

PERSONALBERÄTTELSE 2024

LOVISA STAD



Innehåll

1. Inledning	3
2. Kompetens och förnyelse	4
2.1. Arbetstagarnas kompetens och förnyelse.....	4
2.2. Personalutbildning och kompletterande utbildning och självstudier	5
2.3. Lediga arbetsplatser	6
3. Ledning av arbetshälsa	6
3.1 Den strategiska nivån i fråga om ledning av arbetshälsa	7
3.2. Sektornivå.....	11
3.3. Enhetsnivå	15
3.4. Individnivå	19
4. Ledarskap och chefsarbete.....	20
4.1. Chefsmorgonkaffen	20
5. Produktivitet och resultatrikhet	20
5.1. Utvecklingssamtal.....	20
6. Personalens plan för jämställdhet och likabehandling 2024–2025	21

1. Inledning

Lovisa stad tog vid ingången av 2022 i användning i sin personalberättelse en struktur i enlighet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) nya rekommendation. Personalberättelsen för 2024 grundar sig också på strukturen enligt KT:s rekommendation. I KT:s rekommendation framförs i upprättandet av personalberättelse fyra olika ämnesområden, som är:

- kompetens och förnyelse
- ledning av arbetshälsa
- ledarskap och chefsarbete
- produktivitet och resultat.

Syftet med rekommendationen för upprättandet av personalberättelsen är att utveckla den kunskapsbaserade ledningen av personalen. Utgångspunkten är att identifiera behov samt de interna och externa informationskällor som motsvarar behoven. Syftet är att utveckla arbetsplatserna och förbättra servicen.

Lovisa stad har som mål att stödja personalens kompetens och utveckling samt att garantera tillgången till en kompetent personal som vill stanna kvar. Detta påverkar såväl verksamhetens resultatrikhet som den ekonomiska effektiviteten. Personalberättelsens struktur är dynamisk och baserar sig på betoning av kunskapsbaserad ledning och utveckling av verksamheten. De nyckeltal som beskriver personalresurserna kompletterar i sin tur de fyra ämnesområdena genom att tillhandahålla information om förändrings- och utvecklingsriktningar.

Att känna till och förutse personalresurser är en del av Lovisa stads strategiarbete. Informationen om personalresurserna ligger som grund för personalplaneringen med hjälp av vilken det ordnas utvecklande tjänster för kommuninvånarna. Personalberättelsen ger ledningen och beslutsfattarna en helhetsbild av de aktuella personalresurserna och av utvecklingsriktningen. I personalberättelsen observeras och utvärderas de ändrings- och utvecklingsriktningar som bedöms inverka på personalresurserna. Kunskap om personalresurser utgör en väsentlig del av ledningen av verksamheten. Med kunskapsbaserad ledning avses att utnyttja information i beslutsfattandeprocesser. Kunskapsbaserad ledning förutsätter sådana processer och sådan praxis genom vilka information samlas in, förädlas och utnyttjas på de olika nivåerna inom organisationen.

Personalberättelsen är avsedd att användas av arbetsgemenskaper, ledningen och politiska beslutsfattare. Inom personalintensiva branscher är personaluppgifter av högsta betydelse då det gäller att skapa och leda service av hög kvalitet. Personalberättelsen är i enlighet med Lovisa stads strategi. Centralt är att personalnyckeltalen och rapporteringen av dem ska ha en stark koppling till organisationens mål och uppföljningen av dem.

Uppgifter om personalens välbefinnande behandlas regelbundet i Lovisa stad i samarbete med representanter för personalen. Uppgifterna i personalberättelsen har samlats från personaldatasystemet Populus, som används i Lovisa stad. I rapporten finns dessutom uppgifter från bokföringen, Keva, stadens personalenkät och företagshälsovården. Personalberättelsen för 2024 har sammanställts och utarbetats av stadens personalförvaltningsteam (HR-teamet), som består av personalchefen och de HR-sakkunniga.

2. Kompetens och förnyelse

Arbetsuppgifternas innehåll och kompetenskraven förändras ibland väldigt snabbt. Detta förutsätter att organisationen och personalen är kontinuerligt beredda på förändring. För att uppnå beredskap för förändring krävs att arbetskraven och kompetensbehoven identifieras på organisations- och individnivå. Beredskap för förändring innebär att samtliga medlemmar inom organisationen förhåller sig positivt till att lärande sker på alla nivåer inom organisationen. Ofta innebär detta att förändring av verksamhets sätt och utveckling av kompetens ingår i arbetet.

De kommunala organisationerna ska stöda utvecklingen av det egna arbetet och den egna kompetensen hos var och en. Det finns otaliga sätt att utveckla arbetet och verksamheten. Dynamisk utveckling är ett bra utvecklings sätt då verksamhetsmiljön förändras snabbt och man inte kan vara säker hur långt slutresultat man ska uppnå. Utöver snabb och cyklisk reaktion krävs också systematisk utveckling.

Förändringsberedskap innebär framförhållning och beredskap för framtiden. Därvid är det också nödvändigt att sträva efter att kommunen har ett gott rykte som arbetsgivare samt att sträva efter att vara öppen för mångfald hos personalen.

Stadsstyrelsen beslutade 16.12.2024 inleda samarbetsförhandlingar som hålls med anledning av organisationsreform. Lovisa stads nuvarande organisationsmodell baserar sig på tre centraler. Ifrågavarande modell har hållits den samma från ingången av 2019, trots att stadsorganisationens uppgifter och verksamhetsmiljö har ändrats.

Som svar till det ändrade läget samt speciellt för ökande av transparens och samarbetet är syftet att förnya stadsorganisationen så att organisationsmodellen bättre motsvarar stadens funktioner. Stadens organisation planeras att förnyas så att man från de nuvarande tre centralerna övergår till en modell med fem ansvarsområden.

2.1. Arbetstagarnas kompetens och förnyelse

I personalenkäten som utfördes hösten 2024 uppskattade stadens arbetstagare sina resurser att möta ändringar och nya utmaningar i sitt arbete enligt följande:

Jag har bra resurser att möta ändringar och nya utmaningar i mitt arbete

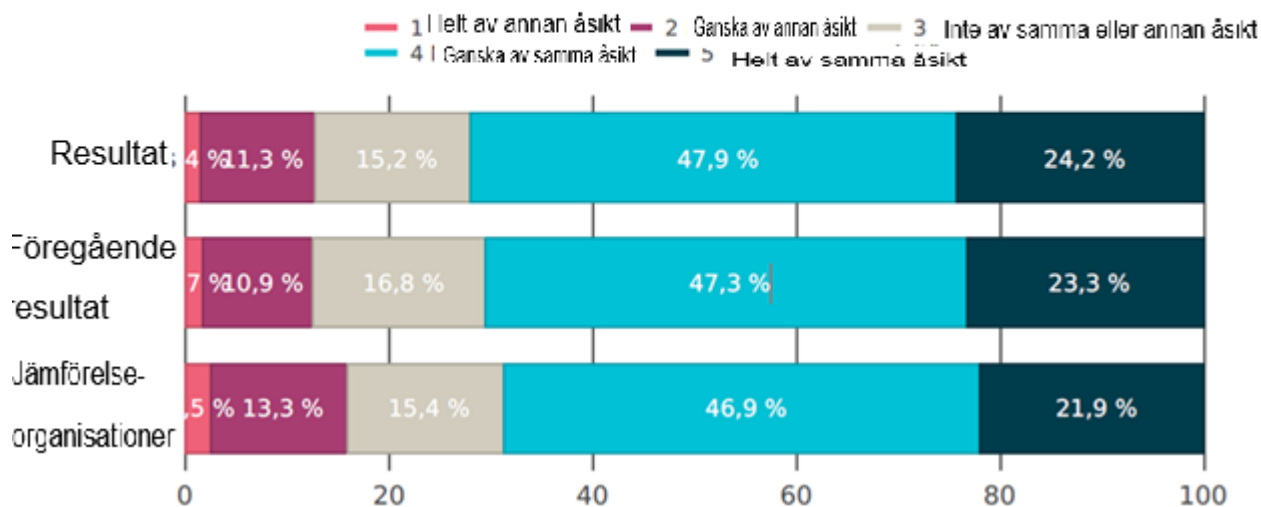


Bild 1: Resultat 2024

Utifrån svaren och jämfört med 2023 kan man konstatera att den procentuella andelen av dem som var antingen helt av samma åsikt eller av rätt så samma åsikt om att de har goda resurser att möta ändringar och nya utmaningar i sitt arbete har stigit 2024. Jämförelsegruppen består av 83 organisationer som är så kallade medelstora kommuner. Vid jämförelse av jämförelsegruppens resultat för 2024 med Lovisa stads resultat kan det konstateras att svararna i Lovisa stad upplever att de kan bättre möta ändringar och nya utmaningar än jämförelseorganisationernas arbetstagare.

2.2. Personalutbildning och kompletterande utbildning och självstudier

Personalens fortbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. Totalt 899 utbildningsdagar av olika slag registrerades 2024 (2023: 940 utbildningsdagar). Talet inbegriper också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar men inte lärarnas studie- och planeringsdagar, vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar. Minskningen av utbildningsdagar beror delvis på att personer som hör till arbetstidsuppföljningssystemet Promid endast antecknar hela utbildningsdagar i Populus och delvis också på det att vi har en obegränsad licens till Eduhouse, vilket möjliggör det att personalen kan studera till och med stora helheter i små bitar, till exempel 15–30 minuter åt gången, när det från arbetets sida varit möjligt. Dessa infördes inte i Populus. I verkligheten har självstudiernas omfattning ökat i och med Eduhouse.

HR-teamet höll under 2024 olika informationsmöten och utbildningar enligt följande:

- för chefer, aktuella ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtal och våra egna anvisningar till exempel under chefskafferna, 8 st.
- HR-informationsmöten hölls 9 st.
 - Centralen för bildning och välfärd: Fritiden och kulturen
 - Centralen för näringsliv och infrastruktur, veckomöte
 - Centralen för bildning och välfärd: Rektorsmöte
 - Nya chefer, 3 st. (vattenaffärsverket, centralen för bildning och välfärd: Städtjänsterna, stadskanslicentralens veckomöte)

- Orienteringsmöten för nya arbetstagare 2 st.

HR-teamet har gjort inspelningar om sina interna utbildningar, bland annat Populus- och tjänste- och arbetskollektivavtalsutbildningar. Internt förstärkande av kompetens har anknutit bland annat till villkoren i anställningsförhållande och ledning av arbetsförmåga och arbetshälsa. Personalen har utöver utbildningsplanen och HR-utbildningarna en obegränsad användningsrätt till Eduhouses utbildningar. Cheferna har fått anvisningar om att utnyttja KT:s Linjatjänster och KT:s Linjautbildningar. Arbetsgivaren har förutsatt att alla chefer deltar i utbildningen chefers arbetarskyddsansvar som ordnas av KT och webbutbildningen Arbetsplatsmobbningsens nolltolerans (6 moduler) av Arbetshälsoinstitutet. Tillsammans med Mehiläinen Oy genomfördes fyra chefsutbildningsgångar våren 2024. Cheferna gavs också möjligheten att delta i FCG:s utbildning givande av respons och utmanande situationer (hösten 2024).

2.3. Lediga arbetsplatser

År 2024 fanns 234 lediga uppgifter eller tjänster att söka i Lovisa stad (2023: 202). Sammanlagt 1 288 sökanden sökte dessa lediga uppgifter och tjänster (2023: 1 173 sökanden). Till största delen gällde rekryteringen centralen för bildning och välfärd. Antalet sökande per uppgift/tjänst var ungefär 5,5 då det 2023 var 5,7. Antalet sökanden har således hållits på praktiskt taget samma nivå som 2023. Användningen av Kuntarekryrs Urasivu, där det ägnats uppmärksamhet åt rekryteringsannonsernas innehåll och attraktivitet, fortsattes 2024. Till vissa tjänster på direktörs- och chefsnivå har använts externa rekryteringsföretags tjänster.

3. Ledning av arbetshälsa

Syftet med ledningen av arbetshälsan är att personalen mår bra och lyckas i sitt arbete. Arbetshälsan har samband med verksamhetens resultatrikhet och produktivitet. I offentliga kundbetjäningssuppgifter har personalens välbefinnande och kompetens en koppling till kundupplevelsen eftersom människans roll som serviceproducent är central. Genom ledning av arbetshälsa kan man således påverka kundupplevelsen.

Ledningen av arbetshälsan ska vara en integrerad del av ledningen som helhet och stöder den strategiska ledningen av verksamheten. I ledningen av arbetshälsa är det viktigt att utöver utvecklingen av kostnaderna för arbetsförmåga också bedöma satsningarna på personalens välbefinnande och hälsa.

En verksamhetskultur som främjar arbetshälsan behöver stöd av gemensamt överenskomna arbetsmetoder som gäller alla aktörer i kommunen: ledningen, chefer, personalen och förtroendevalda. Lednings- och beslutskulturen återspeglas i personalens arbetshälsa, arbetsklimatet, prestationsförmågan och arbetsplatsens attraktivitet. Verksamhetskulturen har betydelse för hur kommunen kan svara på framtida utmaningar, till exempel när det gäller att säkra tillgången på arbetskraft eller bevara den åldrande personalens arbetsförmåga.

Organisationens högsta ledning fastställer för arbetshälsan tydliga innehåll och mål, utvecklingsprocesser, resurser samt indikatorer och anvisningar för hur indikatorerna följs upp. Ledningen främjar principerna för ledningen av arbetshälsa samt tolkningen av dem inom och utanför organisationen.

Målen för arbetshälsa har samband med personalens prestationsförmåga i förhållande till målen för servicen och ekonomin. Personalens och arbetsgemenskapernas prestationsförmåga är ett resultat av personalens arbetshälsa, kompetens, förnyelseförmåga, stresstålighet och innovativitet samt arbetsklimatet, kvaliteten på chefsarbetet samt möjligheterna till deltagande och påverkan i arbetet.

3.1 Den strategiska nivån i fråga om ledning av arbetshälsa

Personalresurserna är ett av målen i vår stadsstrategi.

En uppskattad personal

- Vi främjar personalens välfärd, trivsel och arbetsförmåga i all vår verksamhet.
- Omfattningen och kompetensen av vår personal är dimensionerad i relation till uppgifterna. Man reserverar tillräckligt med tid för chefsuppgifter.
- Varje anställd upplever sig vara hörd och arbetet utvecklas i samarbete med personalen.
- Arbetets mål och syften utarbetas tillsammans med personalen och årligen utvärderas tidsenligheten och funktionen av arbetsbeskrivningarna, arbetsuppgifterna och arbetsprocesserna.
- Personalen ges stöd i en värld och arbetsmiljö som är i förändring.

Främjandet av arbetshälsa är samarbete. Arbetshälsa kan definieras på olika sätt, till exempel enligt följande: Arbetshälsa innebär säkert, sunt och produktivt arbete som yrkeskunniga arbetstagare och arbetsgemenskaper gör i en välledd organisation. Arbetet upplevs vara meningsfullt och betydande. Arbetet stöder livets helhet.

Arbetshälsan är både individens och arbetsgemenskapens upplevelse och den syns också utåt, till exempel till kunden. Arbetet är smidigt och kompetensen och arbetets grad av utmaning är i balans.

Arbetshälsan ses och känns också i att:

- vardagen är smidig och mål uppnås
- stöd ges och mottas i arbetets vardag
- arbetstagarupplevelsen är god
- arbetsgemenskapen är attraktiv
- det förekommer flexibilitet och förmåga till förnyelse.

Individen ansvarar för sin arbetsförmåga: ett sunt liv och återhämtning, identifiering av de egna gränserna och att hålla arbetsbördan rimlig, beredskap för ändring samt utvecklingen eller ändringen av den egna karriären. Individen ansvarar också för sin del om gemenskapens välfärd.

Ett gott arbetsklimat i arbetsgemenskapen och smidigheten av samarbetet utgör en central roll i upprätthållandet av arbetsförmåga och förebyggandet av utbrändhet. Arbetsgemenskapen kan lyfta fram problem och missförhållanden med arbetsförmåga på många nivåer. Närledning av arbetsgemenskapen är i nyckelposition: rättvisa, möjligheten att påverka och respons.

På arbetshälsan inverkar strukturerna och praxisen inom arbetet, arbetsplatsen, ledningen och arbetsgemenskapen. Även om vi alla upplever arbetshälsa individuellt är gemensam behandling av arbetshälsorelaterade frågor på arbetsplatsen viktig. Att tillsammans utveckla arbetshälsa är sporrande och ökar upplevelsen av delaktighet. Också lagstiftningen styr arbetsgivarna att utveckla arbetsplatsen tillsammans med personalen.

Det att arbetsgemenskapen fungerar syns i arbetsplatsens klimat som inspiration, tillit, mod, kreativitet, vanda, öppenhet, uppskattning, förbindelse, ansvarsfullhet och positivism. I arbetsgemenskapen vågar man lyfta fram också saker som ska utvecklas. Varje arbetstagare i organisationens olika uppgifter samlar upp information om frågor som gäller arbetsgemenskapens fungerande. Chefens uppgift är att skapa ett forum där frågor kan tas upp och behandlas tillsammans, till exempel på ett arbetsplatsmöte. Personalresurser mäts med en personal/arbetshälsoenkät och 2024 utnyttjade vi lika som 2022 och 2023 enkätmallen som utarbetats av Keva. Enkäten skickades till 624 arbetstagare och 435 arbetstagare svarade på den. Svarsprocenten var 69,7 %, vilket var bättre än året innan (64,4 %). Som jämförelse användes resultaten för 2023 och dessutom bestod jämförelsematerialet av 83 andra organisationer (medelstora kommuner).

På hela stadens nivå hade man lyckats bäst gällande påståendena nedan:

- Jag är medveten om min arbetsenhets mål
- Jag kan på ett mångsidigt sätt använda mina kunskaper och färdigheter
- Det råder en tillitsfull atmosfär mellan mig och chefen

Vad gäller resultaten för hela staden fanns det mest att utveckla gällande påstående nedan:

- Jag är belåten med sättet att leda hela organisationen
- Ledningen i organisationen baserar sig på öppenhet
- Jag har tillräckligt med tid att få mitt arbete gjort

De centralspecifika resultaten behandlades under slutet av året tillsammans med arbetsgemenskaperna och personalen så att man i alla enheter lyfte fram tre fungerande delområden och ett objekt för utveckling. Av cheferna samlades med en Webropolenkät uppgifterna om objekten som ska utvecklas och dessa är i mer detalj diskuterade i punkt 3.3.

Stadens personals cykelförmån

Stadsstyrelsen i Lovisa stad beslutade 18.12.2023 utifrån en konkurrensutsättning som gjordes hösten 2023 att välja Oomi Oy till leverantör av leasingtjänsten för arbetsförmånsbicyklar för stadens personal. I bruktagandet av arbetsförmånsbicyklar skedde våren 2024 och vid utgången av året hade 28 anställda tagit förmånen i användning. Arbetsförmånsbicykeln är en frivillig möjlighet för våra arbetstagare och med hjälp av den främjar vi personalens välfärd.

Stadens personals avgiftsfria rätt att använda stadens gym

Till stadsfullmäktige inlämnades i april 2023 en fullmäktigemotion där det föreslogs att Lovisa stads anställda skulle ha avgiftsfri användningsrätt av stadens gym. Som motivering till detta nämndes i motionen bland annat att det är viktigt för arbetsgivaren att främja de anställdas hälsa och välfärd. Arbetsgivaren ska också sporra sina anställda att göra hälsofrämjande gärningar varje dag. Dessutom fördes det fram i motionen att ifrågavarande avgiftsfria användningsrätt skulle förebygga de anställdas frånvaro och stöda personalens psykiska och fysiska välfärd. Svaret till fullmäktigemotionen gavs i september 2023 till stadsfullmäktige. I svaret konstaterades det att ärendet bereds så att staden erbjuder sina anställda avgiftsfri användningsrätt av stadens gym från och med 1.1.2024. Arbetarskydds- och samarbetsgruppen fastställde i december 2023 principerna, så den avgiftsfria användningsrätten trädde i kraft 1.1.2024. Under 2024 söktes 94 nycklar till stadens gym.

Auntie

Auntie är ett lättillgängligt stöd för utmaningar med den mentala hälsan och ledandet av självet. Konfidentiella diskussioner på tu man hand med en yrkesutbildad person inom mentalvård samt övningar och material hjälper de anställda att förebygga problem innan de växer till för stora.

Vidare beror 17,4 % (2023: 29,5 %) av alla våra sjukfrånvarofall av orsaker som gäller mental hälsa. I och med att vår huvudvikt ligger vid förebyggande verksamhet (vi sköter hellre hälsa än sjukdom) har vi fortsatt vårt avtal med tjänsten AUNTIE. Auntie är en förebyggande lågtröskelshjälp, där det i kärnan av tjänsten Auntie finns paket som främjar mental välfärd. Paketerna innefattar fem webbtäffar á 45 minuter med en yrkesutbildad person inom mentalvård samt nyttiga övningar. Aunties webbtäffar räknas som arbetstid.

Företagshälsovårdssamarbetet

Stadsstyrelsen godkände 27.11.2023 ett nytt företagshälsovårdsavtal för Lovisa stads personal. Avtalet som ingicks med Mehiläinen Oy är för tiden 1.4.2024–31.3.2028 så att avtalet vid behov kan fortsättas med två optionsår. För Lovisa stads anställda har ordnats förutom lagstadgad förebyggande företagshälsovård dessutom möjligheten till företagshälsobetonad sjukvård. I verksamhetsmodellen för företagshälsovårdsverksamhetsplanen ligger huvudvikten vid förebyggande företagshälsoverksamhet. Arbetsförmåga och arbetshälsa stöds med samarbete mellan cheferna, HR och företagshälso teamet i enlighet med servicebeskrivningen på olika forum. Under det gångna året har man speciellt satsat på främjandet av mental välfärd.

Företagshälso teamets arbete i fråga om att stöda arbetsförmågan har bestått av följande åtgärder:

<p><u>Företagshälsoläkare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning och stödjande av arbetsförmågan: 154 st. (2023: 312 st.) • Bedömning av återgång till arbetet: 30 st. (2023: 18 st.) • Bedömning av behovet av rehabilitering: 149 st. (2023: 141 st.) • Företagshälsoförhandlingar: 9 st. (2023: 25 st.) • Bedömning av arbetsförmågan: 12 st. (2023: 24 st.) 	<p><u>Företagshälsovårdare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktar arbetstagaren, stödjande av arbetsförmågan: 61 st. (2023: 32 st.) • Kontaktar arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 0 st. (2023: 2 st.) • Uppföljning av arbetsförmågan: 2 st. (2023: 3 st.) • Bedömning av arbetsförmågan: 2 st. (2023: 3 st.) • Analys av arbetsförmågan: 13 st. (2023: 10 st.) • Företagshälsoförhandling: 13 st. (2023: 21 st.)
<p><u>Företagsfysioterapeut:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktar arbetstagaren, stödjande av arbetsförmågan: 11 st. (2023: 2 st.) • Kontaktar arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 0 st. (2023: 0 st.) • Uppföljning av arbetsförmågan: 27 st. (2023 5 st.) • Bedömning av behovet av rehabilitering: 0 st. (2023: 0 st.) • Bedömning av återgång till arbetet: 1 st. (2023: 2 st.) • Bedömning på arbetsplatsen av möjligheten att justera arbetsuppgifterna: 9 st. (2023: 4 st.) 	<p><u>Företagspsykolog:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Företagspsykolog (bedömning och understöd av arbetsförmågan: 10 st. (2023: 7 st.)

Många åtgärder som relaterar till att stöda arbetsförmågan, såsom bedömningar av arbetsförmåga, företagshälsoförhandlingar och uppföljning av arbetsförmåga, har etablerats som en del av åtgärderna för att stöda arbetsförmågan. Särskild uppmärksamhet har med hjälp av många olika stödåtgärder ägnats åt att stödja återgången till arbetet. Dessutom stöds detta ändamål av de samtal om arbetsförmåga som cheferna för. En representant för HR-teamet har alltid varit närvarande under företagshälsoförhandlingarna, så att man har kunnat ge stöd för processerna på arbetsplatsen och inom organisationen. Riktningen är den rätta och motsvarar servicebeskrivningen för avtalsperioden.

Enligt tabellen nedan var de mest betydande orsakerna till hälsorelaterad frånvaro sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (20 %), sjukdomar i andningsorganen (18,6 %) och störningar i mental hälsa (17,4 %).

Bild: *Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro under 2023 och 2024*

Diagnosklass	2023	2024
%		
M (Stödorgan)	13,3	20,0
F (Psykisk hälsa)	29,5	17,4
J (Andning)	15,8	18,6
S-T (Skador)	17,7	15,7
R (Sjukdomssymptom)	9,5	9,9
N (Urin- och könsorgan)	4,6	5,9
L (Hud)	1,8	3,9
Övriga	7,8	8,6
Totalt	100	100

Som antalet beräknade dagar har antalet frånvaron med anledning av mental hälsa minskat betydligt från året innan: 2024 uppgick dessa till 1 077 dagar och motsvarande tal för 2023 var 2 429 dagar.

Urinvägsinfektioner uppdagades 2023 cirka 3 % mer än 2024. Frånvaron av klassen Övriga har ökat cirka en procent. Frånvaron på grund av sjukdomar i rörelse- och stödorganen har stigit cirka 7 %.

Under 2024 fortsatte samarbetet med arbetshälso teamet, centralernas ledningsgrupper och HR. Centralernas nyckeltal relaterade till arbetsförmåga har setts över 1–2 gånger per år, och för att stöda arbetsförmågan har man planerat åtgärder som fokuserar på de utmaningar gällande arbetsförmågan som de olika centralerna har.

Helhetskostnader för arbetsförmåga

I Lovisa stad har de totala kostnaderna för arbetsförmåga sjunkit sedan 2019 men undantaget var 2022 då de ökade. 2024 hade kostnaderna ökat jämfört med 2023 och de uppgick till 1,5 miljoner euro (2023: 1,3 miljoner euro).

- Kostnader för sjukfrånvaro: 754 000 euro (2023: 794 000 euro)
- Kostnader för företagshälsovård: 244 000 euro (2023: 166 000 euro)
- Invalidpensionsavgift: 282 000 euro (2023: 274 000 euro)
- Olyckfallsförsäkringsavgifter: 81 000 euro (2023: 232 000 euro)

Utvecklingen av invalidpensionsavgiften 2023–2025

År 2024 utgör invalidpensionsavgiftsprocenten 1,08 procent av lönesumman det vill säga 282 351 euro. Inom hela den kommunala sektorn uppgick genomsnittet 2024 till 0,82 procent.

Invalidpensionsavgiftsprocenten i Lovisa beräknas uppgå till 0,54 procent år 2024, det vill säga betydligt lägre än 2023. I genomsnitt inom den kommunala sektorn 0,72 procent.

Avgiften påverkas retroaktivt under två års tid av det antal arbetstagare som gått i invalidpension.

Arbetsframtidsgrupp/arbetsframtidbanken

Arbetsframtidbankens arbetsprövning används då alternativet skulle vara sjukfrånvaro. Som primära stödsätt används dock alltid Kevas eller Kelas tjänster. Under 2024 stöddes på ett lyckat sätt med arbetsframtidbankens arbetsprövning en persons arbetskarriär i sex månaders tid.

Verksamhetsmodeller som stöder arbetshälsa

Arbetshälsans tyngdpunkt för 2024 låg vid förebyggande av psykosociala belastningsfaktorer. I chefsutbildningar har vi fokuserat på att synliggöra chefsarbetet och förstärkandet av deras chefsroll. Inom företagshälsasamarbetet har vi i mer omfattande grad än tidigare utnyttjat information producerat av kompassverktyg.

3.2. Sektornivå

Budgetmål

De mål i stadens nya strategi som gäller personalens välmående varierar från år till år i form av budgetmål. De mål för 2024 som gäller personalens välmående är följande enligt central:

Mål/centraler	Centralen för bildning och välfärd	Centralen för näringsliv och infrastruktur	Stadskanslicentralen
Vi främjar personalens välfärd, trivsel och arbetsförmåga i all vår verksamhet.	Vi använder olika sätt att förstärka personalens resurser och hantera arbetsbelastningen. Vi stärker åtgärderna för att stöda arbetsförmågan.	Personalen orkar arbeta bättre och mår bättre i arbetet och arbetseffektiviteten ökar.	Vi satsar på förebyggande åtgärder. Vi utvecklar i samarbete med företagshälsovården nya sätt för att stärka personalens resurser och hantera arbetsbelastning.
Omfattningen och kompetensen av vår personal är dimensionerad i relation till uppgifterna. Vi reserverar tillräckligt med tid för chefsuppgifterna.	Minst 80 procent av de anställda och cheferna upplever att de har tillräckligt med tid att utföra arbetsuppgifterna. Minst 80 procent av de anställda och cheferna upplever att de kan	Personalen orkar arbeta bättre och mår bättre i arbetet och arbetseffektiviteten ökar. Personalen orkar arbeta bättre och mår bättre i	Enligt personalenkäten upplever minst 80 procent av de anställda och cheferna att de har tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna. Enligt resultaten i

	utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.	arbetet, arbetsmotivationen och arbetseffektiviteten ökar. Vi uppskattar personalens kunskande och lyfter fram det.	personalenkäten upplever minst 90 procent att de kan utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.
Varje anställd upplever sig vara hörd och arbetet utvecklas i samarbete med personalen.	Enligt resultaten i personalenkäten upplever minst 90 procent att de kan inverka på sitt eget arbete.	Personalen orkar arbeta bättre och mår bättre i arbetet, arbetsmotivationen och arbetseffektiviteten ökar. Vi uppskattar personalens kunskande och ger personalen ansvar.	Enligt resultaten i personalenkäten upplever minst 90 procent att de kan inverka på sitt eget arbete.
Vi uppgör arbetets mål och syften tillsammans med personalen och utvärderar årligen tidsenligheten och funktionen av arbetsbeskrivningarna, arbetsuppgifterna och arbetsprocesserna.	Arbetsbeskrivningarna är uppdaterade. Vi har fört utvecklingssamtal med alla anställda.	Vi uppdaterar arbetsbeskrivningarna vid behov. Vi för utvecklingssamtal.	Arbetsbeskrivningarna är uppdaterade. Vi har fört utvecklingssamtal med alla anställda.
Vi ger stöd till personalen i en värld och arbetsmiljö som är i förändring.	Personalutbildningen är planerlig och motsvarar behoven. Utbildningsplanen motsvarar behoven inom branschen.	Vi deltar i utbildningar.	Kartläggning av arbetsgivarens och personalens utbildningsbehov och genomförande av utbildningsplanen.

Periodlängder för hälsorelaterade frånvarofall, i kalenderdagar, 2024 (ML)

Sjukfrånvarofall (alla totalt också olyckor)	Avlönade sjukfrånvarofall, kalenderdagar	Oavlönade sjukfrånvarofall, kalenderdagar
1–7 dagar	3 415	10
8–29 dagar	2058	34
30–59 dagar	807	91
60–89 dagar	707	0
90–179 dagar	828	0
Över 180 dagar	420	0

Mätt i kalenderdagar uppgick de hälsorelaterade frånvarofallen till totalt 8 370 dagar (2023: 9 520 dagar). Frånvarona minskade sålunda med 1 150 dagar jämfört med 2023.

Ledande av arbetsförmåga

Lovisa stad har i användning Mehiläinens digitala plattform, chefskompassen och arbetsförmågekompassen till stöd för ledning av arbetsförmåga och för företagshälsosamarbetet. I chefskompassen finns tre olika uppgifter:

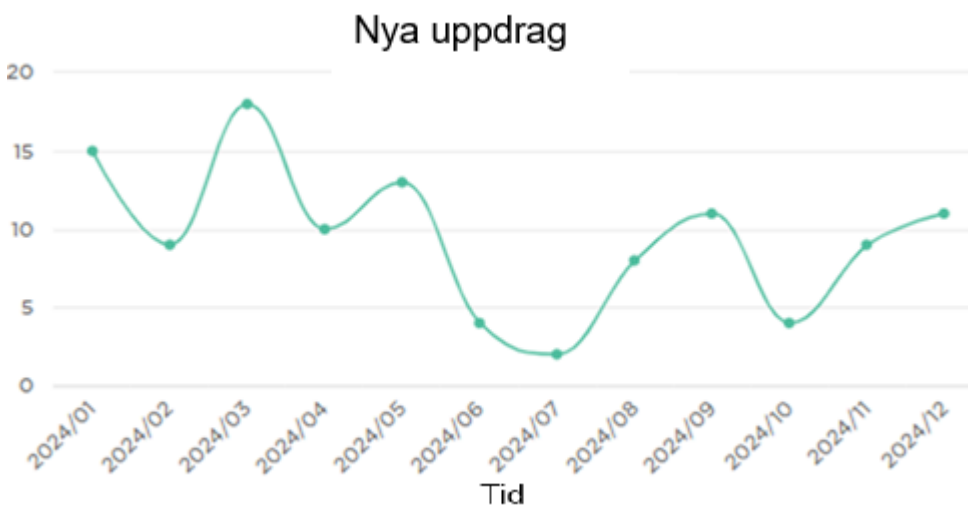
1. Ordning av arbetsförmågesamtal (alarmgränserna efter 14 dagars frånvaro eller 3 sjukfrånvarogångar under 4 månader)
2. Återgång till arbetet efter längre sjukfrånvaro
3. Kontakt med den anställda under sjukfrånvarot

Under det gångna året låg tyngdpunkten vid arbetsförmågesamtal och uppföljningen av de åtgärder som överenskommit under samtalet. Samtalet för återgång till arbetet ordnas i regel tillsammans med företagshälsövården under företagshälsöförhandlingar. Det är också bra att observera att cheferna varit i kontakt med den anställda under sjukfrånvarot.

Under 2024 fortsatte vi arbeta aktivt för det att vi skulle få chefskompassen och arbetsförmågekompassen att fungera så optimalt som möjligt så att vi skulle få all värdefull information så väl och omfattande som möjligt från Populus direkt till kompasserna. I detta har vi samarbetat mycket med såväl Mehiläinen som med CGI.

Vårt partnerskap och samarbete med företagshälsövården har varit intensivt. Vi har satsat på förankrandet av modellen för aktivt stöd och utnyttjat kompassredskapen i stöddandet av uppföljningen av sjukfrånvaron.

Chefskompassen (2024, 114 händelser)

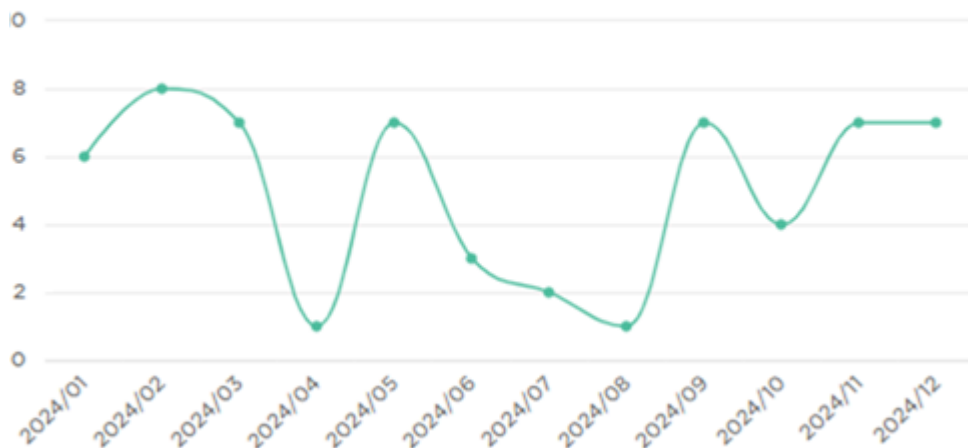


Stöder cheferna i deras chefsarbete i enlighet med företagets modell för aktivt stöd. När den anställda är borta från arbetet till exempel i två veckor i streck eller fyra enskilda frånvaroperioder, skickar chefskompassen till den närmaste chefen en aktiverande signal om uppgiften att föra tillsammans med den anställda ett arbetshälsosamtal eller ett samtal för återgång till arbetet.

- Chefskompassens nyttor
 - Stöd för chefen
 - Alarmerar och påminner chefen när något krävs av chefen, och berättar vad som ska göras
 - Samlar uppgifterna som behövs till stöd för samtalen
 - Stöd för HR
 - Rapporterar öppna och slutförda uppgifter, alarmerar om chefens ogjorda uppgifter
 - Frigör tid till utvecklingen av verksamheten

Arbetsförmågekompassen (2024, 60 händelser)

Nya arbetsförmågeidentifikationer



Möjliggör redan i ett tidigt skede identifieringen av anställda som är i risk för arbetsförmåga och säkerställer så bra stöd som möjligt för upprätthållande av deras arbetsförmåga och främjande av återgången till arbetet.

Arbetsförmågekompassen

1. ger en lägesbild i realtid av företagets arbetsförmågesituation
2. hjälper att redan i ett tidigt skede identifiera personer som hör till riskgrupp
3. ökar reaktion på arbetsförmågerisker i tidigt skede: cheferna tar tidigare kontakt med företagshälsovården
4. tack vare transparent ledning av arbetsförmåga skapas kultur av tidigt stöd i företaget
5. förskjuter tyngdpunkten för HR:s arbete till planerandet och vidtagandet av åtgärder som hör till ledning av arbetsförmåga
6. ökar godkännandet av stödet för arbetsförmåga med en process som kvalitetsmässigt är jämn och som är jämlik för de anställda.

Nyttorna med arbetsförmågekompassen

- Stöd för HR

Synliggör riskerna för arbetsförmåga, hjälper med ledning med kunskap, frigör tid för utveckling av verksamheten

- Stöd för företagshälsovården

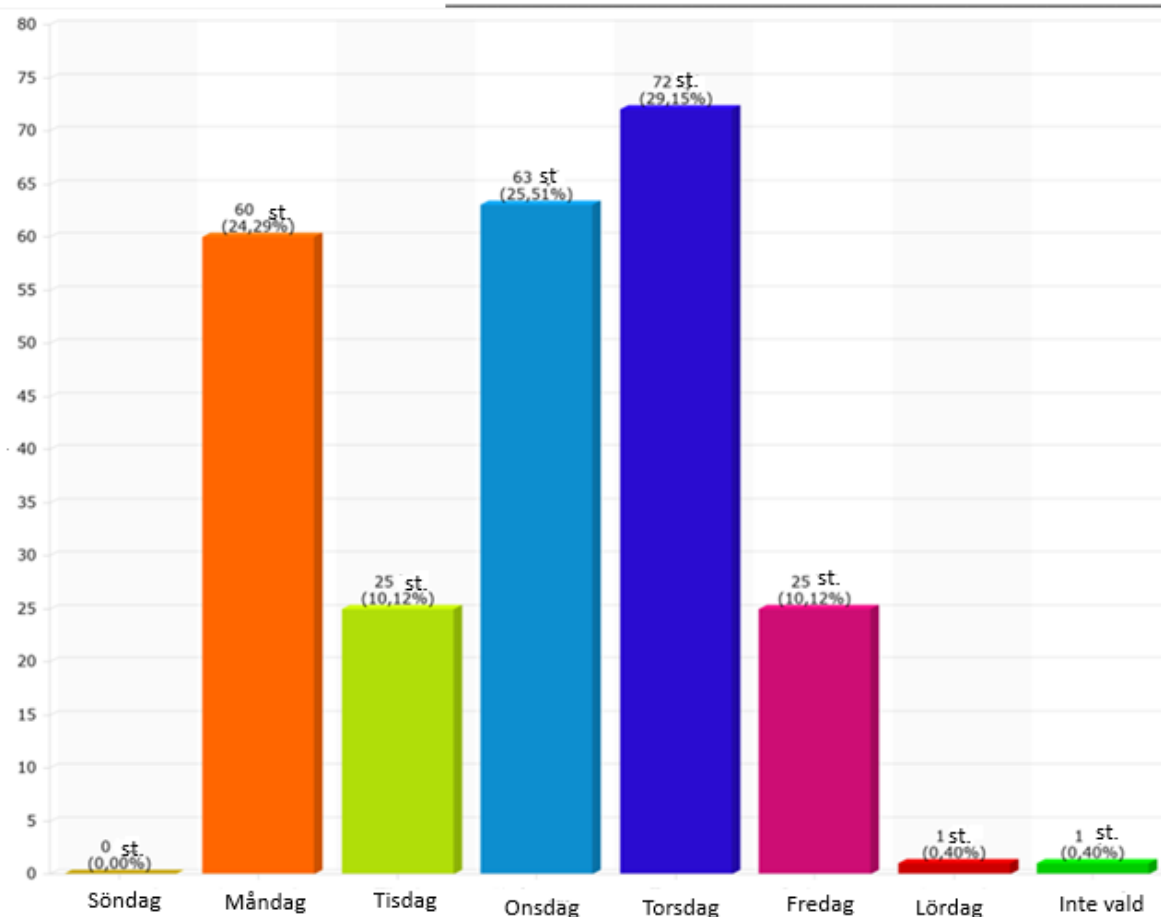
Alarmerar i enlighet med överenskomna kriterier, stöder effektivt företagets och företagshälsovårdens samarbete, säkerställer att ingen blir bortglömd.

Gjorda arbetssäkerhetsanmälningar och planerade åtgärder för att förebygga dem

Under året gjordes i arbetssäkerhetsprogrammet WPro totalt 375 arbetssäkerhetsanmälningar. Bland annat är 246 av dem arbetssäkerhetsanmälningar och 112 kundsäkerhetsanmälningar.

Av arbetssäkerhetsanmälningarna (246 st.) väntar 6 % på behandling, 24 % är i behandling och 70 % av anmälningarna är kvitterade som slutbehandlade.

Av arbetssäkerhetsanmälningarna framgår det att största delen av arbetsolyckorna sker på onsdagar och torsdagar.



Av inlämnarna av anmälningarna är 48,18 % lärare till yrket, 22,67 % är yrket klassificerat som annat yrke och 12,96 % är skolhandledare. Största delen av arbetsolyckorna sker i klassrum, 44,71 %, och 14,9 % sker utomhus.

Att förutse arbetsförhållandenas säkerhet och sundhet är en viktig del av ledningen av personalresurserna, för till och med långa frånvaror från arbetet kan följa av såväl olyckor som av psykisk belastning.

3.3. Enhetsnivå

Målet är att man inom varje enhet ser över resultatet av arbetshälsoenkäten tillsammans med personalen och lyfter fram tre delområden som fungerar bra och ett delområde som behöver utvecklas. I december samlade HR-teamet in uppgifter på enhetsnivå om förverkligandet av arbetshälsa samt om de åtgärder som anknyter till dem. Enkäten besvarades av 23 chefer.

Välutfallande delområden:

I min arbetsgemenskap existerar en atmosfär av tillit Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit
– Jag kan använda min kunskap på ett mångsidigt sätt – Bra med tid att få arbetet gjort – Jag kan påverka saker som berör mitt arbete
Teamarbete Öppenhet Aktivitet och innovativitet
– Jag är medveten om målen i min arbetsenhet – Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och handlingsätt – Kan tillämpa mina kunskaper och färdigheter mångsidigt
– samarbete mellan enheter – förtroendet mellan personalen och chefen – konflikthantering inom organisationen
– personalresurserna oftast tillräckliga-> tillräckligt med tid att genomföra arbetsuppgifter-> kan inverka/utveckla mitt arbete – stämningen god-> vågar ta till tals, vågar ta emot hjälp då man behöver, teamen fungerar bra, har ett stöttande kollegium
1 Alla min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetsätt 2 Jag kan utnyttja mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt 3 Det finns en atmosfär av förtroende mellan mig och min chef
1. Jag kan påverka på frågor som gäller mitt arbete Medeltal: 4,3 Standardavvikelse 0,5 Svarare: 6 2. Min chef är sporrande och uppmuntrande Medeltal: 5,0 Svarare: 6 3. Vi samlar regelbundet respons från våra kunder Medeltal: 4,5 Standardavvikelse 0,5 Svarare: 6
Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetsätt Jag vet vilka min arbetsenhets mål är Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit
– Arbetsgivaren möjliggör sammanjämkandet av arbetet och det övriga livet (bland annat familjeledigheter, deltidsarbete). – Jag kan använda mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt – Arbetet ger mig möjlighet till yrkesmässig utveckling
Alla känner till sina arbetsuppgifter Bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar Stöd om arbetsförmågan försvagats
De tre bästa resultaten: 1. Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit 2. Min chef är sporrande och uppmuntrande 3. Jag upplever min chefs verksamhet vara opartisk och rättvis.
1. atmosfär av tillit i arbetsgemenskapen 2. mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit 3. chefens verksamhet upplevs vara opartisk
kollegialt stöd, kollegerna är lättillgängliga, gemensam linje gällande eleverna

1. naturlig, öppen atmosfär
2. man får hjälp om man behöver (flexibilitet)
3. lokalerna, utrustningen och antalet vuxna är för närvarande god
1. goda resurser att möta ändringar och utmaningar
2. jag kan påverka på frågor som gäller mitt arbete (denna ändring)
3. mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit
Medveten om min arbetsenhets mål. Var och en känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetssätten. Mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit.
* medveten om min arbetsenhets mål * var och en känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetssätten * mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit
1. Vi kan behandla konflikter
2. Att ingripa och följa upp frågor
3. Jag kan påverka frågor som gäller mitt arbete
Chefsarbetet, samarbetet och orientering
arbetsatmosfären, samarbetet mellan arbetsenheter, verksamhet inom ramen för gemensamma spelregler
1) Var och en i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt
2) Jag kan påverka på frågor som gäller mitt arbete
3) Skulle du rekommendera din nuvarande arbetsplats för en bekant?
– en atmosfär av tillit råder i min arbetsgemenskap – mellan mig och min chef råder en atmosfär av tillit – arbetet erbjuder mig möjlighet för yrkesmässig utveckling

Delområden som behöver utvecklas:

Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb.
– Att skapa tillit inom arbetsgemenskapen
Informationsflöde/informering
– Jag har tillräckligt med tid att få mitt arbete gjort
– hitta resurser att hantera förändringar och utmaningar i arbetet
Utvecklingsförslag: – informationsgången->tidsbrist, genomskinligt beslutsfattande, genomskinlig organisation, ansvarsuppgifter, möteskutym- och tider
Det att alla i arbetsenheten agerar i enlighet med gemensamt överenskomna verksamhetssätt.
Utvecklingsobjekt: Är du medveten om din organisations verksamhetssätt enligt vilket man agerar då den anställdas arbetsförmåga är hotad? De som svarat 'ja': 33 % Svarare: 6
I min arbetsgemenskap så kan man hantera och lösa konflikter
Jag har bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i mitt arbete
– Min chef diskuterar i tillräckligt omfattande grad om frågor som gäller arbetet och arbetsgemenskapen
Personalen strävar efter att utveckla sina kunskaper i att delta i utbildningar, kurser och litteratur.
Var och en i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt. Vi strvar efter att förbättra detta.
Av hela stadsorganisationen efterlyser vi förbättring i detta:

Ledningen i organisationen baserar sig på öppenhet. Med detta hänvisar vi till exempel på artiklar lästa i tidningar om hurdana konflikter det funnits i stadens ledning.
Som utvecklingsobjekt valdes: "tillräckligt med tid att få arbetet gjort".
Som utvecklingsobjekt valdes: "Tillräckligt med tid att få arbetet gjort".
utveckling och fortgående genomgång av gemensamma praxis i skolcentret, gemensamma bemötanden och samarbetet lärarna emellan
Användningen av tid
Min chef diskuterar tillräckligt frågor som gäller arbetet och arbetsgemenskapen.
Jag har goda resurser att möta ändringar och nya utmaningar i mitt arbete
Studerandevårdens avskildhet från skolans vardag
Samarbetet med andra enheter
Behandling av respons
Om det förekommer osakligt bemötande och trakasseri på min arbetsplats, ingrips det i det och det följs upp.
Min chef diskuterar tillräckligt med oss om frågor som gäller arbetet och arbetsgemenskapen

Överenskomna åtgärder för delområdena som ska utvecklas:

Ledningsgruppen och rektor ansvarar för att arbetet planeras under vårterminen 2025. Hela lärarkåren involveras i arbetet under vårens planeringsdag i april.
– föreståndare, vt 25 och framåt
Alla ansvarar för sin del och skolans rektor tidsbestämmer konkreta frågor. Frågorna läggs i tid alla till kännedom i lärarrummet.
På allas ansvar men huvudansvaret har jag. Våren 2025, eventuellt hösten 2025
Rektor med hjälp av personalen
Vårterminen 2025. Skolans ledningsgrupp
Man eftersträvar förbättringar under vårterminen. Rektorn och vice rektorn har huvudansvaret för övervakningen av genomförandet, men alla har ansvaret för verkställigheten.
Medborgarinstitutets rektor. Åtgärderna vidtas under början av 2025.
Rektor, våren 2025
Ekonomidirektören, längs med året 2025.
Personalen strävar efter att utveckla sina kunskaper i att delta i fortbildningar, kurser och litteratur.
Bibliotekschefen sköter vidtagandet av åtgärderna under 2025.
Var och en planerar för sin del görandet och tidsbestämmandet av uppgifterna som hör till sin arbetsdag genom att utnyttja flexitid. Chefen ansvarar för att ingen drunknar i arbete.
Tidtabell: Fortgående utvecklingsobjekt. Målet är ett bättre resultat i följande enkät, det vill säga april–maj 2025.
Chefen som ansvarsperson och var och en anställd till den del det är möjligt planerar användningen av sin arbetstid genom att utnyttja öppettiderna och flexitiderna. Tidtabell: målet är ett bättre resultat i personalenkäten gällande detta, det vill säga april–maj 2025.
rektorerna, våren 2025
Rektorn och lärarna tillsammans
Finskspråkiga sektionen, så fort som möjligt. Utredningsarbetet pågår, men färdigställs 31.12.
alla bär ansvaret, genomförandet tills vidare

Rektorn
Direktören och ekonomisekreteraren. Tidtabellen är fortgående.
Ledningsgruppen för centralen för näringsliv och infrastruktur (så vitt jag förstår)
Chefen för kultur- och fritidsväsendet
tidtabell: vintern 2025
Chefen för småbarnspedagogik, man eftersträvar att förbättra läget omedelbart.

3.4. Individnivå

Stödsätt som anknyter till individens välfärd:

Tidigt stöd/förebyggande:

- *utvecklingssamtal
- *arbetshälsoenkät
- *bedömning av risker
- *hälsogranskningar och företagshälsovårdarens anvisningar/rådgivning
- *arbetsplatsutredningar
- *filismätare
- *Auntie
- *TYHY-aktivatorerna
- *chefernas verkstäder för ledande av TYHY/TYKY samt övriga utbildningar (HR, Arbetshälsoinstitutet och Arbetarskyddscentralen)
- *arbetsstyrning
- *team-/personalmöten
- *utvecklingsdagar/gemensam planering
- *arbetsgemenskapens stöd och involverande personalledning

Tidigt stöd/reaktion:

- *arbetsförmågesamtal
- *belastningsvågen (ttk.fi)
- *återhämtningsräknaren (ttl.fi)
- *WPro-anmälningar
- *bedömning av arbetsförmåga
- *bearbetning av arbete
- *deltids arbetsprövningar (Keva, FPA, IF, arbetsframtidbanken)
- *ersättande arbete
- *företagshälsoläkarens stöd
- *arbetsstyrning
- *HR
- *arbetarskyddsfullmäktige

Stöd för återgång till arbetet:

- *bedömning av arbetsförmåga
- *deltidsarbetsprövningar (Keva, FPA, IF, arbetsframtidbanken)
- *ersättande arbete (används om det bedöms att det finns arbetsförmåga, det vill säga arbetstagaren arbetar, men klarar inte av en 100-procentig arbetsprestation, tillfällig, högst 10 vardagar)
- *arbetshälsoförhandling

*paketet Auntie Back to Business (5 x 45 min)

Arbetsframtidens stöd:

- *arbetskarriärsamtal
- *företagspsykiolog
- *arbetsgemenskapsjämkningar
- *rehabiliteringar
- * TYHY/TYKY-utbildningar

Arbetskyddets tema för 2024

2024 "Fem stjärnor till arbetshälsa" (TTK) Syftet med helheten som baserar sig på Arbetshälsoinstitutets material var att hjälpa personalen och cheferna i hanteringen av det egna arbetet med hjälp av redskap och filer. Hanteringen av helheten för det egna arbetet har en väsentlig konsekvens på upplevandet av att arbetet är meningsfullt, på arbetshälsan och därigenom också på effektiviteten. I temat för 2024 gick man på djupet på metoder, på hur man kan ensam och tillsammans främja egen och arbetsgemenskapens verksamhetsätt och resultatrikhet genom tidshantering, självutvärdering och ledning, eget beaktande av hälsa och välfärd, informationsdelning, gruppbildning och med god inbördes kommunikation även gentemot arbetsgivaren och personalens representanter via samarbete.

4. Ledarskap och chefsarbete

4.1. Chefsmorgonkaffet

Under 2024 ordnades, lika som under tidigare år, av personalchefen åtta interaktiva chefsmorgonkaffetillställningar. Under tillställningarna sågs bland annat över ändringar i arbetslagstiftningen och i tjänste- och arbetskollektivavtal, stadens interna anvisningar och verksamhetsätt samt verksamhetsätt som anknyter till ledning av arbetsförmåga och arbetshälsa. Dessutom informerades det under chefsmorgonkaffetillställningarna om övriga aktuella ärenden som gäller staden.

Under 2024 innehöll chefsmorgonkaffena också olika teman, bland annat Eduhouse, personalens orienteringsguide, personalens nya cykelförmån samt det nya redskapet för uppföljning av arbetstid och arbetsplanering Promid.

5. Produktivitet och resultatrikhet

5.1. Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet utgör en konstruktiv diskussion mellan den anställda och den administrativa chefen om arbetet och arbetsuppgifterna. Under utvecklingssamtalet utvärderas bland annat föregående års uppgifter och arbete samt stämningen vid enheten och inom arbetsgemenskapen. Under samtalet blickar man också framåt och ställer upp mål för arbetet för det kommande året och granskar den anställdas önskemål och behov för utveckling av kompetensen. Utvecklingssamtal förs cirka en gång per år.

Vi har tagit fram uppgifter ur stadens personaldatasystem om i vilken omfattning stadens administrativa chefer hade fört utvecklingssamtal under året. På basis av de uppgifter som samlats hade cirka 85 procent av utvecklingssamtalen förts. Orsaken till varför 15 procent inte hade förts var att den anställda hade börjat hösten 2024, chefen hade bytt eller att samtalet hade förts i januari 2025 eller inom ansvarsområdet utbildning i slutet av våren 2025, innan utgången av läsåret 2024–2025. På basis av detta kan man konstatera att uppmärksamhet har ägnats åt detta.

6. Personalens plan för jämställdhet och likabehandling 2024–2025

I matrisen nedan har sammanställts målen som anknyter till planen för jämställdhet och likabehandling 2024–2025 och de uppföljningsmetoder som baserar sig på dem. Med hjälp av uppföljningsmetoderna har man gjort iakttagelser och utvärdering samt nedtecknat för 2024 del de åtgärder som det är avsikten att vidta under 2025.

MÅL	UPPFÖLJNINGSMEDEL	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	ÅTGÄRD
Könen i statistiker	Personalförvaltningsprogram (Populus)	Könsfördelning (31.12); Andel kvinnor: 80,4 % (2023: 80,8 %) Andel män: 19,6 % (2023: 19,2 %) Övriga: 0 % Kommunalbranschen är i regel kvinnodominerad, vilket avspeglas klart även i könsfördelningen för Lovisa stads personal. Medelålder (31.12); Kvinnor: 46,3 år (2023: 46,6 år) Män: 48,2 år (2023: 48,2 år)	Man ägnar uppmärksamhet åt saken och strävar efter att anställa personal genom att utjämna andelarna inom könsfördelningen så att arbetsuppgifterna och tjänsternas behörighetskrav beaktas.
Lönesystemet uppfyller principerna om lika lön i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.	Regelbunden uppföljning av det lokala lönesystemet	Det lokala lönesystemet har iakttagits genom att följa jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.	Anvisningarna i anknytning till lönesystemet preciseras. Cheferna och personalens informeras så att användningen och tolkningen skulle vara så enhetlig som möjligt.
För samma uppgift som baserar sig på svårighetsgrad betalas samma lön, på basis av det lokala lönesystemet	Löneutredning	De uppgiftsbaserade lönerna bestäms enligt uppgiftens svårighetsgrad enligt yrkesgrupp.	Granskningen av lönemissförhållanden fortsätts och man strävar efter att avsätta behövliga anslag i budgeten för att korrigera lönemissförhållanden.
Öppen och transparent, könsneutral och icke-diskriminerande rekrytering	Begäran om omprövning som gäller diskriminering. HR samlar ansvarsområdenas arbetsannonser.	Begäran om omprövning som gäller diskriminering har inte förekommit. Under 2024 hade staden 234 lediga arbetsplatser och rekryteringsprocesserna genomfördes öppet, så att könsneutralitet och icke-diskriminering beaktades.	Man strävar efter att genom ändring av förvaltningsstadgan få prövotiden lika lång för personer med anställningsförhållande och med tjänsteförhållande.

MÅL	UPPFÖLJNINGSMEDEL	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	ÅTGÄRD
Sammanjämkning av arbetet och annat liv	Användning av familjeledigheter Personalenkät	Könsfördelning av familjeledigheter: Under 2024 var 32 personer på familjeledighet. Av dem var 28 kvinnor (87,5 %) och fyran män (12,5 %). Enligt personalenkäten 2024 upplever 72,5 % att sammanjämkandet av arbetet och det övriga livet lycka bra eller rätt så bra.	Distansarbetsanvisningen uppdateras till att vara flexibla. Det lokala avtalet om prövningsbaserade arbets- och tjänsteledigheter uppdateras. Anvisningen för flexibel arbetstid uppdateras.
Bra arbetsförhållanden och arbetsklimat	Arbetsplatsutredningar Arbetsgemenskapernas riskbedömning Personalenkät	I arbetsplatsutredningarna har det uppdagats otillräckliga resurser och avsaknad av chefsstöd. Till exempel om flera enheter leds. Inom vissa ansvarsområden har man svarat på behovet, till exempel småbarnspedagogikens vice föreståndare. Om riskbedömningarna kan man konstatera att avsaknaden av ett eget arbetsrum försvårar koncentrationen på arbetet. Arbetena fördelas inte jämnt och det uppkommer orealistiska tidsspecificeringar för görandet av arbetet. Enligt personalenkäten 2024 upplever 81,1 % att det råder ett gott eller rätt så gott tillitsfullt klimat i arbetsgemenskaperna.	Man strävar efter att personalresurserna och arbetsrummen är tillräckliga. Följande av stödtjänsternas anvisningar och tidtabeller och informeringen om dem till alla parter.
Uppföljning av osakligt bemötande och trakasserier	Arbetsgemenskapernas riskbedömning Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät	I riskbedömningar nämns förbiledning och ibland förtroendevaldas osakliga ingripande i arbetet. Anmälningar av osakligt bemötande och trakassering, i vilka man behandlat svartmålande av personer, missbruk av tjänsteställning, osakligt beteende av chef och medlem av arbetsgemenskapen. Enligt personalenkäten 2024 upplevde 68,8 % att om det förekommer osakligt bemötande och trakasseri i arbetsgemenskaperna så ingrips det i det och det uppföljs väl eller rätt så väl. Av svararna var 1,8 % helt av annan åsikt.	Personalens och de förtroendevaldas medvetenhet utökas målinriktat.
Identifiering av diskriminering och ingripande i den	Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät	Inga anmälningar om diskriminering. Arbetsgivaren kan uppsåtligt eller uppsåtligt	Arbetarskyddet ingriper i situationer där det observeras

		<p>göra sig skyldig till diskriminering, om arbetsgivaren inte behandlar gjorda arbetssäkerhetsanmälningar lösningsorienterat, utan kvitterar ärendet slutbehandlat även om man i verkligheten inte ens försökt lösa problemet. Enligt personalenkäten 2024 upplever 68,1 % av att om diskriminering förekommer på arbetsplatsen så identifieras det och det ingrips i väl eller rätt så väl. 1,2 % av svararna är helt av annan åsikt.</p>	<p>icke-objektivitet och upprepbarhet.</p>
<p>Främjande av likabehandling</p>	<p>Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät Positiv diskriminering</p>	<p>Inga direkta observationer i arbetssäkerhetsanmälningar. Arbetarskyddet har dock observerat att alla yrkesgrupper, till exempel städarna, inte har kunskap om anvisningarna , om hur och när anmälningar ska göras.</p> <p>Enligt personalenkäten 2024 upplever 67,4 % att arbetsgivaren främjar personalens likabehandling väl eller rätt så väl. 1,8 % av svararna var helt av annan åsikt.</p>	<p>Arbetarskyddet ingriper och hjälper de yrkesgrupper som saknar information om anvisningen.</p> <p>Könshänvisande yrkesbeteckningar granskas och ändras vid behov, senast till personalplanen 2026.</p> <p>Vi utökar rimliga bekvämligheter till exempel för rörelsehämmade personer.</p>