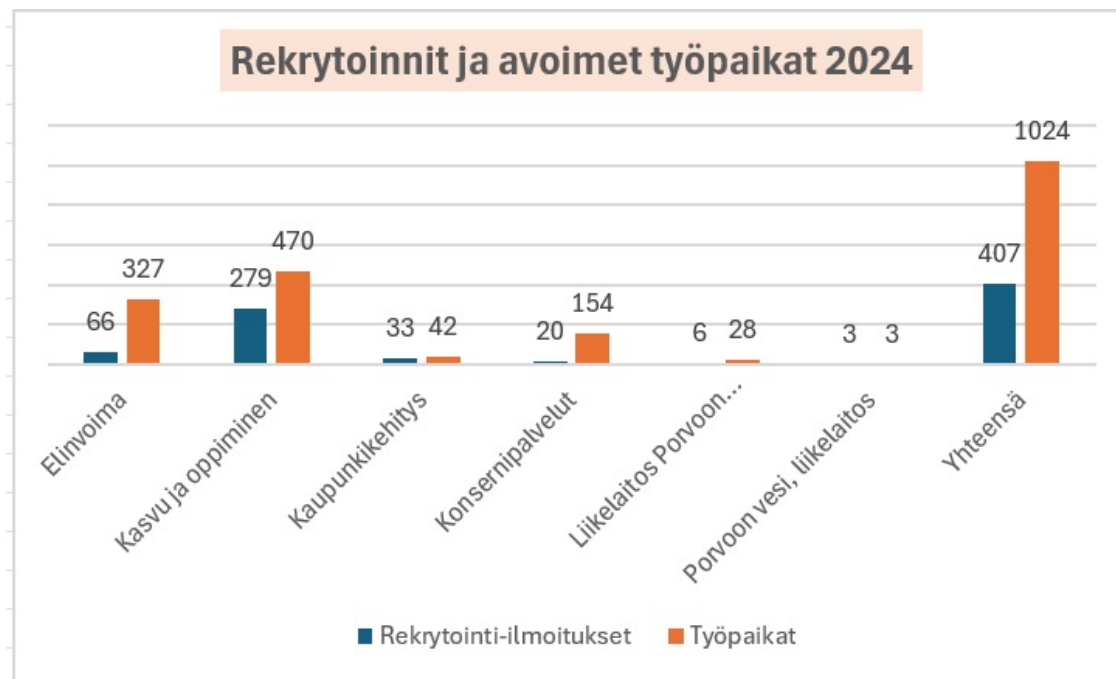


Borgå stad deltog 26–27.1.2024 i undervisnings- och pedagogikevenemanget Educa i Helsingfors mässcentrum. Under evenemanget berättade vi om Borgå stad som arbetsgivare och presenterade lediga jobb inom sektorn tillsammans med tjänsterna inom småbarnspedagogik samt personalen inom den finsk- och svenskspråkiga grundläggande utbildningen och gymnasieutbildningen. Borgå stad var också med och arrangerade redan det nionde rekryteringsevenemanget Donfabriken 30.1.2024 på Borgå Konstfabrik, tillsammans med Nylands AN-byrå, utvecklingsbolaget Posintra och yrkeshögskolan Haaga-Helia. På Donfabriken berättade vi om våra lediga jobb och denna gång med särskild tonvikt på arbetstillfällen inom kultur och småbarnspedagogik samt sommar- och ströjobb. Mässbesökarna fick delta i ett engagerande samkonstverk.

Stadens dragningskraft hjälper till också i rekryteringar. För att få kompetent personal måste man ändå arbeta aktivt eftersom den riksomfattande bristen på arbetskraft syns också i Borgå stads rekryteringar. En god jobbsökarupplevelse förutsätter en smidig rekryteringsprocess. För att utveckla rekryteringsprocessen genomfördes en intern enkät om processens smidighet, och utgående från resultatet riktas utvecklingen till rätt saker. Utifrån enkäten upplevs rekryteringsprocessen som smidig. De största utvecklingsönskemålen gäller tillsättandetillståndsprocessen, kommunikation med de sökande och hur intervjuanvisningarna kan hittas.

År 2024 publicerades sammanlagt 407 platsannonser (år 2023, 388), Antalet lediga anställningar var 1024 (år 2023, 758) varav 319 var ordinarie anställningar och 705 visstidsanställningar. I antalet lediga anställningar ingår också sommarjobb som sammanlagt uppgick till cirka 150. Antalet sommarjobb för unga, bekanta dig med staden som arbetsgivare, var sammanlagt 126. Sammanlagt kom det in 637 ansökningar om sommarjobb för unga.

Bild 6, rekryteringar och lediga jobb 2024



Tabell 2, rekryteringsannonser och lediga jobb 2024

Enhet	Rekryteringar	Arbetsstillfällen	Arbetsavtalsförhållande	Tjänsteförhållande	Ordinarie	Visstidsanställning
Sektorn för livskraft	66	327	63	264	38	289
Växande och lärande	279	470	303	167	230	240
Stadsutvecklingen	33	42	36	6	23	19
Koncerttjänster	20	154	152	2	15	139
Affärsverket Borgå kost- och städtjänster	6	28	28	0	12	16
Affärsverket Borgå vatten	3	3	3	0	1	2
Totalt	407	1024	585	439	319	705

Vid rekryteringar använder staden systemet Kommunrekry. Annonserna publiceras på

webben, bl.a. på stadens egen webbplats, kommunrekry.fi, på jobbmarknadens sidor samt som s.k. radannonser på sidorna jobly.fi och duunitori.fi. I regel tas ansökningarna också emot elektroniskt i systemet Kommunrekry. För att få arbetskraft utnyttjar staden också yrkeshögskolornas och universitetens karriärwebbplats Aarresaari. Tryckta annonser finns sporadiskt i lokala tidningar och i facktidsskrifter såsom Rakennuslehti.

Utnyttjande av sociala medier vid Borgå stads rekryteringar ökas och utvecklas liksom också andra digitala webbannonser såsom facktidningarnas annonsrutor på webben. Användningen av LinkedIn har effektiviserats. Personalen, närmast närchefer och experter, har också på sina egna konton i sociala medier delat information om Borgå stad som arbetsgivare och om våra lediga jobb.

Vid behov kan den anställande närchefen också anlita ett direktrekryteringsföretag som stöd för rekryteringen eller personbedömningen. Staden har ingått ett ramavtal med åtta direktrekryteringsföretag för tiden 2023–2024 (2026). Direktrekryteringsföretag anlitas år 2024 i liten skala. Digital direktrekrytering användes i några rekryteringar.

Borgå har sedan länge ett tillståndsförfarande när tjänster och befattningar tillsätts. Genom förfarandet vill staden försäkra sig om att anställning av personal och anlitande av bland annat vikarier övervägs noga. Förfarandet med tillsättandetillstånd har också etablerats som ett sätt att hitta nya uppgifter för dem som av hälsoskäl omplaceras i organisationen.

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

Tabell 3, tillsättandetillstånd och genomgångstid 2024

Enhet	Tillsättandetillstånden totalt	Ansökan om tillsättandetillstånd har inte behövts	Genomgångstid
Borgå stad	494	19	5,33
Totalt	494	19	5,33

Rekrytering av vikarier

Systemet Kommunrekry utnyttjas också när vikarier ska anställas i ströjobb som varar under tre månader. Rekryteringen hade år 2024 en elektronisk vikariebank i Kommunrekry för småbarnspedagogikens och skolornas vikariebehov.

För att staden ska ha hållningskraft och dragningskraft även för vikarierna vill staden satsa på vikariernas arbetstagarerfarenhet. Utgående från enkätundersökningar som gjorts vartannat år är vikariernas erfarenhet av ströjobb god. God arbetstagarerfarenhet ger nya vikariesökande via rekommendationer av vikarier som arbetar hos Borgå stad och det syns som stora antal sökande.

Vi vill främja ett mångformigt arbetsliv. Personal- och småbarnspedagogiktjänsterna fortsatte att samarbeta med integrations- och sysselsättningstjänsterna för att främja den kulturella mångfalden. För arbetssökande med invandrarbakgrund ordnades två möten med information om arbetslivet. Vid dessa möten berättades det om möjligheten att söka till vikariat inom småbarnspedagogiken.

Som vikarier för småbarnspedagogiken har man därefter intervjuat allt fler personer från olika språkgrupper. Vi förutsätter att vikarierna inom småbarnspedagogiken har grundläggande kunskaper i finska eller svenska, så att barnet upplever att det blir hört och att saker som gäller säkerheten blir förstådda, men dessutom har vi fått vikarier bland annat med kunskaper i arabiska, somaliska, turkiska och albanska.

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

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

Vikariatsbehov anmällda via Kommunrekry under året 2024 var sammanlagt 2854 (2023: 2208) När vikarier behövdes kunde 2566 vikarier anlitas (2023: 1862) tillsättandegraden var 91 % (2023: 84 %). Av tabellerna nedan framgår för varje enhet de fall där enheten hade behov av vikarier och de kunde fås och vikariebehov som registrerades i systemet. Det är värt att notera att en del av vikariatet har avtalats muntligen förbi systemet och därför inte registreras i statistiken. I en del av vikariebehoven har man utnyttjat systemet genom att publicera vikariebehovet i systemet men genom att muntligen göra en anställning med den som anmält sig, då vikariatet inte syns i de tillsatta vikariebehoven.

Tabell 2, behov av vikarier inom småbarnspedagogiken i Kommunrekry

Enhet	2023 Vikariebehov	2024 Vikariebehov	2023 Tillsatta	2024 Tillsatta	2023 Tillsättande i %	2024 Tillsättande i %
Småbarnspedagogik	2168	2783	1843	2525	85 %	92 %

Tabell 3, skolornas vikariebehov i Kommunrekry

Enhet	2023 Vikariebehov	2024 Vikariebehov	2023 Tillsatta	2024 Tillsatta	2023 Tillsättand e i %	2024 Tillsättand e i %
Finskspråkiga skolor	32	49	19	31	59 %	70 %
Svenskspråkiga skolor	8	22	0	10	0	45 %

Alla vikarieintervjuer år 2024 ordnades som Teams-intervjuer. Nya vikarier intervjuades sammanlagt 165 (2023: 221) Av intervjuade vikarier ville 66 (2023: 77) till skolor och 153 (2023: 187) till småbarnspedagogik. En del vikarier vikarierar inom båda sektorer.

Kompetens

Kompetensutveckling

Fokuset för den centraliserade personalutbildningen har varit upprätthållande av den egna arbetshälsan. Personalen har erbjudits bl.a. Auntie-webbinarier om arbetshälsa, utbildning för arbetsplatshandledare, första hjälpen-utbildning och utbildning i svenska, utbildningar i artificiell intelligens och olika programvaror samt utbildningar i kommunikation. Personalen har också haft möjligheten att använda sig av MyAunties utbud av material och övningar för att stöda sitt personliga välmående. Personalens arbetshälsa bygger på tydliga mål och uppgifter samt på rätt slags kompetens i förhållande till arbetets kravnivå.

I utbildningskalendern Osku registrerades 342 utbildningar (172). I utbildningar deltog cirka 6738 (2910) personer. Ökningen av utbildningarna och deltagandet beror delvis på att utbildningstjänsterna har börjat registrera sina utbildningar i Osku i fjol och användningen av utbildningskalendern i övrigt har spridit sig till flera arbetsenheter.

Uppgifter om deltagarantalet finns inte av alla webinarier, till exempel Auntie. I övrigt är det också sannolikt att man inte har ansett alla webinarier som egentliga utbildningar och därför har man inte registrerat dem i utbildningssystemet Osku.

Arbetstagarnas uppgiftsspecifika säkerhetskompetens stärktes bland annat genom interna utbildningar, miniseminarier och övningar som fokuserar på arbetssäkerhet och beredskap. Övningsuppgifterna skraddarsys regelbundet för att svara på upptäckta utvecklingsbehov och aktuella samhällseliga fenomen för att stärka Borgå stads reaktion under störnings- och undantagsförhållanden. Ett exempel på detta är den sektorsövergripande utbildningshelhet som stärker kompetensen att bekämpa

fågelinfluensaepidemin och som gav värdefulla observationer också för att utveckla arbetssäkerheten i vardagen.

Dessutom deltog personalen i mer omfattande övningar som samordnas av andra aktörer, såsom försvarsmakten och räddningsväsendet. År 2024 deltog man bland annat i en lokalförsvarsövning, en strålsäkerhetsövning och en kemikalieolycksövning.

Bild 7, personalutbildningsdagar 2023-2024



Tabell 4, Utbildningskostnader inom stadens verksamhetssektorer

Organisation	2023	2024
Koncerttjänster	97682 €	39360 €
Stadsutvecklingen	132848 €	60389 €
Växande och lärande	115572 €	59961 €
Sektorn för livskraft	32883 €	20481 €
Totalt	378985 €	180191 €

År 2024 hade Borgå stad sammanlagt 27 (43) ingångna läroavtal. I Careeria var antalet läroavtal 16 och i Prakticum 11.

Med läroavtal studerade man för 11 (16) olika examina. Examen som avlades var t.ex. specialyrkesexamen för ledarskap och företagsledning, yrkesexamen i arbete som teamledare, yrkesexamen i pedagogisk verksamhet och handledning på finska och svenska, grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen på finska och svenska, grundexamen inom trädgårdsbranschen, grundexamen i logistik på svenska, examina

inom rengörings- och fastighetsservicebranschen samt specialyrkesexamen i mentalhälsoarbete och missbrukarvård.

Utbildningsutgifterna inom Borgå stads serviceområden har minskat betydligt från året innan trots att antalet utbildningsdagar per person för fast anställd personal är större.

Utbildningsplan och utbildningsersättning

År 2024 fick staden från sysselsättningsfonden en utbildningsersättning på 88 631 € (110 140 €). Beloppet dras av från den arbetslöshetsförsäkringspremie som staden skulle betala. Betalningen av utbildningsersättningen byggde på utbildningsplaner som hade gjorts på serviceområden och faktiska utbildningsdagar. Utbildningsersättning söktes för 3646 utbildningsdagar (4640).

Arbete främjar hälsa och välbefinnande

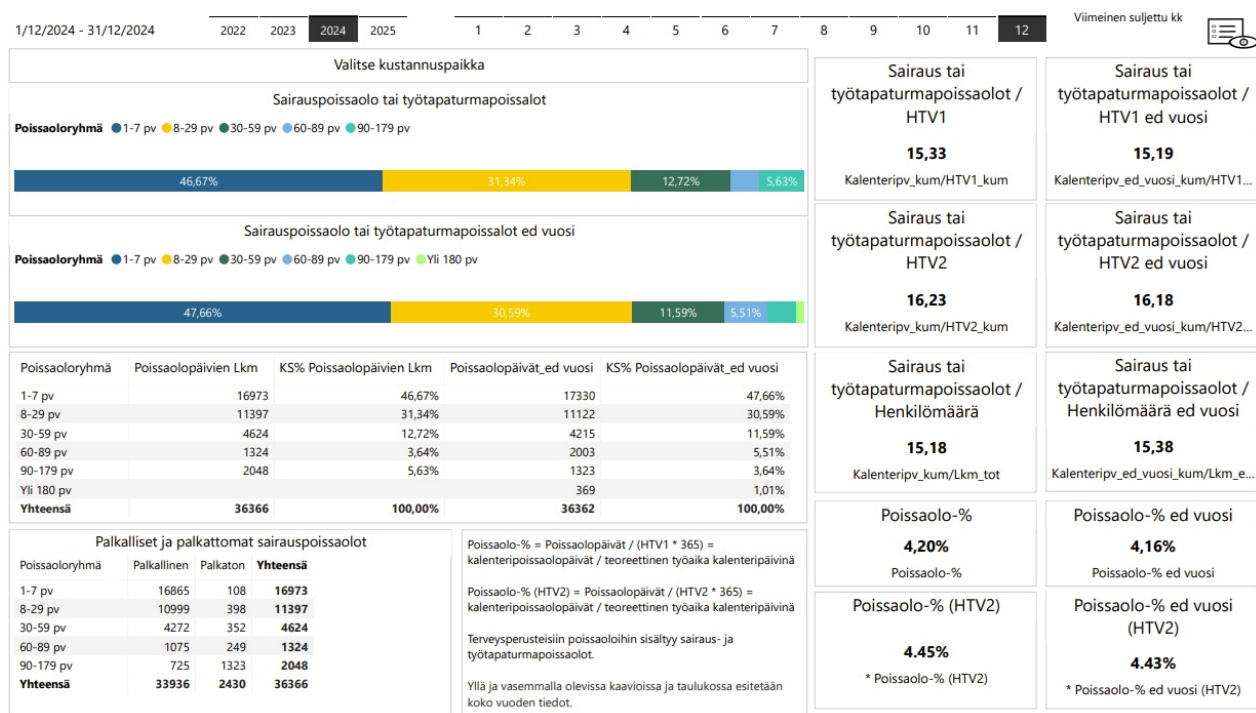
I en bra arbetsmiljö är arbetsutrymmena och arbetsmetoderna utformade och implementerade så att arbetstagarna kan arbeta och röra sig tryggt. När arbetsförhållandena är i skick mår vi bra på arbetsplatsen, vårt engagemang växer och vi lyckas.

Arbetshälsa och arbetsförmåga

Hälsorelaterade frånvarodagar

Budgetmålet för 2024 var att hålla sjukfrånvaroprocenten på högst fyra procent. Målet nåddes nästan med en sjukfrånvaro på 4,07 %.

Bild 8, sjuk- och arbetsolycksfallsfrånvaro



År 2024 var de hälsorelaterade sjukledigheterna hos Borgå 15,33 kalenderdagar per årsverke. År 2023 var siffran 15,19. När man jämför hälsorelaterade sjukledigheter i timmar med den teoretiska årliga arbetstiden i timmar blir sjukledighetsprocenten 4,20 % och den har stigit jämfört med det föregående året med 0,04 procentenheter.

Bland hälsorelaterad frånvaro ökade frånvaro på 8–29 och 30–59 dagar samt längre frånvaro på 90–179 dagar. Däremot fanns det ingen frånvaro på mer än 180 dagar år 2024.

I Borgå var den relativa andelen av de anställda som inte alls hade sjuk- eller olycksfallsfrånvaro under hela året 29,22 % (28,86 % år 2023). Riksomfattande uppgifter från år 2024 finns ännu inte att få.

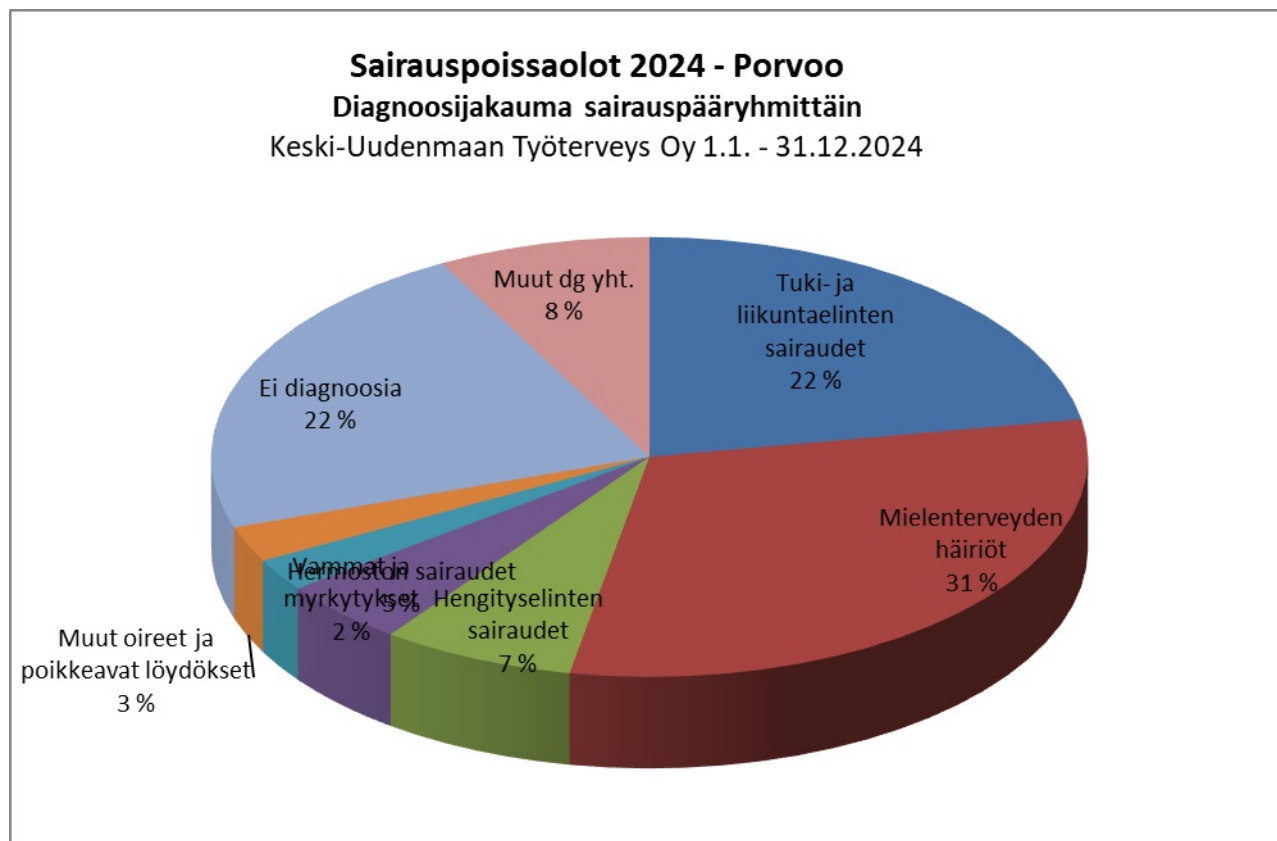
Enligt Arbetshälsoinstitutets Kommun10-undersökning var antalet hälsorelaterade frånvarodagar i kommuner år 2022 i genomsnitt 20,7 kalenderdagar per årsverket. Antalet har ökat med 4,0 dagar från de två föregående åren. Undersökningen genomförs nästa gång år 2024. Uppgifter finns ännu inte att få.

Diagnosgrupper

De sjukfrånvarodagar som företagshälsovården rapporterat per diagnosgrupp för år 2024 finns i Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:s statistik för tiden 1.1–31.12.2024. Keski-Uudenmaan Työterveys Oy har kännedom om sammanlagt 25 684 sjukfrånvarodagar, av vilka 7006 hänförde sig till störningar i mental hälsa och beteende och 6545 till problem

med stöd- och rörelseorgan samt bindväv. Siffrorna innehåller också uppgifter om affärsverken. Liksom året innan var det alltså samma diagnosgrupper som orsakade flest sjukfrånvaro även år 2024.

Bild 9, Sjukfrånvarodagar enligt diagnosgrupp



Arbetsgivaren ska anmäla företagshälsovården alla sjukledigheter som varat över 30 dagar. I företagshälsovården (Keski-Uudenmaan työterveys) har man registrerat sammanlagt 25 684 sjukfrånvarodagar, medan antalet hälsorelaterade frånvarodagar är sammanlagt 36 366 dagar. Detta innebär att 70,63 procent av sjukfrånvaron har anmälts till arbetshälsan. Diagnosen finns bakom 75,1 % av frånvaron. Enligt stadens direktiv behöver man vanligen inte inlämna ett läkarintyg över sjukfrånvaroperioder som är 1–9 dagar långa. Borgå stad underrättar företagshälsovården om alla sjukfrånvarofall över vilka ett läkarintyg har inlämnats, och därför omfattar diagnosuppgifterna vanligen alla sjukfrånvaroperioder som är över 9 dagar.

År 2024 användes företagshälsovårdstjänster av 1647 kunder, av vilka 133 använde tjänster mer än 20 gånger.

Företagshälsovård

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

I företagshälsovården behandlas utöver förebyggande lagstadgat arbete i synnerhet arbetsrelaterade sjukdomar och sjukdomar som anknyter till arbetet. Dessutom ska den anställda hänvisas till företagshälsovården i alla sådana fall där det förekommer risk för en längre arbetsoförmågenhet, behovet av medicinsk eller yrkesmässig rehabilitering måste bedömas eller arbetsförmågan eller behovet av stöd för återvändande till arbetet måste bedömas. I företagshälsovården vårdas också akuta sjukdomar i den utsträckning det är möjligt. Sjukdomar som i regel vårdas och följs upp inom företagshälsovården är symtom och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, psykiska symtom och sjukdomar samt symtom och sjukdomar som beror på problem med inomhusluften. Dessa är symtom som tydligt påverkar arbetsförmågan.

Verksamheten i Keski-Uudenmaan työterveys styrdes av verksamhetsplanen för företagshälsovården för år 2024.

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

Enligt bokslutsuppgifterna för 2024 var kostnaderna för Borgå stads företagshälsovård 1 496 491,66 € (1 373 025 €), dvs. 625,10 euro/person.

För år 2023 godkände FPA 1 263 167,75 € (1 645 594 €) som ersättningsbara kostnader och betalade 673 784,88 € (949 207 €) i ersättning. Beslut om de kostnader som ersätts för år 2024 fås under våren 2025.

Att förutse och förebygga utmaningar i arbetsförmågan

En hälsobegränsning kan hindra den anställda från att utföra det nuvarande arbetet men han eller hon kan fortfarande ha mycket arbetsförmåga kvar för någon annan uppgift inom organisationen. Liksom tidigare fokuserade koordineraren av arbetsförmåga sin verksamhet på att genom mångsidiga åtgärder stödja de anställdas fortsatta arbete och fortsättning i arbetslivet.

Staden satsade också i år på att utveckla kompetensen inom ledarskap som främjar arbetsförmågan och aktivt stöd. Koordineraren av arbetsförmågan har besökt ledningsgrupper och arbetsplatser för att hålla informationskampanjer och riktade utbildningar i ämnet. Närchefer har fått stöd för att hitta lösningar i rätt tid i ett allt tidigare skede. Man har strävat efter att fästa särskild uppmärksamhet vid att förutse och

förebygga utmaningar vid arbetsförmåga. Utöver det förutseende ledarskapet har koordineraren av arbetsförmåga satsat på diskussioner med de anställda om arbetslivsplanering enligt arbetsboken Kompassen som utvecklats av Keva. Arbetsboken Kompassen innehåller tips och praktiska övningar för att kartlägga kompetens och styrkor, förtydliga de egna karriärmålen och stärka förändringsförmågan.

Utvecklingen av samarbetet med företagshälsovården syns i det ökande antalet arbetshälsosamråden som koordineraren av arbetsförmågan företar. År 2024 hölls det 95 arbetshälsosamråd, jämfört med 76 år 2023. Ju tidigare man involverar koordineraren av arbetsförmåga i processen, desto fler alternativ finns det för att stödja arbetsförmågan. När koordineraren av arbetsförmåga deltar i arbetshälsosamrådet som stöd för chefen säkerställer det en jämn kvalitet av ledarskap. Också diskussionerna om arbetsförmågan, där koordineraren av arbetsförmågan var med, fördes i större utsträckning än året innan. Diskussionerna om arbetsförmågan, där arbetstagaren, chefen och koordineraren av arbetsförmåga deltar är nyttiga eftersom de främjar en gemensam förståelse för arbetstagarens situation och behov. Diskussionerna möjliggör tidigt ingripande, ett mångsidigt perspektiv och tydliga ansvar, vilket stöder arbetstagarens arbetsförmåga och ork. Dessutom bygger de upp förtroende mellan parterna, vilket är viktigt för att effektiva stödåtgärder kan genomföras.

Tabell 5 Stödet som koordineraren av arbetsförmåga gav år 2024

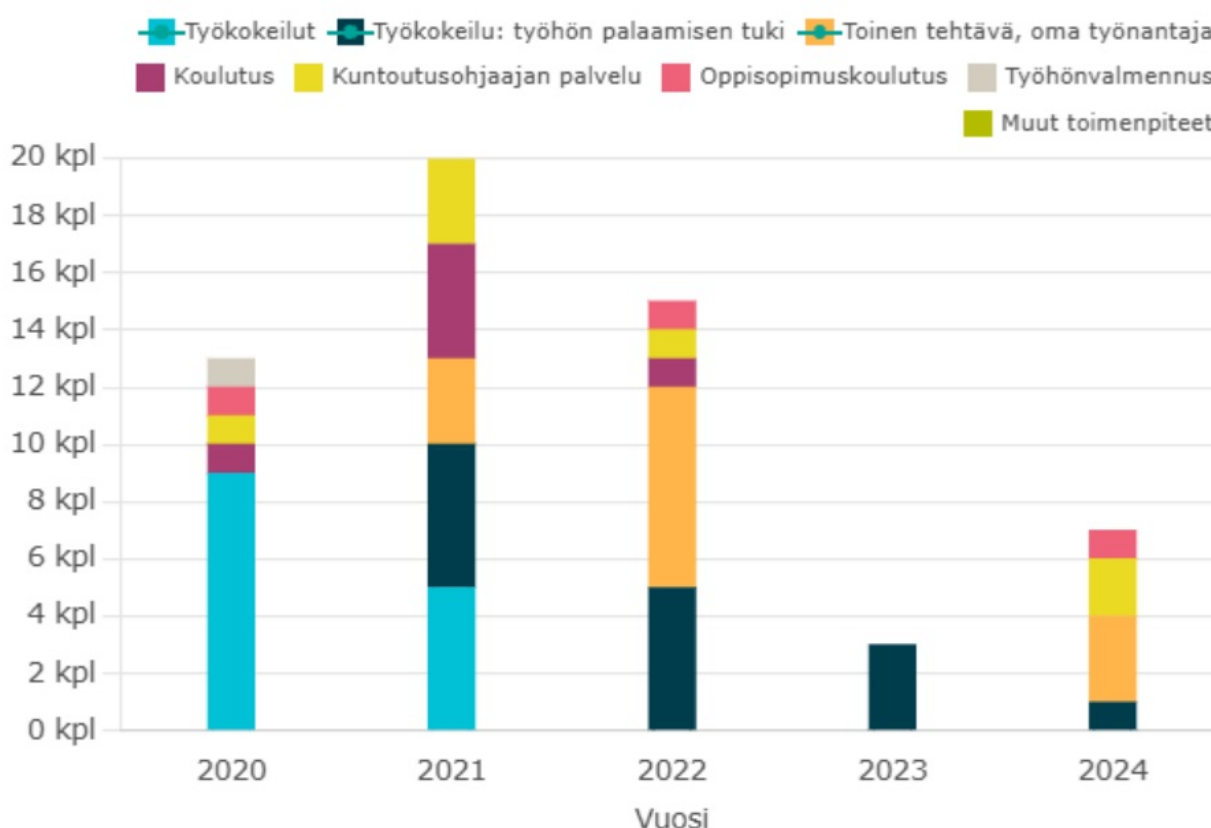
Arbetshälsosamråd	95 st. (76)
Möten med närchefer	66 st. (95)
Diskussioner om arbetsförmågan (chefen, arbetstagaren och koordineraren av arbetsförmågan)	42 st. (32)
Totalt	203 st. (203)

Utöver företagshälsovårdens arbetspsykologtjänst fortsatte samarbetet med Auntie-tjänsten för att stödja personalens psykiska hälsa. Tjänsten består av fem konfidentiella videosamtal med en professionell person i psykisk hälsa samt övningar och material som hjälper till att förebygga problem innan de blir för stora och belastande. År 2024 användes 25 stycken av dessa paket (21 st. år 2023). Auntie-tjänsten erbjuder också nästan varje månad personalen webinarier som varar i 30 minuter. Det finns ingen statistik över hur många som har deltagit i webinarierna. Personalen har även tillgång till webbapplikationen MyAuntie. Applikationen innehåller olika övningar som anknyter till psykiskt välbefinnande och annat innehåll som främjar det.

En av åtgärderna i stödet för återgång till arbetet är att utnyttja FPA:s partiella sjukdagpenning. Partiell sjukdagpenning stöder en arbetsförmögen person som håller på att återhämta sig att hålla sig i arbetslivet och dennes återgång till heltidsarbete. Undersökningar visar att det är ett effektivt sätt att stödja fortsatt arbete. Antalet dagar med partiell sjukdagpenning var 3086 (2942) för 36 (36) personer.

En annan stödform för återgång till arbetet är yrkesinriktad rehabilitering som arbetspensionsförsäkraren (Keva) ordnar. Med hjälp av den kan man sikta på att återgå till en tidigare uppgift men också tydligt till ett annat arbete som tidigare varit främmande för arbetstagaren. 7 stycken av Kevas rehabiliteringsplaner understöddes (bild 10). De beviljade rehabiliteringsåtgärderna var mångsidiga, i synnerhet arbetsprövningar för andra typer av arbete i den egna organisationen men också rehabiliteringsinstruktörens tjänster, läroavtalsutbildning och arbetsprövningar i det egna arbetet efter en längre frånvaro. Rehabiliteringens framgångsgrad var 100 % år 2024 (83 % år 2023).

Bild 10 antal och andel av rehabiliteringsplaner 2020–2024



Partiellt rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension kan vara en lösning när arbetsförmågan delvis har försämrats på grund av sjukdom, lyte eller skada i minst ett år och arbetstagaren ännu inte är tillräckligt gammal för ålderspension. Partiellt rehabiliteringsstöd gör det möjligt att förlänga yrkeskarriären trots att arbetsförmågan är nedsatt och ytterligare pension intjänas också av arbete parallellt med pensionen. År 2024 hade andelen nya positiva partiella rehabiliteringsstöd och delinvalidpensioner ökat med 60 % (år 2023 = 43 %) i förhållande till rehabiliteringsstöden och invalidpensionerna. Invalidpensioner har fortfarande sökts i rätt tid och största delen av besluten har varit positiva. Arbetspensionsförsäkrarens (Keva) partiella rehabiliteringsstöd används också som stöd för återgång till arbetet till exempel efter yrkesinriktad rehabilitering.

År 2024 fanns det av hälsoskäl 58 (53) personer i omplacerings- och återgångsprocessen. 43 (39) personer lyckades återgå till eller fortsätta i arbetet. I slutet av året pågick processen ännu hos 5 (9) personer. Övriga personer antingen har gått i pension, har övergått till en annan arbetsgivare, kunde inte omplaceras på grund av hälsoskäl eller kunde inte sysselsättas inom organisationen av andra skäl. Antalet omplacerade och personer som fortsätter att arbeta har ökat något jämfört med året innan. Detta beror delvis på att omplaceringen har lyckats över serviceområdes- och sektorsgränserna för flera personer.

Utveckling av arbetshälsan på arbetsplatserna

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

Personalinvesteringar

Personalinvesteringar består av stadens ekonomiska satsningar på personalen. Den största enskilda summan utgörs av nettokostnaderna för företagshälsovården och personalutbildning. Från och med början av 2024 har lunch-, motions- och kulturförmånerna erbjudits via den elektroniska Smartum-tjänsten. I och med detta betalar arbetsgivaren endast för den använda förmånen medan tidigare kunde köpta sedlar bli osålda eller oanvända. Värdet på lunchförmånen år 2024 var 13,50 euro per arbetsdag. Som motions- och kulturförmån erbjöds hela personalen sammanlagt 100 euro per år.

Tabell 6, Personalinvesteringar 2024

Personalinvesteringar 2024, €, nettokostnader	
Personalutbildning	180 191 €
Beviljade utbildningsstipendier	6 890 €
Rehabilitering	37 173 €
Lunchförmån	61 227 €
Motions- och kulturförmån	158 477 €
Arbetsplatsmotions- och Må bra-verksamheten	7 277 €
Centraliserad arbetshälsoverksamhet och sektorernas arbetshälsoverksamhet	32 153 €

Arbetshälsa (netto)	355 971 €
Personalinvesteringar sammanlagt	839 359 €

I sin helhet var personalinvesteringarna totalt 388,05 €/person (503,97 €/person år 2023). Utan kostnader för utbildning, utbildningsstipendier, rehabilitering och företagshälsovården var personalinvesteringarna 2 259 134 €, dvs. 119,80 €/person (149,88 €/person år 2023). Beloppen som användes för personalinvesteringar minskade, då man år 2024 inte separat delade ut motions- och kultursedlar till personalen på basis av stadens goda resultat. Dessutom betalas de elektroniska lunch-, motions- och kulturförmånerna först när arbetstagaren utnyttjar förmånen. Tidigare betalade staden lunch-, motions- och kultursedlarna när de köptes, oavsett om arbetstagaren använde sedlarna eller inte.

Anslag för arbetshälsa

I personalledningens budget har reserverats ett centraliserat anslag på 50 000 euro för arbetshälsa för bland annat arbetsenheternas och arbetsplatsernas oförutsedda utvecklingsbehov. Anslaget för arbetshälsa används också för att genomföra en personalenkät. Den föregående personalenkäten gjordes år 2022 och nästa större enkät kommer att göras år 2025. År 2024 fick sex arbetshälsoprojekt stöd för arbetsgemenskapsträning (2 st. år 2023). Dessutom användes anslaget till Må bra-veckans evenemang med föreläsare och till Auntie-tjänsten. Anslaget för arbetshälsa har använts till ett belopp av sammanlagt 32 153 euro. För interna arbetsprovningar inom organisationen användes 2800 euro.

Må Bra-verksamhet

Syftet med Må Bra-verksamheten är att aktivera stadens anställda så att deras arbetsförmåga upprätthålls. Denna verksamhet koordineras av en idrottsinstruktör som under året ordnar olika motionsevenemang och möjligheter för personalen att bekanta sig med olika motionsgrenar och motionsformer. Antalet motionsprestationer i Må bra-verksamheten var sammanlagt 2980 år 2024.

Må bra-verksamheten erbjöds till personalen mångsidigt också år 2024. Antalet ledda gruppmotionstimmar per vecka var 7 st. och antalet motionsmöjligheter på egen hand (bl.a. gym, volleyboll och innebandy) 4 st. Den traditionella motionseftermiddagen arrangerades både på våren och hösten. I oktober motionerade man i Må bra-veckans tecken, då staden erbjöd motionsevenemang både inomhus och utomhus. Under året har arbetstagarna också erbjudits möjlighet att bekanta sig med nya idrottsgrenar och idrottsformer, i år var det bl.a. vintersimning, pilates flow och klangskålsbad.

Borgå stad provade under år 2024 pausmotionsprogrammet Cuckoo. Programmet är avsett för hela personalen. Programmet innehåller videoprogram med pausträning, ställer utmaningar och följer utvecklingen. Var och en kan schemalägga pausgymnastikstunderna

enligt en tidsplan som passar honom eller henne. Idrottsinstruktören besöker också arbetsplatser på begäran och är med om att ordna t.ex. motionsdagar i enheterna.

Idrottsinstruktören bistås av agenter som samordnar Må bra-verksamheten på sin egen arbetsplats. År 2024 var antalet agenter 68.

Arbetarskydd och arbetssäkerhet

Arbetarskyddsverksamhet

Arbetarskyddsverksamheten styrdes av personalprogrammet och verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet 2023–2026. Även verksamhetsplanen för arbetarskyddet för år 2024 baserade sig på detta program.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige sammanträdde regelbundet för att diskutera arbetarskyddsfrågor. Under året fokuserade diskussionerna bl.a. på att stöda etableringen av användningen av WPro och Intro, statistik över olycksfall i arbetet och behandlingen av enskilda anmälningar, modellen för hantering av psykosocial belastning, arbetarskyddsparverksamheten och utmaningarna på arbetsplatsen. Under mötena bereddes också ärenden som skulle behandlas i arbetarskyddskommittén och man planerade innehållet i informationsinslagen om arbetarskyddet. Informationsinslaget skickas månatligen till närchefer och arbetarskyddspar med hjälp av tjänsten eMaileri, med målet att sprida information om aktuella arbetarskyddsteman.

Det totala antalet arbetarskyddsparen var 89. Arbetarskyddsparet består av en närchef och en representant för personalen vid arbetsenheten, som de anställda väljer bland sig. Arbetarskyddsparets uppgift är att ge akt på arbetsplatsens arbetsförhållanden och arbetsklimat och vara kontaktperson till arbetarskyddsorganisationen. För arbetarskyddsparen ordnades två gemensamma utbildningsmöten år 2024.

År 2024 utförde inspektörerna vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland inte en enda arbetarskyddsinspektion på Borgå stads arbetsplatser. Aktörerna inom kommunförsöket och arbetarskyddet deltog dock i en inspektion som gällde de statliga arbets- och näringsstjänsternas verksamhet. Ansvar för åtgärdsrekommendationerna låg i detta fall på staten, men efter att verksamheten blivit en del av stadsorganisationen från januari 2025 blir uppföljningen stadens ansvar.

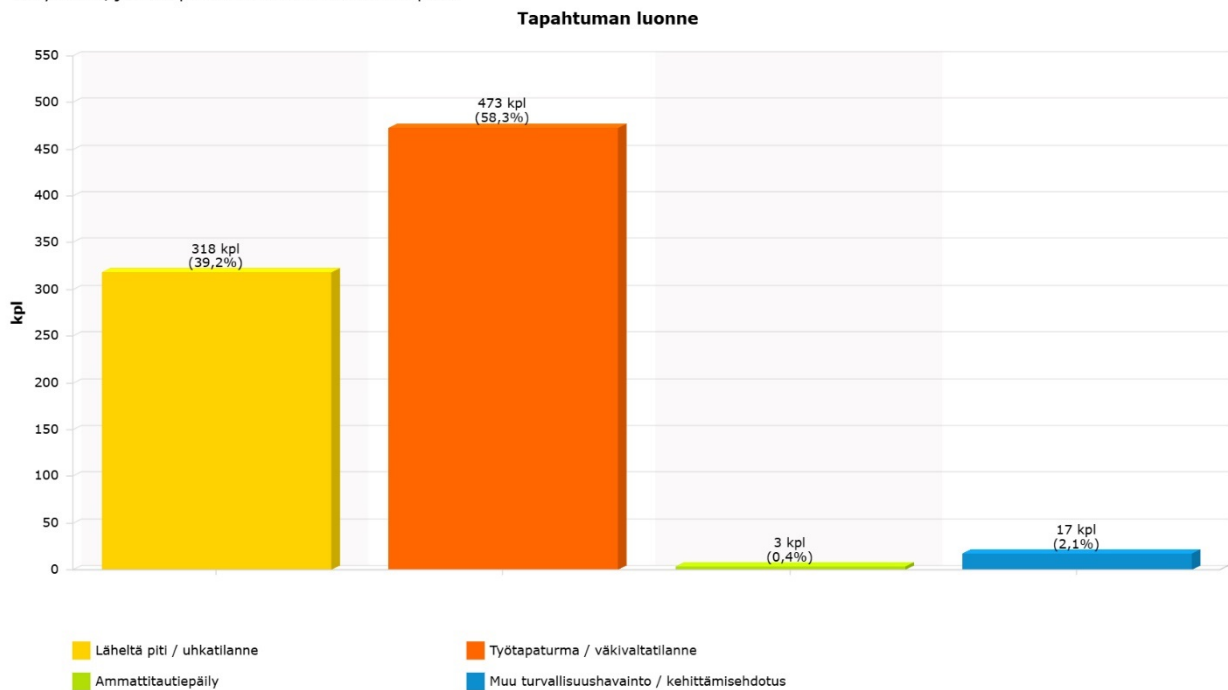
Arbetsolycksfall, yrkessjukdomar och anmälningar om andra avvikelser

Under tiden 01.01–31.12.2025 gjordes det i WPro 318 anmälningar om tillbud och anmäldes 473 olycksfall i arbetet, av vilka 234 förmedlades via försäkringsbolaganslutningen till försäkringsbolaget. Misstänkta yrkessjukdomar rapporterades 3 st. Om osakligt beteende och trakasserier gjordes 53 anmälningar. Ytterligare säkerhetsobservationer/utvecklingsförslag anmäldes 17 st.

Bild 11, Typ av händelse i WPro-anmälan 2024

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2024 - joulukuu 2024
JA yksikkö, jossa tapahtui on WPro: Porvoon kaupunki

5.3.2025



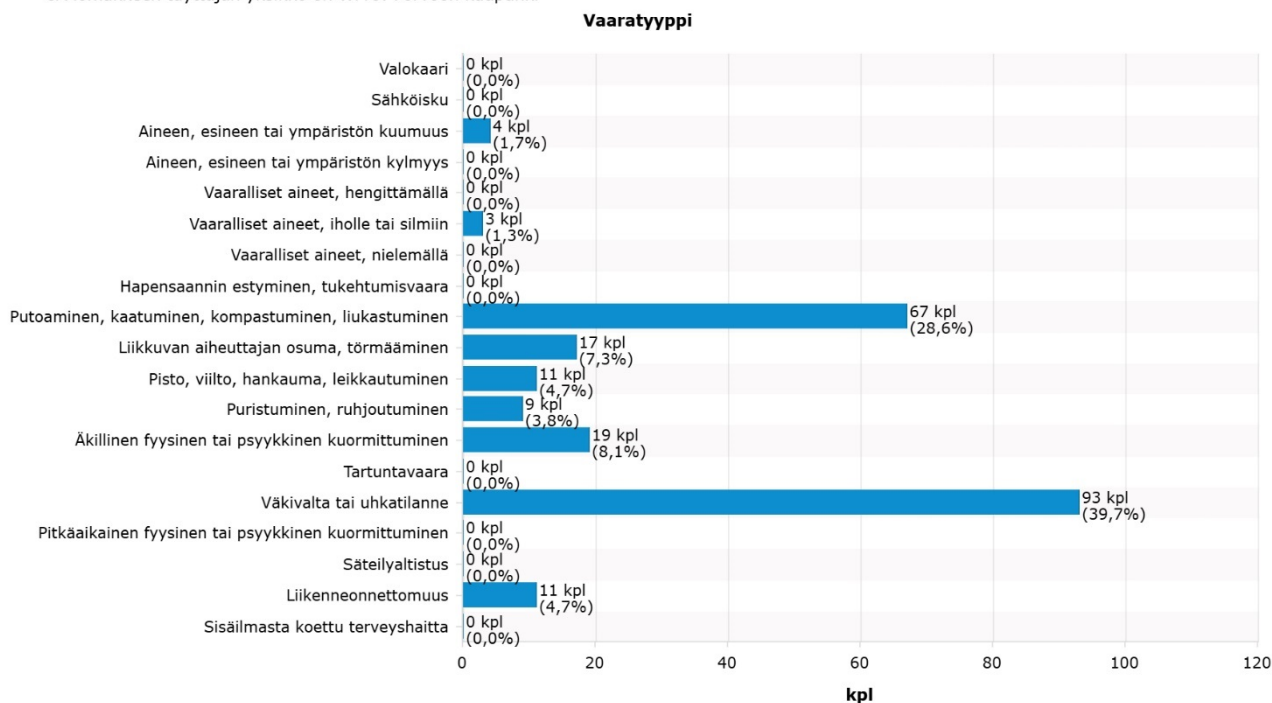
Riskklassificeringarna för anmälningar om olycksfall i arbetet och anmälningar om tillbud var i huvudsak klass II (låg risk) och III (måttlig risk).

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

Bild 12, Typ av risk för WPro-rapporter 2024

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2024 - joulukuu 2024
JA lomakkeen täyttäjän yksikkö on WPro: Porvoon kaupunki

5.3.2025



Borgå stad har försäkrat alla sina anställda mot olycksfall i arbetet. Den lagstadgade olycksfallsförsäkringen har tecknats hos If Skadeförsäkringsbolag Ab.

Ansvarsförsäkringen gäller även distansarbete. År 2024 anmäldes 234 (170) arbetsolycksfall till IF. Antalet arbetsolycksfall som inträffade i arbetet var 200 (138 st.) och antalet arbetsolycksfall på arbetsresan var 34 st. (32).

Olycksfall i arbetet ledde till 533 (622) sjukdagar år 2024. Det är 1,47 % (0,37 %) av alla sjukledigheter (36 302 dagar). Lönekostnaderna för frånvaro på grund av olycksfall i arbetet (inklusive yrkessjukdomar) var 0,3 % (0,4 %) av alla lönekostnader på grund av frånvaro.

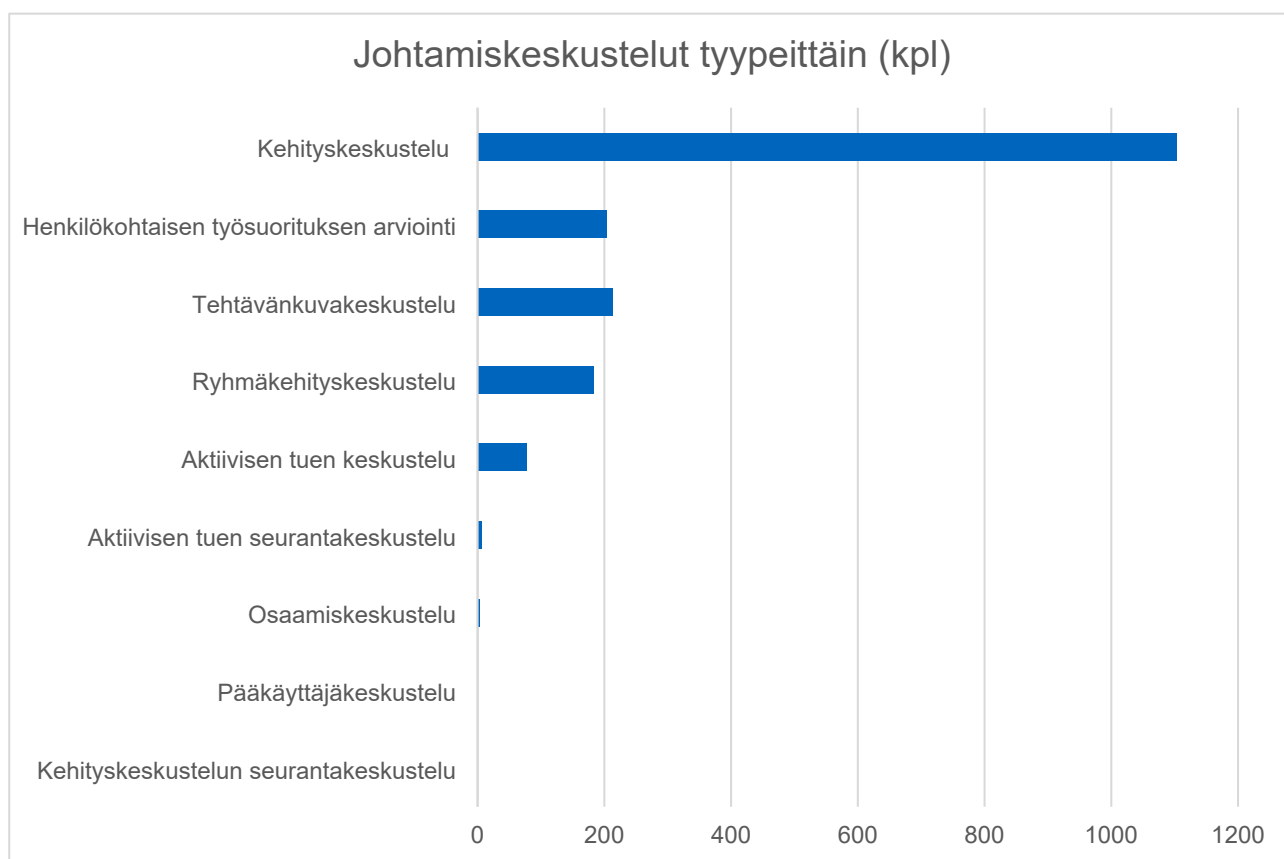
Ledning genom information och med känsla

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

material som gäller samtal om uppgiftsbeskrivningar, utvecklingssamtal, kompetenssamtal och samtal om arbetsprestationer.

Bilden nedan visar hur olika ledningssamtal har förts inom organisationen. Utvecklingssamtalen förs i regel årligen men i undantagsfall kan man också turvis föra ett individuellt samtal och ett gruppsamtal. Utvecklingssamtalen har förts ett ganska omfattande antal 1104 st. (1062). På grund av datatekniska problem som uppstår då och då har man också kunnat hålla utvecklingssamtal utan att ha sparat dem i systemet. Grupputvecklingssamtal 183 st. (112) hålls för det mesta inom småbarnspedagogiken. Det har förts ett litet antal andra diskussioner, delvis på grund av att en del av blanketterna har tagits fram under året.

Bild 13, ledningssamtal, hela organisationen 2024



Att etablera kompetenssamtalet så att det gäller hela organisationen har inte lyckats på önskat sätt. Avsikten var också att skapa branschspecifika kompetensprofiler men det har varit en utmaning att komma igång med det. I fortsättningen bör man också satsa på strategisk kompetensledning och personalplanering.

Ledar- och närchefsutbildning - Chefen är speciell.

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

Närmaste chefer har tränats vid månatliga informationsmöten där aktuella frågor såsom ledarskap som främjar arbetsförmågan, ekonomi, IKT-frågor, beredskapsfrågor, kommunikations- och lönefrågor samt AN25- och KOTO25-reformer har behandlats i stor utsträckning. I början av 2024 hölls också en personalinfo om ett produktivitets- och balanseringsprogram för ekonomin. Alla närchefer har fått tillgång till Kevas Claned-inlärningsmiljö, vars webbaserade studieplattform erbjuder aktuell information och verktyg för att hjälpa till med vardagens närchefsarbete och utveckla det strategiska ledarskapet som främjar arbetsförmågan. Informationsmöten till närcheferna ordnas på distans, vilket möjliggör ett enkelt och kostnadseffektivt sätt att delta. Antalet deltagare i informationsmöten till närcheferna har i genomsnitt varit 114 personer/info (91 personer/info år 2023).

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

Som regelbunden närchefsträning har etablerats ESKO-närchefsutbildningen som ordnas tillsammans med Careeria Oy. Våren 2024 inleddes en ny utbildning på ett och ett halvt år med 14 deltagare.

Jämlik och rättvis lön

Lönesystemen

Den ordinarie lönen består av uppgiftsrelaterad lön, individuellt tillägg och arbetserfarenhetstillägg. Hos Borgå stad fastställs de uppgiftsrelaterade lönerna lokalt enligt arbetets svårighetsgrad tillsammans med representanter för personalen. År 2024 uppdaterades uppgiftsbeskrivningarna i samband med lokala förhandlingar, oändamålsenliga löneskillnader jämnades ut och lönesystemen reformerades.

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

Lönekostnader och lönejusteringar 2024

Nästan alla avtal inom kommunsektorn innehöll en allmän höjning på 2,27 %. Dessutom innehöll avtalen även lokalt förhandlade poster som varierade från kontrakt till kontrakt. T.ex. de lokala pottorna för det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) var 1,77 procent, så förhöjningarna blev sammanlagt över fyra procent. De allmänna förhöjningarna gällde alla, de lokala pottorna däremot endast en del av löntagarna. Målet med löneförhandlingarna år 2024 var att höja särskilt lägre uppgiftsrelaterade löner och vidare förbättra tillgången till personal, kvaliteten på arbetslivet och gott resultat i serviceproduktionen.

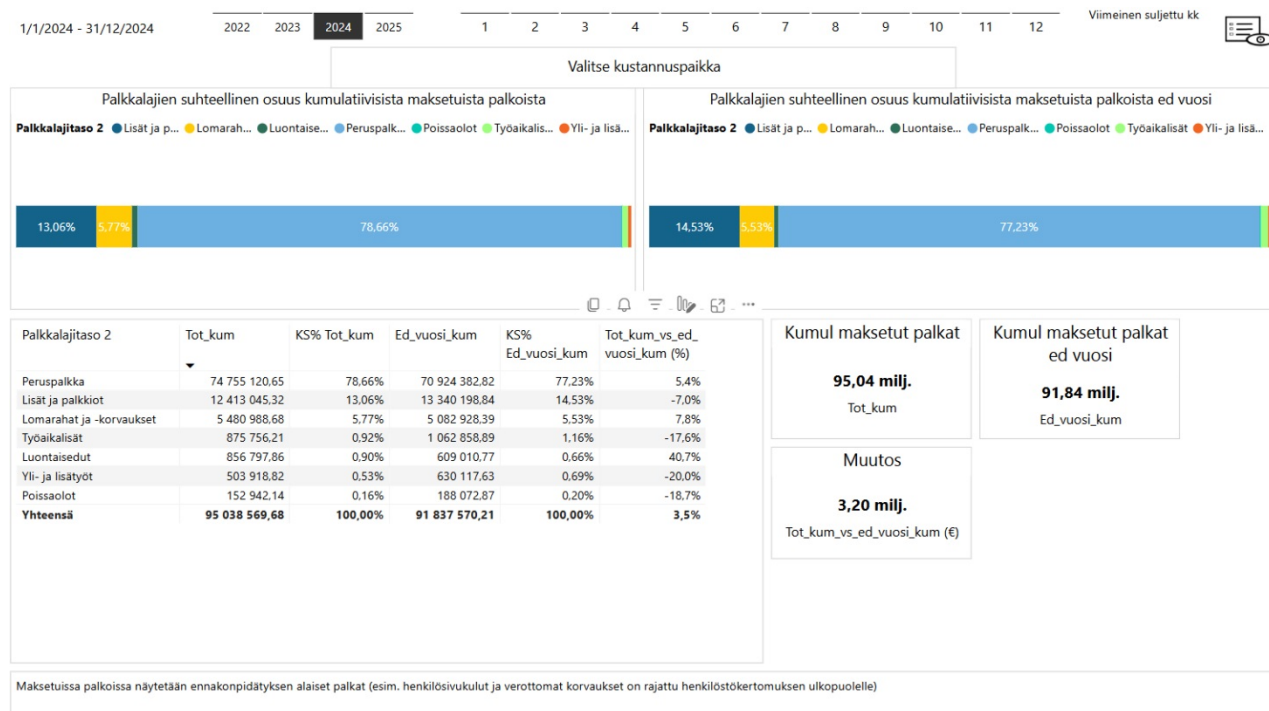
När det gäller undervisningspersonal (UKTA) användes de lokala pottorna till en förhöjning av lönerna för mer krävande lärargrupper inom grundläggande utbildning och gymnasieutbildning för att öka tillgången och hållkraften. Inom småbarnspedagogiken förbättrades lönernas konkurrenskraft genom att höja de uppgiftsrelaterade lönerna för behöriga lärare och barnskötare inom småbarnspedagogik.

För personalen inom den tekniska branschen riktades höjningen särskilt till den lägsta lönegruppen, med andra ord arbetsuppgifter såsom t.ex. fastighetsskötare, chaufför, idrottsplatsskötare och montör.

De individuella tilläggen baserar sig på prestation i arbetet. I förhandlingarna om AKTA har man dessutom strävat efter att se till att man allt bättre och jämlikare belönar individer för deras goda arbetsprestationer. Drygt en tredjedel av de lokalt förhandlade löneförhöjningarna inom AKTA gjordes i individuella tillägg.

De allmänna förhöjningarna höjde lönerna som Borgå stad betalar månatligen med nästan 150 000 euro och de lokala pottorna med över 110 000 euro. De höjda lönerna trädde i kraft 1.6.2024. Borgå stad ansåg det vara viktigt att få lönerna utbetalda i rätt tid och därför började man förhandlingarna redan i början av året.

Bild 14 betalda löner



Annan finansiell belöning

Enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) ska arbetsgivaren använda för individuella tillägg för stadens personal, som omfattas av AKTA, minst 1,3 % av det totala beloppet på uppgiftsrelaterade löner. I fråga om tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunal teknisk personal är motsvarande minimiantal 0,6 % och i fråga om lärare inom småbarnspedagogik som omfattas av tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal inom kommunsektorn 1,8 %. Det individuella tillägget betalas på basis av god personlig prestation. Hos Borgå stad har individuella tillägg betalats totalt 1 292 053 euro (1 179 053 € år 2023). Inom hela staden används ett motivationstillägg på 100–500 euro som betalas som engångsarvode i efterhand. År 2024 betalades ett motivationstillägg på sammanlagt 43 480 euro (344 570 € år 2023). År 2023 belönade staden sin personal för ett gott resultat genom att antingen erbjuda extra motions- och kultursedlar till ett värde av 200 euro eller en motsvarande summa i form av ett motivationstillägg, vilket förklarar minskningen av motivationstilläggets belopp år 2024.

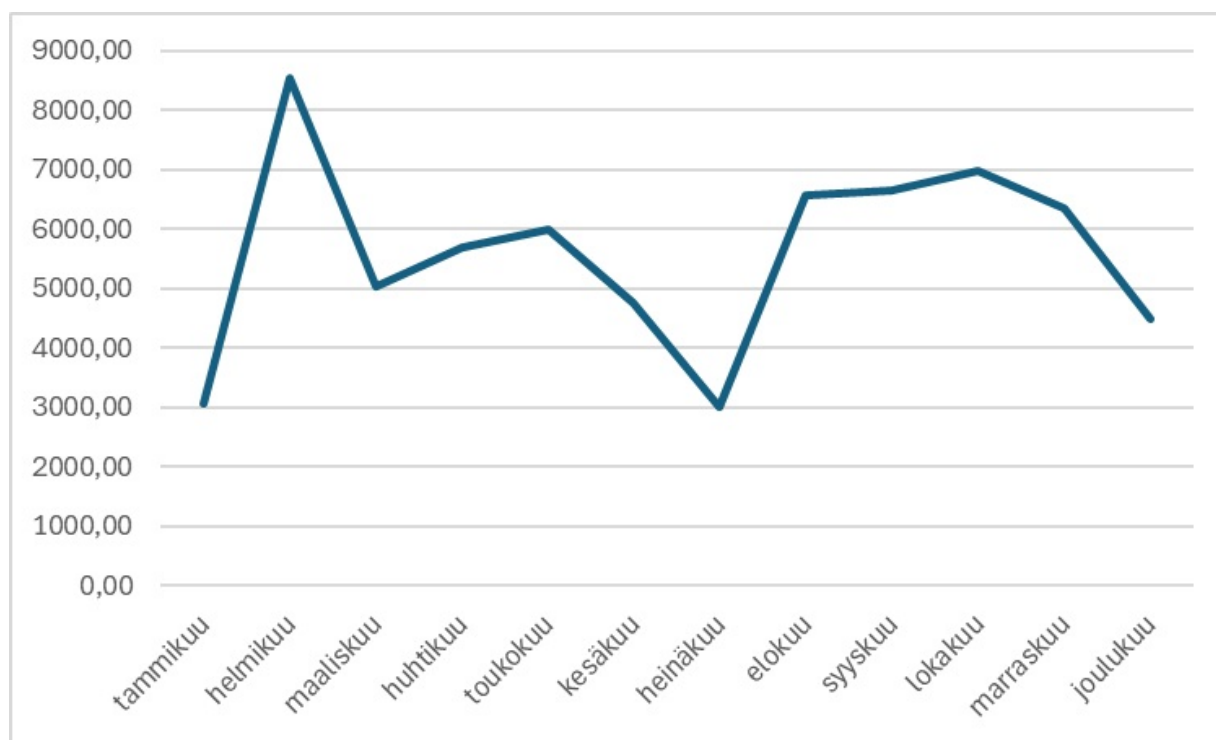
Personalförmåner och rekreationsverksamhet

Sex fritidsstugor avsedda för personalen hyrdes ut för tiden 29.4–29.9.2024. De vinterbonade stugorna Mesimarja och Ahomansikka hyrdes ut året runt. Stugorna ligger i Sondby i Skeppars. Nettoutgifterna för stugorna var 55 808 €. Stugorna hyrdes 153 gånger under år 2024. År 2024 övergick staden till ett elektroniskt stugbokningssystem.

Även personalens lunch-, motions- och kulturförmåner sköts numera elektroniskt och de har erbjudits som Smartum-tjänst. Som motions- och kulturförmån erbjöds möjligheten att

via en mobilapplikation använda 100 euro för motions- eller kulturtjänster. Summan av den elektroniska kulturförmånen som användes år 2024 var 36 659 € och av den elektroniska motionsförmånen 121 818 €, dvs. sammanlagt 158 477 €. År 2023 såldes 12 810 motions- och kultursedlar med ett nominellt värde på fem euro. Sammanlagt köptes motions- och kulturförmånen således till ett värde av 64 050 euro, av vilket stadens andel var 50 %, dvs. 32 025 euro. Användningen av motions- och kulturförmånen har alltså ökat i och med att förmånen blev elektronisk. I uppgiften om år 2023 finns inga prissedlar med.

Bild 15, arbetsgivarkostnader för lunchförmån 2024



Staden stödde personalens måltider år 2024 till ett värde av sammanlagt 61 227 euro, medan man år 2023 betalade 115 934 euro netto för försäljningen av lunchsedlar. Lunchförmånen användes mest i februari, varefter användningen har stabiliserats till cirka 6500 euro i månaden, med undantag för sommarmånaderna. I och med att lunchförmånen gjordes elektronisk betalar arbetsgivaren endast för den lunchförmån som använts, då arbetsgivaren tidigare betalade lunchsedlarna vid inköpstidpunkten oberoende av om sedlarna såldes till arbetstagaren eller om arbetstagaren använde lunchsedlar.

Den nya cykelförmånen har tagits i bruk av 101 anställda och seriebiljetter till bio har sålts 202 stycken till Bio Rex rabatterade pris.

Andan att agera tillsammans

Intern kommunikation

Veckoinfon publicerades som elektroniskt, tvåspråkigt nyhetsbrev och sändes till varje giltig e-postadress. Under år 2024 kom det ut 11 Veckoinfon. Veckoinfo lästes av i genomsnitt 42 % (år 2023: 37 %) av personalen, dvs. i genomsnitt 1011 personer/nyhetsbrev (år 2023: 964 personer / nyhetsbrev). Veckoinfo behandlade aktuella frågor, bl.a. ekonomi, arbetarskydd och arbetsförmåga, arbetshälsa bl.a. motion, personalförmåner och uppvaktningsärenden, det berättades om löne- och utbildningsfrågor samt presenterades stadens anställda. Informationsmöten till närcheferna har etablerat sig som en viktig kanal för den interna kommunikationen.

Likabehandlings- och jämställdhetsplan

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

WPro har en egen kanal där man kan göra och behandla anmälningar om osakligt beteende/trakasserier. Staden har också anvisningar om hur man ska agera i situationer där det förekommer trakasserier eller osakligt beteende på arbetsplatsen. Denna anvisning har förtydligats under 2024 genom att förklara begreppet trakasserier bl.a. med hjälp av illustrationer och exempel för att det i fortsättningen ska bli lättare att skilja mellan trakasserier och meningsskiljaktigheter på arbetsplatserna. Även anmälnings- och behandlingssättet har förklarats tydligare i anvisningen.

Under år 2024 genomfördes en enkät om likabehandling och jämställdhet med hjälp av KivaQ:s e-enkät. Svarsprocenten var tyvärr blygsam (26,8 %, 670 svar), så det är skäl att med försiktighet anse att resultatet representerar personalens åsikter och tankar. 73,0 % (n=489) av dem som svarat på enkäten har inte märkt diskriminering eller osakligt bemötande under de senaste 12 månaderna. 20,7 % (n=139) har svarat att de själva har utsatts för diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats under de senaste 12 månaderna.

Med hjälp av lönekartläggningen utreds hur kvinnor och män har placerat sig i olika uppgifter och å andra sidan att det inte finns ogrundade löneskillnader mellan anställda kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete. På detta sätt försöker man säkerställa att lönesättningen inte står i strid med jämställdhetslagens

diskrimineringsförbud som gäller lön. Lönekartläggningen görs varje år och informationen om den är omfattande. Lönekartläggningen behandlas i samarbetsgrupper och ledningsgrupper. Med hjälp av lönekartläggningen har man bl.a. riktat individuella tillägg till sådana yrkesgrupper som i genomsnitt har färre tillägg.

Den uppgiftsrelaterade lönen fastställs enligt uppgiftens svårighetsgrad, könet borde inte påverka den. Med lönekartläggningarna som underlag kan man snarare se att könet kraftigt påverkar yrkesvalet; vi har fortfarande tydliga kvinnoyrken och mansyrken, även om detta småningom har förändrats under årens lopp. En motsvarande lönekartläggning har tagits fram årligen från år 2016. År 2023 var det första året efter välfärdsområdesreformen. Efter reformen har staden relativt sett fler yrkestitlar än tidigare som syftar på ett kön och en person. År 2023 hade vi 269 olika yrkestitlar, men bara 62 med både män och kvinnor. Den vanligaste yrkestiteln var barnskötare inom småbarnspedagogiken. I denna uppgift fanns det i Borgå stad i oktober 2023 13 män och 278 kvinnor. År 2023 var kvinnans grundlön 91,1 % och totalinkomsten 86,8 % av mannens lön. Året innan välfärdsområdesreformen var grundlönen för kvinnor 93,4 % och totallönen 86,3 %.

Arbetsgruppen för likabehandling och jämställdhet sammanträdde två gånger år 2024. Arbetsgruppen uppföljde hur målen i den tidigare planen hade uppnåtts och behandlade en lönekartläggning som gällde år 2023. Lönekartläggningen sändes till samarbetskommittén för behandling.

Samarbete

Samarbetskommittén

Samarbetskommittén sammanträdde åtta gånger.

I början av året behandlade samarbetskommittén bland annat produktivitets- och balansprogrammet för ekonomin, budgeten för år 2025, arbetstids- och beredskapsärenden, personalrapporten för år 2023, personaladministrativa anvisningar, hur projektet AN2024 framskrider, servicenätsplanen för sektorn för växande och lärande, utbildningsplanerna samt följde upp genomförandet av utvecklingsplanerna för arbetshälsan inom sektorerna.

Arbetarskyddskommissionen

Arbetarskyddskommissionen sammanträdde fyra (4) gånger under år 2024. Som kommissionens ordförande fungerar personaldirektören och som sekreterare fungerar arbetarskyddschefen. Medlemmar är sektorernas förvaltningschefer (3) i rollen som arbetarskyddsansvariga samt arbetarskyddsfullmäktige (3). En representant för företagshälsovården kallas vid behov till mötena som sakkunnig.

Kommissionen behandlade bland annat uppföljningsrapporter om olycksfall i arbetet, personalrapporten 2023, verksamhetsplanen för företagshälsovården 2025, beslutet om

ersättning för kostnader för företagshälsovård 2023, modellen för hantering av psykosocial belastning och arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning.

Samarbetsgrupperna

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

I samarbetsgrupperna behandlades bland annat arbetsolycksfall och farliga situationer, åtgärder som härletts från enkäten om arbetshälsa och hur de framskrider inom serviceområdena/enheterna. Dessutom följde man upp ekonomin i grupperna och gick igenom delårsrapporterna samt budgeten och personalplanen för år 2025.

Tabell 7, Samarbetsgruppernas möten 2024

Samarbetsgruppens namn	Antal möten 2024
Koncerttjänsternas samarbetsgrupp	0
Samarbetsgrupp för sektorn för växande och lärande	6
Samarbetsgruppen för sektorn för livskraft	4
Samarbetsgruppen för stadsutvecklingssektorn	4
Samarbetsgruppen för Affärsverket Borgå kost- och städtjänster	3

Delegationen för personalärenden

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

Delegationen sammanträdde elva gånger. På sina möten har delegationen behandlat 17 (21) justeringar av den uppgiftsrelaterade lönen och 28 (28) ändringar av benämning. Delegationen har inlett arbetet med harmoniseringen av benämningarna och övergången till könsneutrala benämningar. Dessutom har delegationen behandlat personalplanen och dess praxis, anvisningar om individuella tillägg, praxis för rekryteringsstillägg, tillgångstillägg enligt tekniska avtalet, praxis för förhandlingar om justeringspott och slopande av administratörstillägget.

Personalgruppen

Personalgruppen är det samarbetsorgan för personalen som avses i samarbetsförfarandet. Till personalgruppen hör fjorton medlemmar som fackorganisationer valt och arbetarskyddsfullmäktige (3) som har yttranderätt i gruppen. Fyra möten hölls under 2024, Janne Wasenius var ordförande och Jouko Soini var sekreterare. Gruppen har till uppgift att bereda personalens gemensamma mål som förs vidare, och ge utlåtanden och ta ställning i frågor som berör hela personalen. Personalgruppen utser eller föreslår personalens representanter till samarbetskommittén, arbetsgrupper, ledningsgrupper och övriga intressebevaknings- och arbetsgrupper.

I personalgruppens diskussioner har man bland annat tagit upp den psykosociala belastningen på arbetsplatserna, turerna kring Nimbushuset samt arbetsklimatet och arbetshälsan i Nimbus i allmänhet. Aktuella frågor år 2024 var dessutom arbetstidsuppföljningssystemet Promid, personalförmånerna, överföringen av Borgå sysselsättningsområde (AN-tjänster) till staden, programmet för balans i ekonomin och produktivitet och utredningen av servicenätet.

Slutsatser och utveckling

Antalet anställda hos staden har ökat under de senaste åren för att de strategiska målen har kunnat uppnås och kompetensgapen täckas. Antalet anställda ökade också år 2024. Antalet ordinarie anställda ökade klart när de uppgifter som under en längre tid sköts med visstidsanställningar omvandlades till ordinarie. Inom sektorn för växande och lärande anställdes dessutom ordinarie ambulerande klasslärare som svar på ett kontinuerligt behov av vikarier. Stadens personalresurser är på en god nivå. Eftersom sjukfrånvaron också har hållits på en rimlig nivå borde den nuvarande personalstyrkan räcka till för att producera högklassiga tjänster även i framtiden. Nästa mål bör vara att antalet anställda och befattningar inte längre ökar. Personalens kompetens ska ökas vid behov, pensioneringarna ska utnyttjas bättre och även de befattningar som blir lediga ska lämnas vakanta. I rekryteringen måste man i allt högre grad se på framtidens kompetensbehov.

Man bör sträva efter att diversifiera kompetensen hos den personal som är i stadens tjänst, så att man genom att organisera uppgifterna kan producera tjänster också med ett mindre antal anställda. Arbetsuppgifterna omorganiseras, yrkenas innehåll förändras och karriärerna blir mångsidigare, därför måste man fästa allt större vikt vid kontinuerligt lärande och olika sätt att utveckla kompetensen. Man måste lära sig att använda mer artificiell intelligens och teknologi. Samtidigt upphör vissa arbetsuppgifter och vissa arbetsuppgifter kan slopas. I ledarskapet betonas i fortsättningen att arbetet och uppgifterna utvecklas i brist på resurser, att man förstår hur servicebehovet utvecklas och att man leder arbetshälsan.

Sjukfrånvaron hos stadens anställda är fortfarande på en måttlig nivå. Vi kan inte eliminera alla sjukdomar och vi vill inte uppmuntra till arbete som arbetsoförmögen. Mest sjukfrånvaro orsakas av olika sjukdomsdiagnoser som hänför sig till psykiska störningar. Som stöd för ledningen av den psykiska hälsan förnyades verksamhetsmodellen för hantering av psykisk belastning i samarbete med personalens representanter. Den ger stöd till både närchefen och arbetstagaren både för att redan i ett tidigt skede identifiera och hantera risken för belastning. När man trivs i arbetet, har trevliga kolleger och en bra arbetsplats orkar man även i utmanande situationer och kan komma över svårigheter. För att förebygga långvarig sjukfrånvaro har staden en koordinerare av arbetsförmåga som ger stöd till närcheferna och processen för detta är fungerande. Kort frånvaro på mindre än sju dagar utgör 46,54% av alla sjukfrånvarodagar och nästa steg är att förebygga dem. Hotet om våld blir allt vanligare bland dem som arbetar med ungdomar och barn. För att minimera detta utförs kontinuerligt utvecklingsarbete mellan arbetarskyddsaktörerna och arbetsplatserna.

Konkurrenskraftig lön betonas hos en drag- och hållkraftig arbetsgivare. Staden har slagit fast att lönesystemen är rättvisa och jämlika. I synnerhet när experter rekryteras agerar Borgå på samma arbetsmarknad som huvudstadsregionen. Den nya nivålönomodellen ändrar lönestrukturen för de arbetstagare som omfattas av det allmänna kommunala kollektivavtalet. Samtidigt har staden möjlighet att reformera lönesystemet. De följande pottorna som förhandlas lokalt inom AKTA torde användas till det harmoniseringsbehov som nivålönesystemet medför.

I Borgå finns det en stark anda att agera tillsammans. Samarbetet med personalen är aktivt och engagerande. I ledningsgrupperna är personalen representerad, alla större ändringar och projekt sker med stark delaktighet och planmässig kommunikation. Utvecklingsprojekten framskrider med hjälp av personalen och ofta har projekten en separat representant för personalen. Förhandlingskulturen är öppen och de andra uppskattas. Vi förstår vårt gemensamma mål om en välmående och kunnig personal som producerar högklassiga och ändamålsenliga tjänster för kommuninvånarna och kunderna. Vi värnar om denna kultur i enlighet med våra värderingar tillsammans, med respekt för varandra, på ett modigt och ansvarsfullt sätt.

Bildförteckning

Bild 1, årsverken	8
Bild 2, fördelning av arbetstiden.....	9
Bild 3, åldersstruktur	10
Bild 4, antalet anställningsförhållanden	11
Bild 5, anställda berättar om sitt arbete och staden som arbetsgivare	14

Bild 6, rekryteringar och lediga jobb 2024.....	15
Bild 7, personalutbildningsdagar 2023-2024.....	19
Bild 8, sjuk- och arbetsolycksfallsfrånvaro	21
Bild 9, Sjukfrånvarodagar enligt diagnosgrupp	22
Bild 10 antal och andel av rehabiliteringsplaner 2020–2024	25
Bild 11, Typ av händelse i WPro-anmälan 2024	29
Bild 12, Typ av risk för WPro-rapporter 2024.....	30
Bild 13, ledningssamtal, hela organisationen 2024.....	31
Bild 14 betalda löner	34
Bild 15, arbetsgivarkostnader för lunchförmån 2024	35

Tabellförteckning

Tabell 1 medelåldern hos dem som gått i pension	12
Tabell 2, behov av vikarier inom småbarnspedagogiken i Kommunrekry	17
Tabell 3, skolornas vikariebehov i Kommunrekry	18
Tabell 4, Utbildningskostnader inom stadens verksamhetssektorer	19
Tabell 5 Stödet som koordineraren av arbetsförmåga gav år 2024	24
Tabell 6, Personalinvesteringar 2024	26
Tabell 7, Samarbetsgruppernas möten 2024.....	38