

Pargas stads personalsrapport 2023

11.3.2024

Introduktion

- Denna rapport innehåller centrala nyckeltal för Pargas stads personal från 2023.
- Rapporten beskriver i huvudsak endast kvantitativa och kvalitativa uppgifter om personalen enligt organisationsstrukturen under rapporteringsåret.
- Detta för att vårdreformen och omorganisationen i staden på ett betydande sätt ändrat organisationens struktur och också påverkat personalstyrkan och personalens placering i den förnyade organisationen.



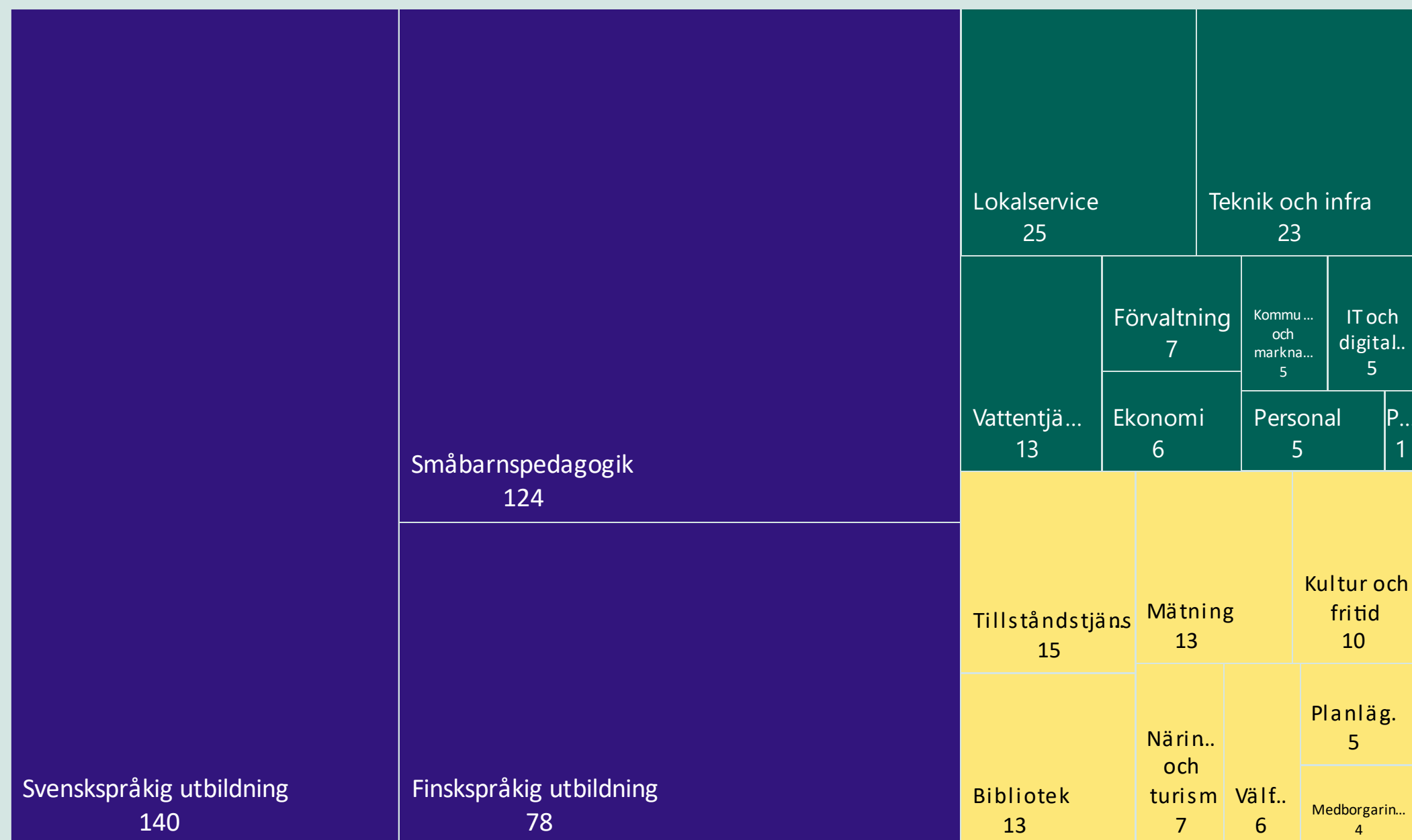
Personalstyrkan

- Personalstyrkan per 31.12.2023
- Enligt personalrapporten för 2022 fanns det sammanlagt 1 195 personer i stadens personalregister, medan det 2023 fanns sammanlagt 687 personer i registret (skillnad 508 personer).
- Orsaken till den stora förändringen i personalstyrkan är vårdreformen.

Anställningsförhållanden 31.12.2023	Män	Kvinnor	Sammanlagt
FÖRVALTNING OCH STÖDTJÄNSTER			
Ordinarie anställda	52	38	90
som innehar en annan anställning på viss tid inom staden (inte medräknade i antalet visstidsanställda)	1	0	1
Visstidsanställda	4	18	22
av vilka vikarier	0	0	0
LIVSKRAFT			
Ordinarie anställda	24	49	73
som innehar en annan anställning på viss tid inom staden (inte medräknade i antalet visstidsanställda)	0	0	0
Visstidsanställda	12	15	27
av vilka vikarier	3	2	5
FOSTRAN OCH UTBILDNING			
Ordinarie anställda	48	294	342
som innehar en annan anställning på viss tid inom staden (inte medräknade i antalet visstidsanställda)	1	19	20
Visstidsanställda	22	111	133
av vilka vikarier	5	42	47
Ordinarie anställda sammanlagt	124	381	505
Visstidsanställda sammanlagt	38	144	182
Totalt	162	525	687

Beskrivning av personalstrukturen

■ Fostran och utbildning ■ Livskraft ■ Förvaltning och stödtjänster



Ordinarie anställningar per ansvarsområde 31.12.2023

- Fostran och utbildning 342
 - Livskraft 73
 - Förvaltning och stödtjänster 90
-
- Av de ordinarie arbetsavtalsförhållandena/ tjänsteförhållandena i staden finns 68 % inom sektorn för fostran och utbildning.

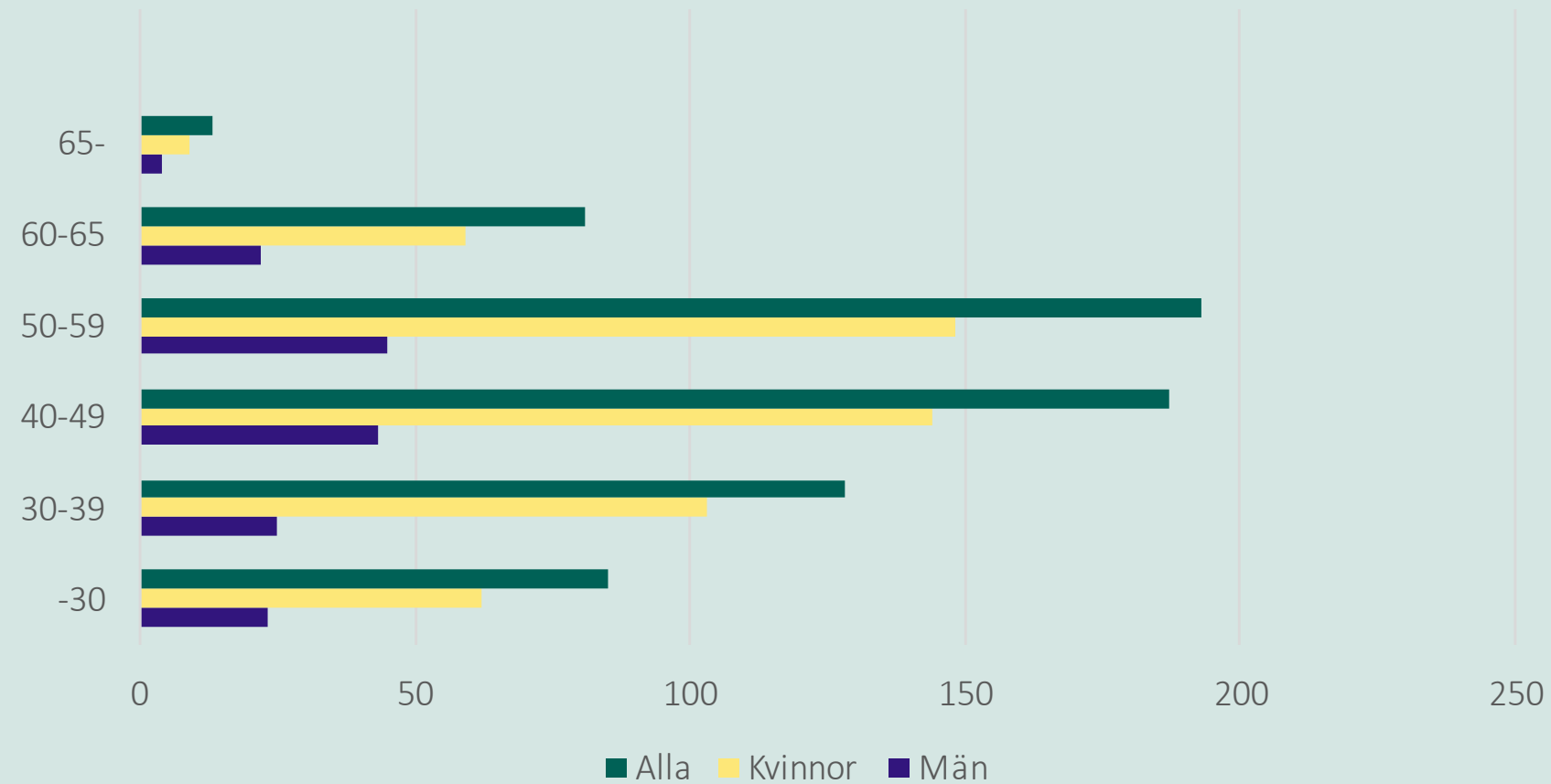
Årsverken

	Män	Kvinnor	Sammanlagt
Förvaltning och stödtjänster	58	59	117
Livskraft	34	59	93 *
Fostran och utbildning	63	374	437
Sammanlagt	155	492	647

- Med ett årsverke avses ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. Ett årsverke är den arbetstid som en heltidsanställd arbetar under ett år.
- All oavlönad frånvaro dras av från ett årsverke, medan all avlönad frånvaro (t.ex. sjukfrånvaro) ingår.
- * Sommarjobbade unga: Antalet årsverken uppgår till ca 1,78 och ingår i sektorn för livskraft.
- * Sysselsatta: Antalet årsverken uppgår till ca 6,59 och ingår i sektorn för livskraft.

Personalens åldersstruktur

Ålders- och könsfördelning



- Medelåldern är 46 år (46 år 2022).
- Fördelning av personalen efter åldersgrupp:
 - Under 30 år 12,4 %
 - 30–39 år 18,6 %
 - 40–49 år 27,2 %
 - 50–59 år 28,1 %
 - 60–64 år 11,8 %
 - 65 år eller över 1,9 %
- Uppgifter om personalens ålder behövs för beredskapen för pensionsavgångar och för prognostiseringen av de framtida rekryteringsbehoven.

Personalutbildning

Centraliserad intern utbildning

- Det ordnades cirka 40 temadagar och interna utbildningar som centraliserad personalutbildning inom staden.
- Dessa behandlade följande teman:
- Att vara chef i Pargas stad, KivaQ och handlingsmodeller samt workshoppar, återhämtning, rekrytering, arbetslagstiftning och kollektivavtal, uppgiftsbeskrivningar och utvecklingssamtal, kommunikation i svåra situationer, värderingar och bedömning, introduktion av nyanställda, utbildning för Välbefinnande i arbetet-kortet, Talangstigen – Talent Miles, IT-kliniker, ekonomikliniker.

Antalet utbildningsdagar uppgick till totalt 400 dagar 2023.

Hälsorelaterad frånvaro

År	Kalenderdagar	Per årsverke
2023	9 262	14,3
2022	19 181	17,2
2021	18 244	17,1
2020	15 856	14,4

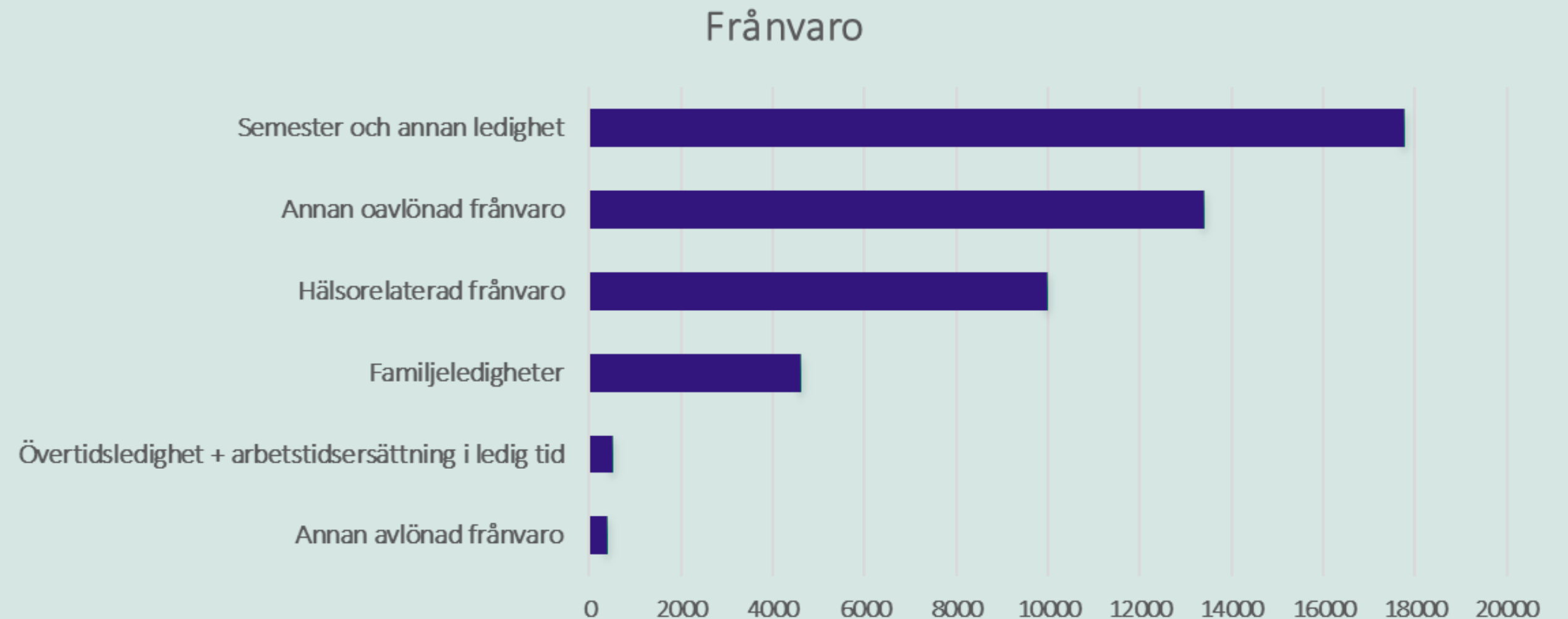
Inbegriper frånvaro på grund av sjukdom, arbetsolycksfall, olycksfall under arbetsresa och yrkessjukdom.

OBS! Social- och hälsovårdspersonalen har övergått till Varha fr.o.m. 1.1.2023.

Sjukfrånvaro

- Sjukfrånvaron redovisas i kalenderdagar så att en hel frånvarovecka är sju kalenderdagar trots att den i regel består av fem arbetsdagar.
- För att beskriva sjukfrånvaron i förhållande till arbetsinsatsen beskrivs sjukfrånvaron i relation till antalet årsverken.
- Sjukfrånvaron var 2023 i medeltal 14,3 kalenderdagar per årsverke, vilket motsvarar ca 10 arbetsdagar.

Övrig frånvaro



	Annan avlönad frånvaro	Övertidsledighet + arbetstidsersättning i ledig tid	Familjeledigheter	Hälsorelaterad frånvaro	Annan oavlönad frånvaro	Semester och annan ledighet
Kalenderdagar	366	488	4603	9975	13381	17764
Per årsverke	0,57	0,75	7,11	15,42	20,68	27,46

- I hälsorelaterad frånvaro ingår också rehabilitering.

Personalomsättning

Ordinarie anställningar	Antal 2023	Personalomsättning	2022	2021	2020
Påbörjade anställningar	47	9,3 %	6,5 %	6,9 %	8,3 %
Avslutade anställningar	48	9,5 %	6,2 %	5,6 %	7,3 %

- Sex personer har avslutat en ordinarie anställning då de övergått till en annan ordinarie anställning inom Pargas stad.
- De är inte medräknade i personalomsättningsuppgifterna.
- I antalet avslutade anställningar ingår också de som avgått med pension.

Rekrytering

	2023
Lediga jobb	192
Andelen ordinarie jobb	36 %
Andelen visstidsjobb	64 %
Antalet ansökningar totalt	724
Antalet ansökningar per jobb i genomsnitt	3,8

- Våren 2023 tog Pargas stad i bruk tjänsten Urasivu i systemet Kuntarekry.
- Kuntarekrys Urasivu hjälper till att utveckla arbetsgivarbilden, ger arbetssökande information om vardagen och möjligheterna i organisationen och samlar alla lediga jobb i organisationen på ett och samma ställe.
- I siffrorna i tabellen bredvid saknas interna rekryteringar som inte har publicerats i Kuntarekry.
- Vid rekryteringen av stadsdirektören 2023 anlätades en extern rekryteringskonsult och utnyttjades sociala medier. Det lönar sig att i större utsträckning utnyttja sociala medier vid rekryteringar i fortsättningen.
- Antalet utlottade sommarjobb uppgick 2023 till 22.
- Det förekommer utmaningar i rekryteringarna inom den svenskspråkiga utbildningen och småbarnspedagogiken samt i rekryteringen av ungdomsledare.
- Vissa anställningars geografiska placering, krav på specialkompetens och tvåspråkighet ställer sina utmaningar i rekryteringen.

Pensionsavgifter

Uppgifter om pensionsavgifter, pensionsavgångar och pensionsprognoser får man via Kevas kundtjänst för arbetsgivare.

Genom att följa upp pensionsavgångarna och pensionsprognoserna och koppla ihop uppgifterna med organisationens servicestrategi kan man förutse arbetskrafts- och kompetensbehovet, arbetskarriärernas längd och utmaningarna för personalledningen i framtiden.

År	Pensionsutgiftsbaserad avgift	Utjämningsavgift
2023		925 559,76
2022	1 504 111,00	
2021	1 561 472,00	

Förtidsavgiften slopades 2019.
Den pensionsutgiftsbaserade avgiften ersattes med en utjämningsavgift 2023.

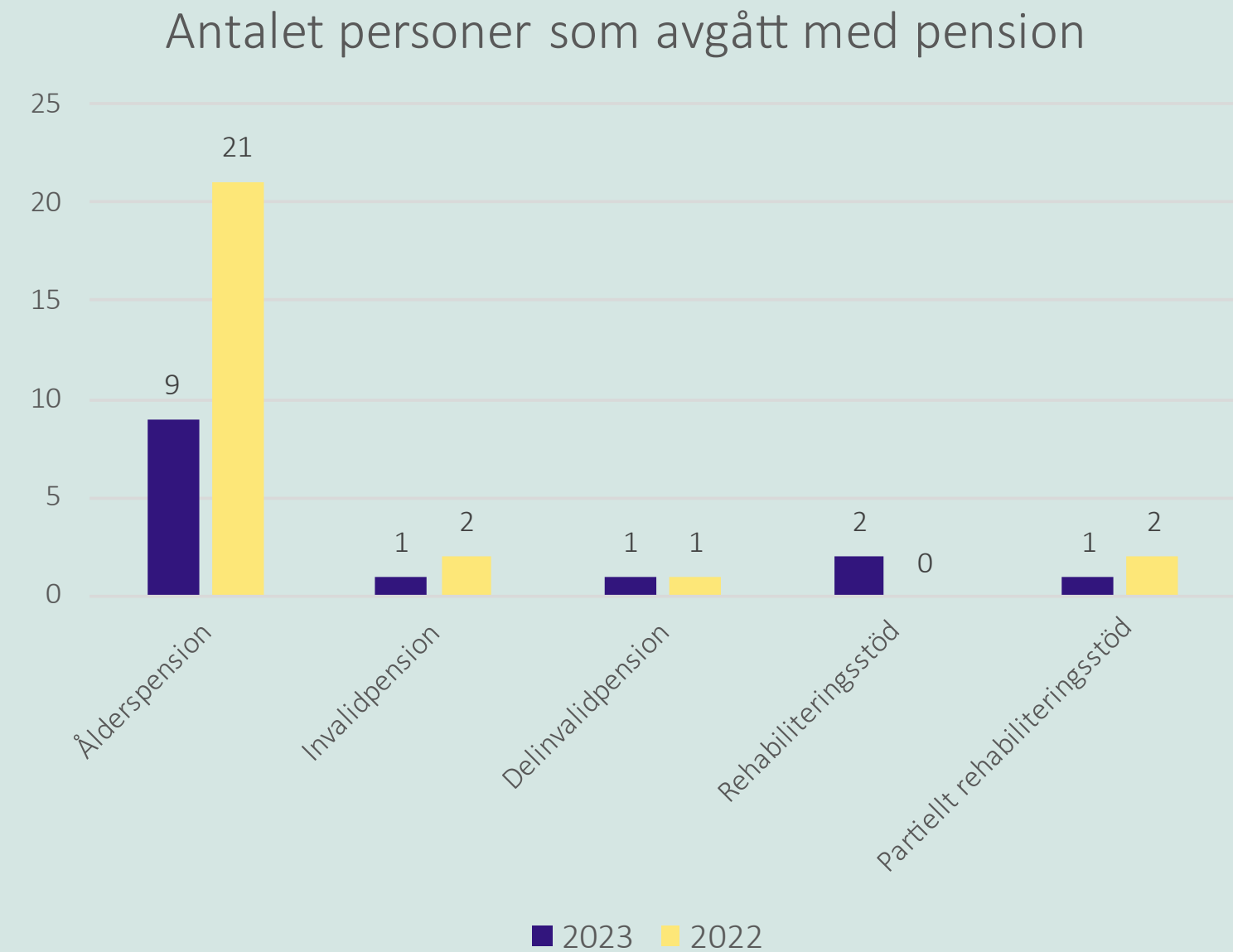
Pensionsavgångar

Av det totala antalet pensionsavgångar är 64 % s.k. vanlig ålderspension, vilket är en mycket positiv utveckling med tanke på att man alltid ska sträva till att de anställda kan jobba fram till sin personliga pensionsålder.

Medelåldern för personer som går i invalidpension p.g.a. bestående arbetsoförmåga kan enligt Kevas principer inte rapporteras, eftersom antalet inte överstiger fem personer. Det låga antalet visar att Pargas stads modell för tidigt stöd fungerat mycket bra.

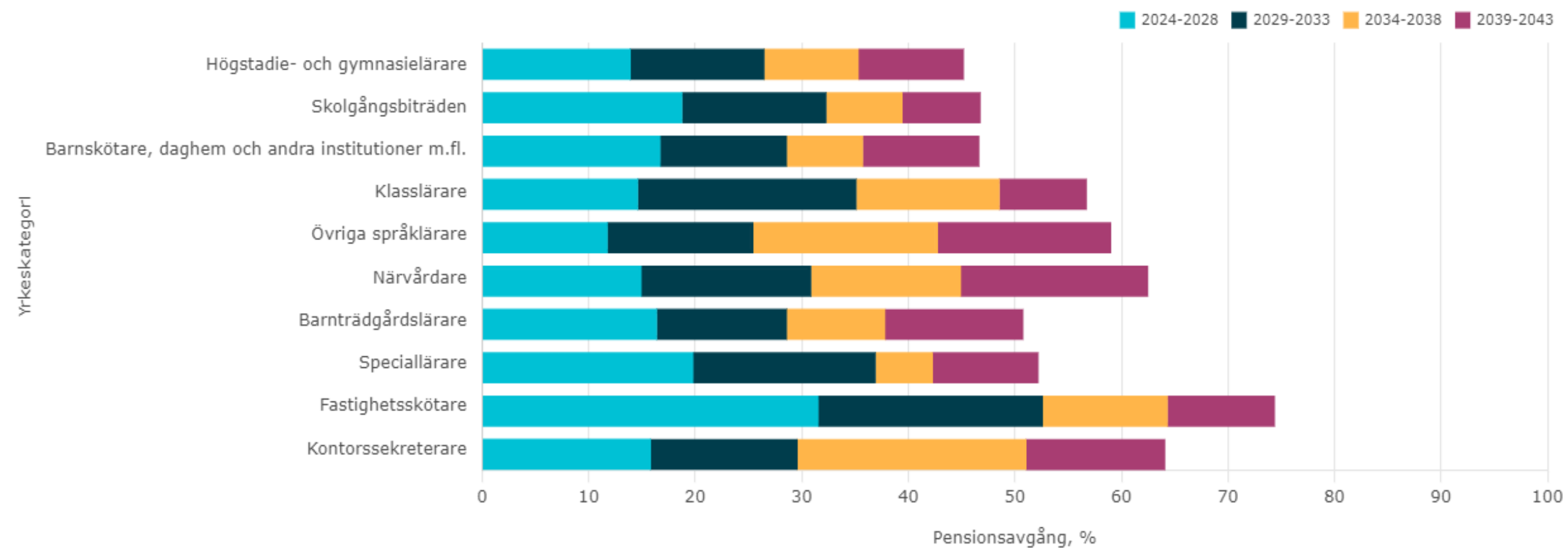
Arbetsgivaren Pargas stad ska också i fortsättningen satsa på åtgärder som möjliggör återgång till arbetet efter längre sjukledigheter, till exempel omplaceringar till mindre krävande uppgifter.

Medelåldern för personer som avgick med ålderspension var 64 år (64,6 år 2022).



Prognos för pensionsavgångar

Pensioneringsprognos enligt yrke



Prognos för pensionsavgångar bland personalen:

- 2024–2028 17,5 %
- 2029–2033 14,8 %
- 2034–2038 11,7 %
- 2039–2043 10,9 %

Personalkostnader

	Budget 2023	Utfall 1–12/2023	Utfalls-% 2023	Budget 2022	Bokslut 2022	Utfalls-% 2022
PERSONALKOSTNADER TOTALT	-33 520 695	-33 664 259	100,43 %	-54 302 923	-54 679 473	100,69 %
LÖNER OCH ARVODEN	-26 826 422	-27 148 557	101,2 %	-43 649 530	-44 068 654	100,96 %
LÖNEBIKOSTNADER	-6 694 273	-6 515 702	97,33 %	-10 653 393	-10 610 819	99,6 %
PENSIONS-KOSTNADER	-5 546 863	-5 601 187	100,98 %	-8 945 464	-8 952 023	100,07 %
ÖVRIGA LÖNEBIKOSTNADER	-1 147 410	-914 515	79,7 %	-1 707 929	-1 658 796	97,12 %

- Avtalsperioden för de kommunala huvudavtalen 2022–2025 trädde i kraft 1.5.2022.
- Avtalsuppgörelserna höjde personalkostnaderna i medeltal med 3,05 % under 2023.
- Den allmänna förhöjningen på i medeltal 2 % betalades från 1.6.2023.

Lönestruktur

	AKTA	UKTA	TS	Familjedagvårdare
Uppgiftsrelaterad lön	93,80 %	79,95 %	82,43 %	92,11 %
Tillägg baserade på anställningstid	4,97 %	12,22 %	6,17 %	5,68 %
Individuella tillägg	0,99 %	0,32 %	11,29 %	2,20 %
Övriga tillägg	0,23 %	7,50 %	0,11 %	

I tabellen ovan redovisas lönestrukturen i de olika kollektivavtalen i % av den totala lönen 2023:

Medelinkomst, jämställdhet

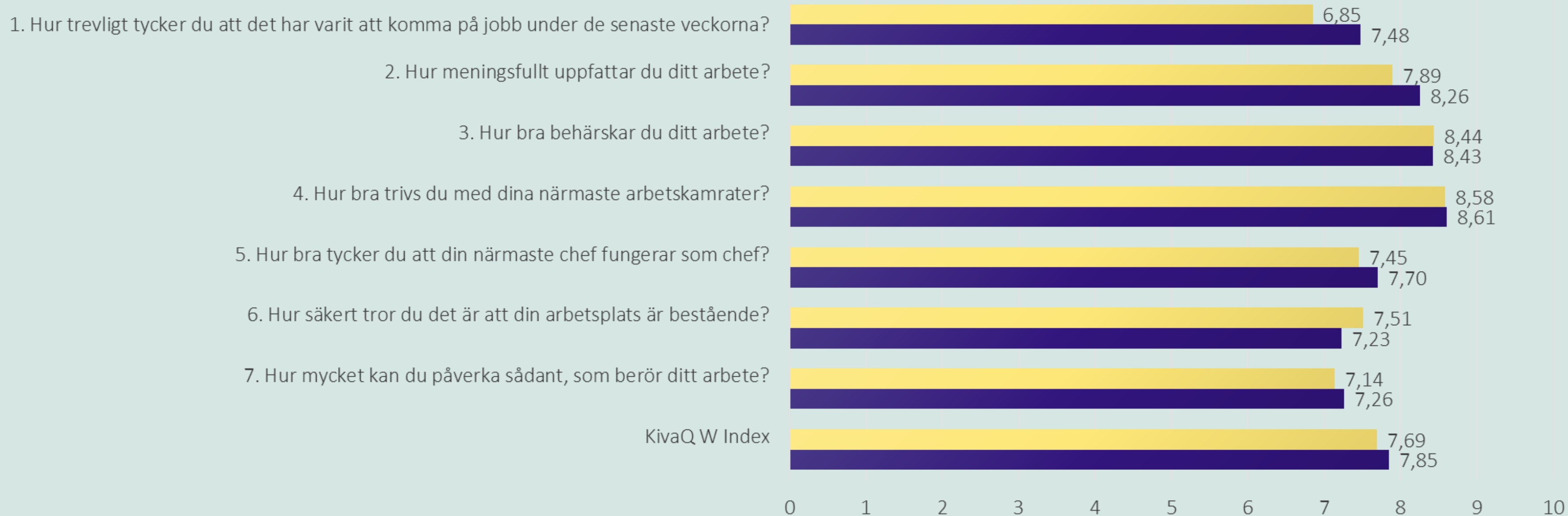
	AKTA	UKTA	TS	Familje- dagvårdare
Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	2 339,45	2 989,81	3 023,18	2 133,72
Uppgiftsrelaterad lön, män	2 422,86	2 972,65	2 994,88	
Löneskillnad i % (kvinnor/män)	-3,44 %	0,58 %	0,94 %	
Totallön, kvinnor	2 409,32	3 617,77	3 503,74	2 370,57
Totallön, män	2 504,36	3 660,01	3 588,75	
Löneskillnad i % (kvinnor/män)	-3,79 %	-1,15 %	-2,37 %	

- Lönesättningen i det kommunala avtalet utgår från uppgifternas kravnivå.
- Dessa medelinkomster utgör samtidigt en jämställdhetsrapport om lönerna.
- Eventuella löneskillnader granskas särskilt i de årliga förhandlingarna om lokala justeringspotter som förs i samarbete.

Arbetshälsa och välmående

- Det är både på arbetsgivarens och arbetstagarnas ansvar att främja arbetshälsan.
- Arbetsgivaren ansvarar för säkerheten i arbetsmiljön, bra ledarskap och likabehandling av arbetstagarna. Arbetstagarna har ansvar för att upprätthålla sin arbetsförmåga och yrkeskompetens. Alla ska bidra till ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen.
- Arbetshälsankan förbättras genom utveckling av arbetsförhållandena och yrkeskompetensen, verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.
- Under året kunde förändringar i arbetsvälmåendet och arbetsatmosfären konstateras, vilket främst berodde på organisationsförändringen som trädde i kraft 1.1.2023, samt förändringar i stadens ledning. Detta gällde främst de som mest påverkades av förändringarna.
- Varje år får personalen svara på en KivaQ-enkät (i slutet av oktober), som berättar hur personalen mår i sitt arbete. Svaren används sedan för att på olika sätt tillsammans öka eller upprätthålla personalens välmående genom t.ex. workshops, konkreta utvecklingsprojekt, fortbildningar m.m.
- Ett vanligt KivaQ-index är mellan 7 och 8. I Pargas var totalindexet år 2023 7,69 jämfört med 7,96 år 2022 trots olika förändringar i organisationen. Frågan som mäter sammanhållning hade ett index på 8,58, vilket är mycket bra.
- Den största försämringen kunde konstateras i frågan "Hur trevligt tycker du att det har varit att komma på jobb under de senaste veckorna", som mäter det holistiska välbefinnandet (fysiskt, mentalt och socialt). Där hade indexet sjunkit från 7,48 till 6,85, vilket betyder att åtgärder behöver vidtas för att förbättra arbetsvälbefinnandet.

KivaQ



	Pargas oktober 2023	n = 342	52,1 %
	Städer och kommuner i Finland	n = 14 310	N/A

Arbetshälsa och välmående, insatser

I utvecklingen av välbefinnandet i arbetet har man särskilt satsat på att cheferna ska få metoder och verktyg för att stödja den egna personalens välbefinnande i arbetet. Sådana metoder var bland annat förändringscaféer, utbildningar, KivaQ-utvecklingsworkshoppar, återhämtningscoachning och arbetshandledning.

Personalen har erbjudits bl.a. KivaQ-utvecklingsworkshoppar, återhämtningscoachning både individuellt eller i grupp samt arbetshandledning och utbildningar.

Företagshälsovården har gjort en del arbetsplatsutredningar och hälsogranskningar samt stött arbetstagarnas arbetsförmåga.

En utredning om arbetsgemenskapen i några av stadens arbetsgemenskaper beställdes från Arbetshälsoinstitutet. På basis av utredningen ordnades både riktade workshoppar och coachning. Dessa åtgärder fortsätter ännu i början av 2024.

För att främja frågor som gäller välbefinnande i arbetet anställdes en arbetshälsokoordinator på viss tid (50 %). Hon har tillsammans med personalchefen planerat och genomfört aktiviteter som stödjer välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan. Det finns behov för denna resurs även i fortsättningen.



Företagshälsovård

- Pargas stad konkurrensutsatte för första gången företagshälsovårdstjänsterna för att få en extern tjänsteproducent att organisera lagstadgad företagshälsovård med (FPA I, förebyggande verksamhet). Före det var tjänsteproducenten en del av stadens organisation.
 - Verksamheten innehöll arbetsplatsutredningar, hälsoundersökningar och uppföljning av hälsan och förhållanden på arbetsplatsen.
 - I slutet av året konkurrensutsatte staden företagshälsovårdstjänsterna på nytt för att i fortsättningen få till stånd ett mer omfattande samarbetsavtal inom företagshälsovården för att kunna stödja personalens välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga (FPA I och FPA II).
- Företagshälsovårdens bruttokostnader 2023 är enligt arbetsgivarens ansökan från FPA:
 - FPA I 120 988,35 €
 - Företagshälsovårdens bruttokostnader 2022 var enligt arbetsgivarens ansökan från FPA:
 - FPA I 82 357,55 €
 - FPA II 81 527,44 €

Personal- förmåner

- Epassi 100 €
- Cykelförmån
- 25 € per person för att förbättra teamandan
- "Pröva på", t.ex. vakbad och paddling
- Årsfest
- Gåvor baserade på anställningstid och avskedsprenter för personer som går i pension
- Staden uppmärksammar också anställda som fyller 50 och 60 år.

Personalvård och rekreation: sammanlagt 76 635 €
(Epassi 53 973 €, övriga 22 662 €)

- 118 €/årsverke (174 €/årsverke 2022)



Arbetarskydd

Pargas stads arbetarskydd har under 2023 bestått av två arbetarskyddsfullmäktige och ersättare samt en arbetarskyddschef som tillträdde sina uppgifter 1.12.2023.

Ingen arbetarskyddskommission har tillsatts då arbetarskyddsärenden behandlats på samarbetskommitténs möten. Arbetarskyddsteamet har sammanträtt då behov funnits.

Samarbetet med företagshälsovården har skett i form av gemensamma sammankomster och arbetarskyddsfullmäktiges deltagande i företagshälsovårdens arbetsplatsbesök.

Arbetarskyddschefen har deltagit i arbetsplatsbesöken från och med december.

Arbetsplatsbesök har i mån av möjlighet utförts enligt en på förhand uppgjord fyraårsplan där stadens samtliga arbetsplatser ingår.

De två arbetarskyddsfullmäktige har representerat yrkesgrupperna bildning och övrig personal. De har getts befrielse från arbetet enligt principerna i kollektivavtalet.

De av myndigheterna tidigare givna anvisningarna och uppmaningarna har följts och dessa kommer fortsättningsvis att granskas via uppföljningsbesök under kommande år.

Under 2023 gjordes en uppdaterad riskkartläggning bland förvaltningspersonalen i stadshuset. I anslutning till kartläggningen gjorde också Arbetshälsoinstitutet en utredning om arbetsgemenskapen och Mehiläinen en arbetsplatsutredning.