

Pargas stad

Personalrapport 2024

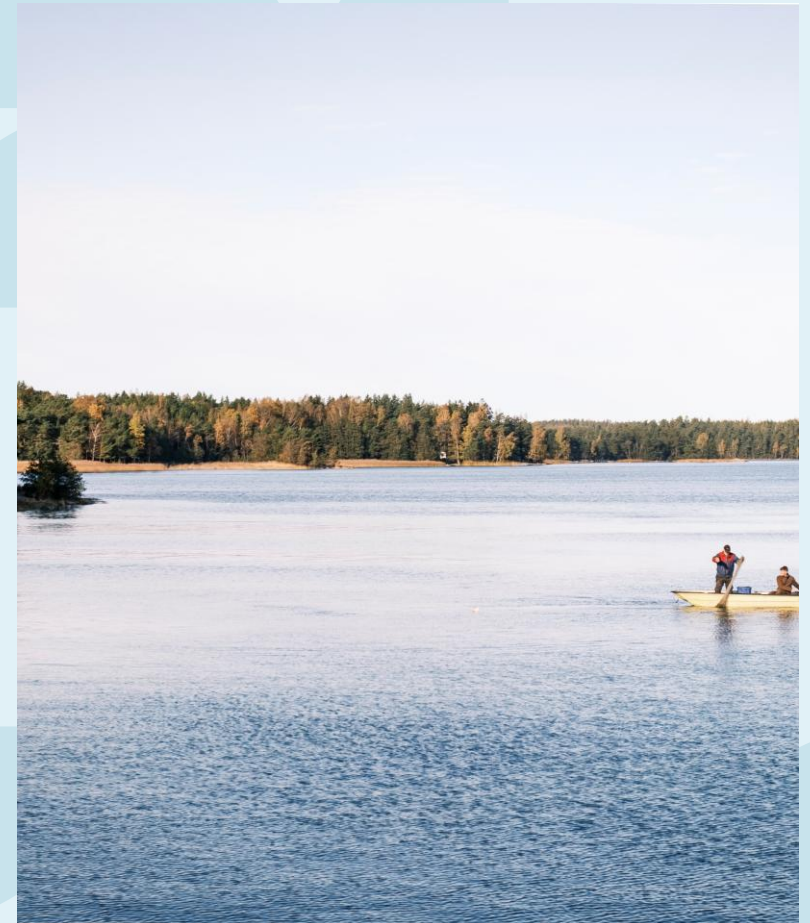


Pargas
Parainen

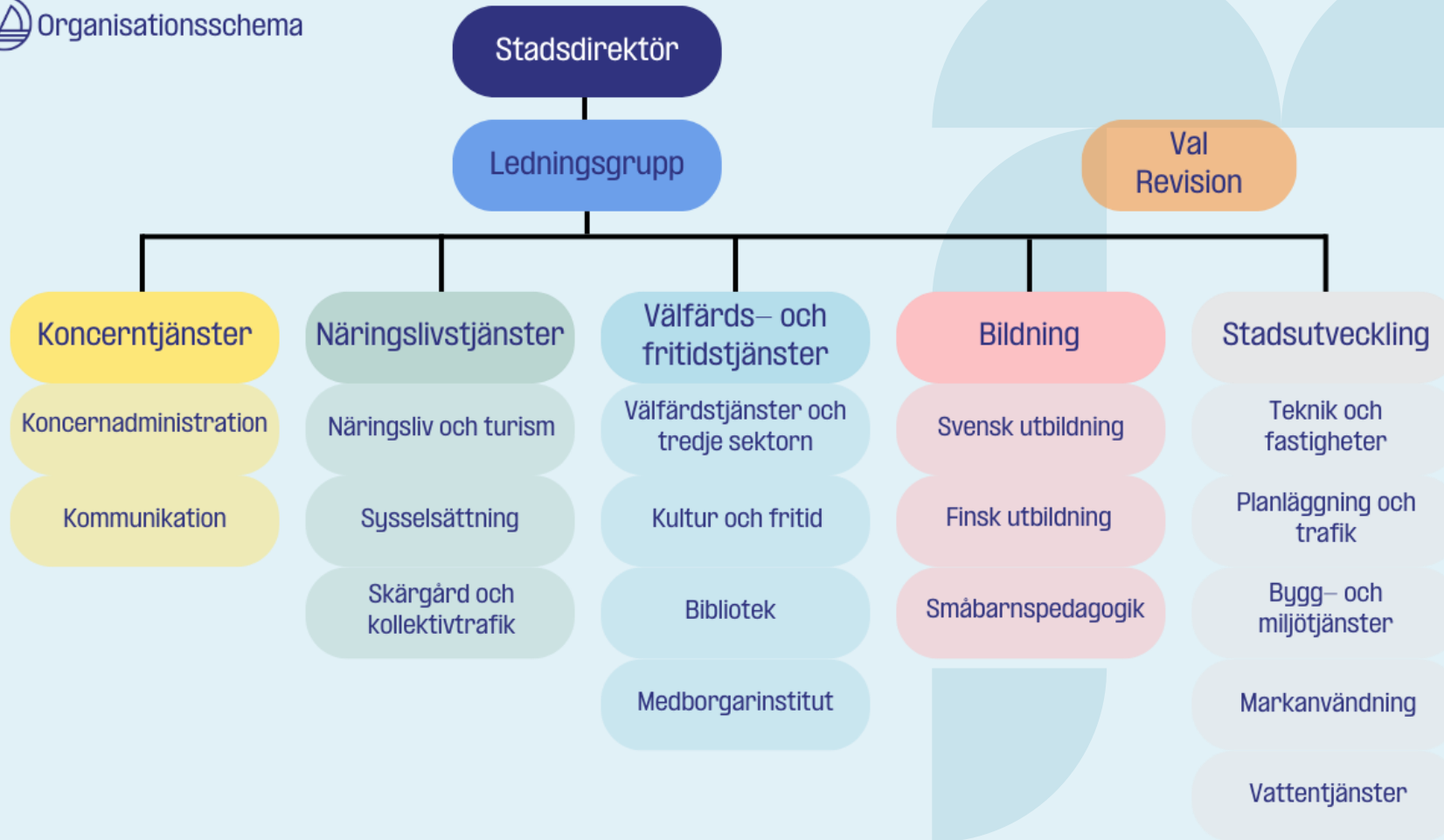
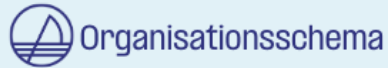


Inledning

- Personalrapporten 2024 innehåller centrala nyckeltal som beskriver Pargas stads personal under verksamhetsåret 2024.
- Pargas stads personalorganisation genomgick en förändring under hösten 2024. De nyckeltal som beskriver organisationen och personalstyrkan gäller enligt Kommun- och välfärdsarbetsgivarna KT:s rekommendationer i regel situationen 31.12.2024.
- Personalrapportens målsättning är att stöda den strategiska personalledningen. Rapporten innehåller också beskrivning av åtgärder som upprätthåller och stärker personalens välbefinnande.



Den nya organisationsstrukturen



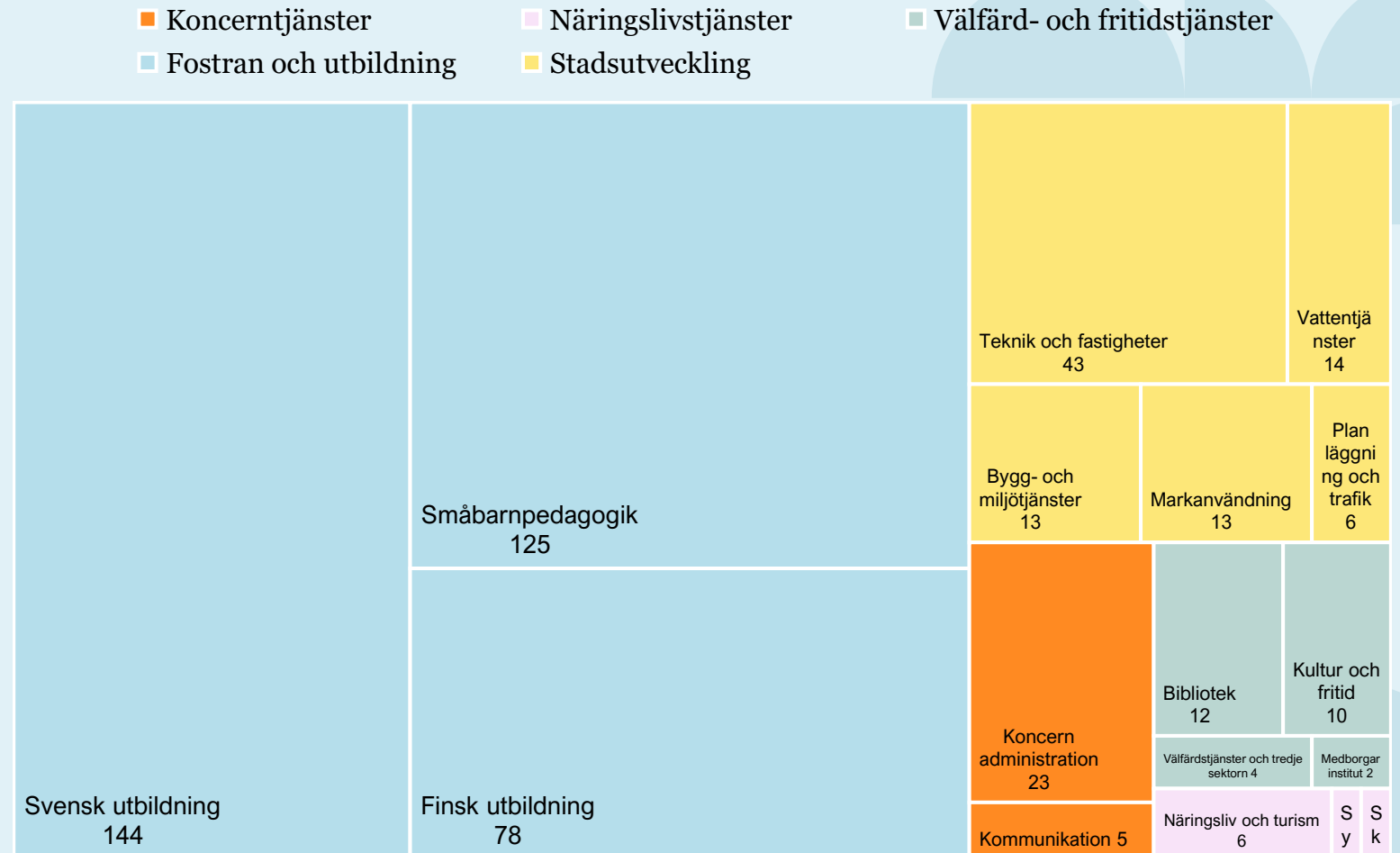
Personalstyrkan

- Personalstyrkan (antal anställda) per den 31.12.2024
- 24,6 % av de anställda den 31.12.2024 är visstidsanställda.
- Av alla anställda den 31.12.2024 totalt var 76 % kvinnor och 24 % män.
- Projektanställda är rapporterade under den avdelning där de arbetar och inte under koncerttjänster.

Anställda 31.12.2024	Män	Kvinnor	Sammanlagt
KONCERTTJÄNSTER			
Ordinarie anställda	9	19	28
som har en annan tidsbundet anställning i staden (inte medräknade i tidsbundna)	1	0	1
Visstidsanställda	1	4	5
varav vikarier	0	2	2
NÄRINGS- OCH FRIIDSTJÄNSTER			
Ordinarie anställda	2	6	8
som har en annan tidsbundet anställning i staden (inte medräknade i tidsbundna)	0	0	0
Visstidsanställda	1	6	7
varav vikarier	0	0	0
VÄLFÄRDS- OCH FRITIDSTJÄNSTER			
Ordinarie anställda	4	24	28
som har en annan tidsbundet anställning i staden (inte medräknade i tidsbundna)	0	0	0
Visstidsanställda	6	9	15
varav vikarier	1	4	5
FOSTRAN OCH UTBILDNING			
Ordinarie anställda	51	296	347
som har en annan tidsbundet anställning i staden (inte medräknade i tidsbundna)	1	13	14
Visstidsanställda	20	98	118
varav vikarier	5	35	40
STADSUTVECKLING			
Ordinarie anställda	53	36	89
som har en annan tidsbundet anställning i staden (inte medräknade i tidsbundna)	0	0	0
Visstidsanställda	12	6	18
varav vikarier	2	2	4
Ordinarie sammanlagt	119	381	500
Visstidsanställda sammanlagt	40	123	163
Sammanlagt	159	504	663

Personalstruktur

- Ordinarie anställda den 31.12.2024 (500 arbetstagare)
- 69,4 % av de ordinarie anställda 31.12.2024 arbetade vid avdelningen fostran och utbildning.
- OBS! Arbetstagare som delar sin arbetstid mellan två/flera enheter är rapporterade enligt den enhet de arbetar för största delen av sin arbetstid.



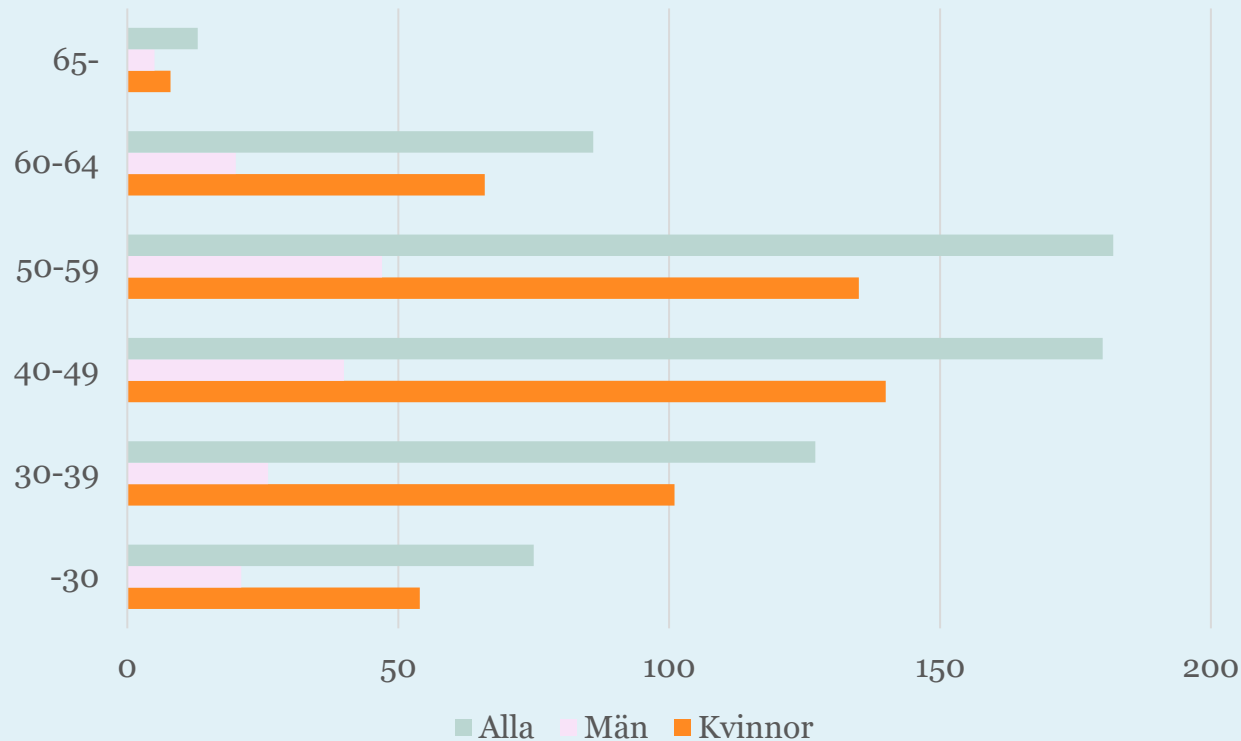
Årsverken

	Män	Kvinnor	Sammanlagt
Koncerttjänster	9,1	24,0	33,1
Näringslivetjänster	9,4	10,8	20,2
Välfärd- och fritidstjänster	7,2	32,7	39,9
Fostran och utbildning	65,1	373,8	438,9
Stadsutveckling	64,0	39,2	103,2
Val	0,8	1,6	2,4
Sammanlagt	155,6	482,1	637,7

- 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 från ett årsverke, medan all avlönad frånvaro (t.ex. avlönad sjukfrånvaro) ingår.
- Projektanställda är rapporterade under den avdelningen som personen arbetar (finns under alla avdelningar, totalt 16,8 årsverken)
- Sysselsatta 7,65 årsverken (största delen rapporterade under näringslivetjänster, 5,65 årsverken)
- Unga sommarjobbare 1,97 årsverken (rapporterade under näringslivetjänster)

Personalens åldersstruktur

Ålders- och könsfördelning



- Personalens medelålder är 46,1 år (46 år 2023).
 - Personalens fördelning enligt åldersgrupp (total personal 31.12.24 (31.12.23)):
- | | | |
|-------------------|--------|----------|
| • Under 30 år | 11,3 % | (12,4 %) |
| • 30-39 år | 19,2 % | (18,6 %) |
| • 40-49 år | 27,1 % | (27,2 %) |
| • 50-59 år | 27,5 % | (28,1 %) |
| • 60-64 år | 13,0 % | (11,8 %) |
| • 65 år eller mer | 2,0 % | (1,9 %) |

Hälsorelaterad frånvaro

År	Kalenderdagar	Per årsverke
2024	8455	13,3
2023	9262	14,3
2022	19181	17,2

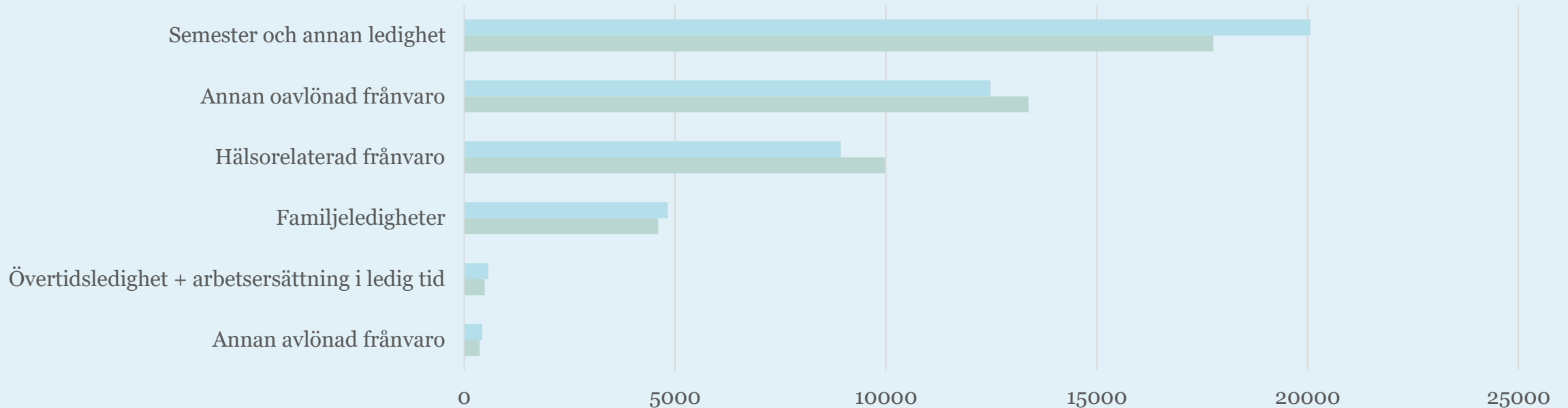
Innehåller frånvaro på grund av sjukdom, arbetsolycksfall, olycksfall under arbetsresa och yrkessjukdom.

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

- 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 2024 i medeltal 13,3 kalenderdagar per årsverke, vilket motsvarar ca 9,5 arbetsdagar per årsverke.

Övrig frånvaro

Frånvaro



	Annan avlönad frånvaro	Övertidsledighet + arbetsersättning i ledig tid	Familjeledigheter	Hälsorelaterad frånvaro	Annan oavlönad frånvaro	Semester och annan ledighet
■ Kalenderdagar	428	573	4826	8932	12484	20066
■ Kalenderdagar (2023)	366	488	4603	9975	13381	17764

- I hälsorelaterad frånvaro ingår här också rehabilitering.

Personalomsättning

Ordinarie anställningar	Antal 2024	Personalomsättning	2023	2022	2021
Påbörjade anställningar	38	7,60 %	9,30 %	6,50 %	6,90 %
Avslutade anställningar	43	8,60 %	9,50 %	6,20 %	5,60 %

- Interna förflyttningar är inte medräknade bland påbörjade och avslutade anställningar.
- I antalet avslutade anställningar ingår också de som avgått med pension.

Rekrytering

	2023	2024
Lediga jobb	192	152
Andelen ordinarie jobb	36 %	32 %
Andelen visstidsjobb	64 %	68 %
Antalet ansökningar totalt	724	660
Antalet ansökningar per jobb i genomsnitt	3,8	4,3

- Som ett resultat av organisationsförändringen rekryterades Näringslivschef och Sysselsättningschef på hösten 2024.
- Betydelsen och användningen av sociala medier för att främja synligheten av lediga jobb har ökat.
- Antalet utlottade sommarjobb uppgick 2024 till 25.
- I siffrorna i tabellen bredvid saknas interna rekryteringar som inte har publicerats i Kuntarekry.

Pensionsavgifter

Uppgifter om pensionsavgifter, pensionsavgångar och pensionsprognoser fås 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
2024		919 612,68
2023		925 559,76
2022	1 504 111,00	

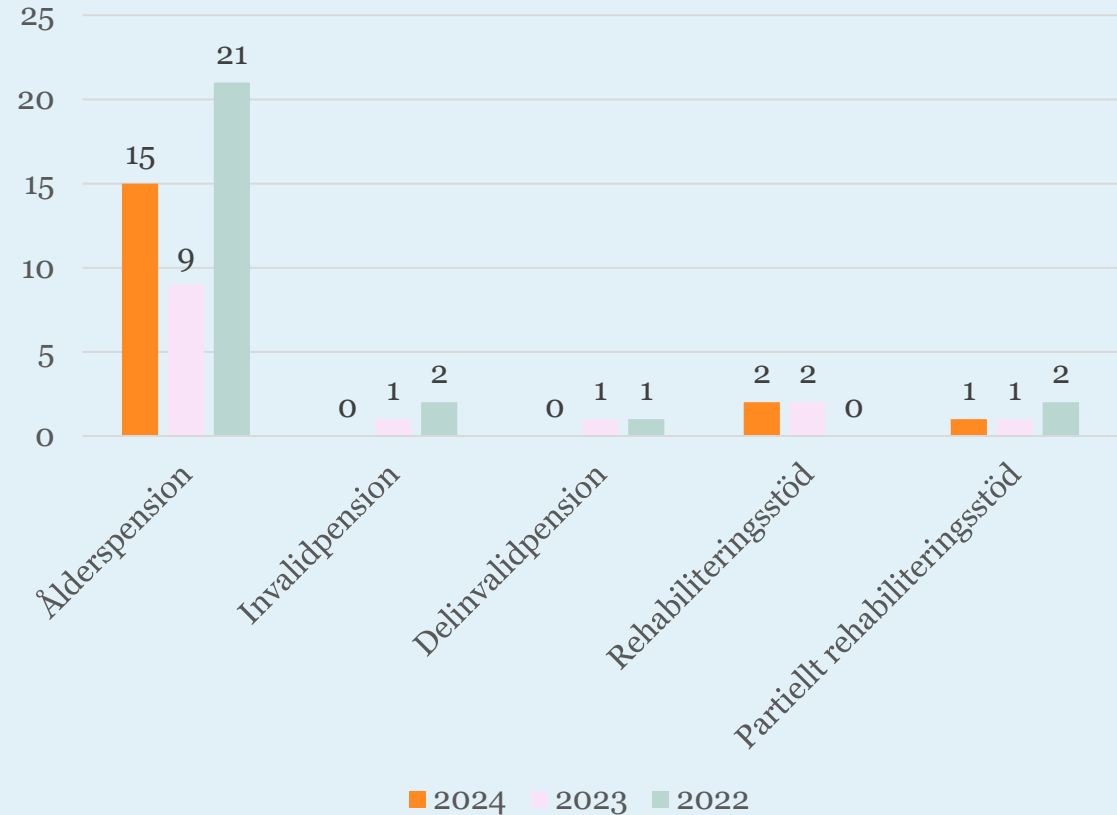
Förtidsavgiften slopades 2019.

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften ersattes med en utjämningsavgift 2023.

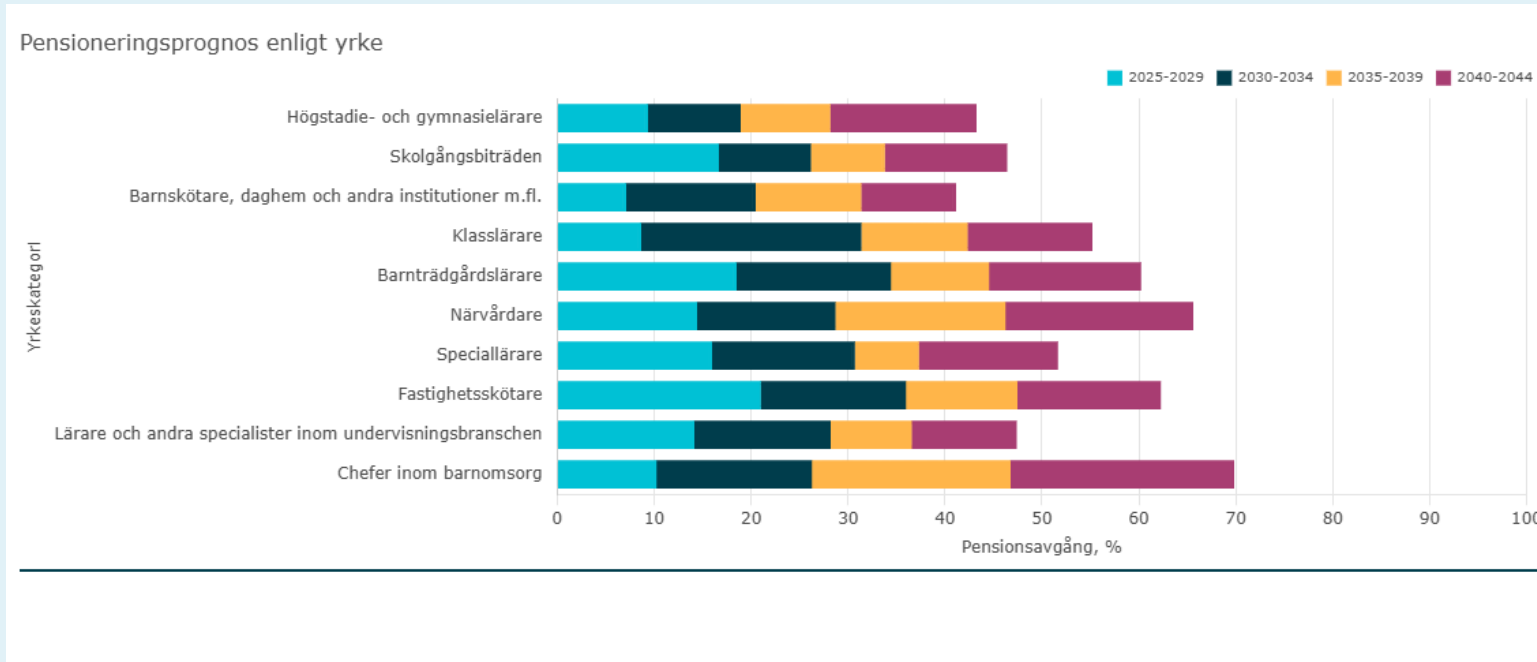
Pensionsavgångar

- Medelåldern för personer som avgick med ålderspension var 64,7 år (64 år 2023).
- Ålderspension stod för 83,3 % av pensionsavgångarna.

Antal personer som avgått med pension



Prognos för pensionsavgångar



Prognos för pensionsavgångar
bland personalen:

- 2025-2029 16,0 %
- 2030-2034 14,9 %
- 2035-2039 11,8 %
- 2040-2044 13,4 %

Personalkostnader

				Budget 2024	Utfall 1-12 / 2024	Utfalls-% 2024	Budget 2023	Bokslut 2023	Utfalls-% 2023
	PERSONALKOSTNADER TOTALT			-34 044 772	-33 348 463	97,95%	-33 520 695	-33 664 259	100,43%
		LÖNER OCH ARVODEN		-27 169 409	-27 241 587	100,27%	-26 826 422	-27 148 557	101,2%
		LÖNEBIKOSTNADER		-6 875 363	-6 106 876	88,82%	-6 694 273	-6 515 702	97,33%
			PENSIONS-KOSTNADER	-5 779 927	-5 382 578	93,13%	-5 546 863	-5 601 187	100,98%
			ÖVRIGA LÖNEBIKOSTNADER	-1 095 436	-724 298	66,12%	-1 147 410	-914 515	79,7%

- De kommunala avtalsuppgörelserna höjde personalkostnader i medeltal 3,11% under år 2024
- En allmän förhöjning på 2,27% betalades 1.6.2024, dock så att man UKTA-avtalet betalade först 0,77% 1.5.2024 och 1,5% 1.6.2024.

Lönestruktur

	AKTA	UKTA	TS
Uppgiftsrelaterad lön	93,55 %	78,49 %	83,01 %
Tillägg baserade på anställningstid	4,87 %	11,78 %	5,83 %
Individuella tillägg	1,07 %	0,34 %	11,05 %
Övriga tillägg	0,51 %	9,39 %	0,11 %

I tabellen ovan redovisas lönestrukturen i de olika kollektivavtalen i % av den totala lönen 31.12.2024.

Medelinkomst, jämställdhet

	AKTA	UKTA	TS
Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	2398,01	3051,95	3222,19
Uppgiftsrelaterad lön, män	2474,05	3083,70	3199,89
Löneskillnad i % (kvinnor/män)	-3,07 %	-1,03 %	0,7 %
Totallön, kvinnor	2472,79	3746,00	3795,24
Totallön, män	2536,43	3818,19	3801,76
Löneskillnad i % (kvinnor/män)	-2,51 %	-1,89 %	-0,17 %

- 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 arbetsgivarens och arbetstagarnas ansvar att främja arbetshälsan. Arbetsgivaren ansvarar för säkerheten på arbetsplatsen, ett gott ledarskap och likabehandling av arbetstagarna. Arbetstagarna har å sin sida ansvar för att upprätthålla sin arbetsförmåga och yrkeskompetens. Tillsammans ska alla bidra till ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen.
- Arbetshälsan kan förbättras genom bl.a. utveckling av arbetsförhållandena, ökad yrkeskompetensen, aktiviteter som stöder arbetsförmågan och tillgång till företagshälsovård.
- Varje år i oktober får personalen besvara en KivaQ-enkät som kartlägger hur personalen mår i sitt arbete. Resultaten används sedan för att tillsammans arbeta för att utveckla eller upprätthålla personalens välmående, bland annat genom workshoppar, konkreta utvecklingsprojekt, utbildningar, fortbildningar och andra aktiviteter.

• Ett vanligt KivaQ-index i kommuner ligger mellan 7 och 8. I Pargas uppgick totalindexet år 2024 7,89, vilket är en ökning från 7,69 året innan, trots flera förändringar i organisationen.

Frågan som mäter sammanhållning visade ett index på 8,66, vilket är högt. Därtill visade frågan om hur trevligt det är att komma på jobbet en positiv förändring, där indexet steg från 6,85 till 7,51, jämfört med föregående år.

• Den största försämringen konstaterades i frågan ” Hur säker är du på att din arbetsplats är bestående?”, där indexet sjönk från 7,51 till 7,24. Denna trend syns även i andra kommuner.

Kiva Q



	Pargas stad OKTOBER 2024	n=423	64,3%
	Pargas stad OKTOBER 2023	n=342	52,1%
	Pargas stad NOVEMBER 2022	n=291	27,2%

Arbetshälsa och välmående

- För att utveckla välbefinnande i arbetet har särskilt fokus lagts på att ge cheferna metoder och verktyg för att stödja sina medarbetares välmående.
- Detta har bestått av bland annat chefsutbildning, chefsforum, Kiva Q-utvecklingsworkshoppar samt arbetshandledning och utbildningar.
- Personalen har erbjudits bland annat Kiva Q-workshoppar, återhämtningscoachning både individuellt och i grupp samt arbetshandledning och utbildningar.
- Personalen inom koncerntjänster har testat en ny modell för tidigt stöd. Syftet med denna modell är att stöda personalens ork och välmående samt minska eventuell sjukfrånvaro. Projektet har genomförts med hjälp av Firstbeat-mätningar (återhämtningsmätning), individuell coachning och föreläsningar. Projektet utvärderas våren 2025.
- För att ytterligare främja arbetshälsan anställdes en arbetshälsokoordinator på heltid från och med augusti, vars främsta uppgift är att utveckla och samordna arbetet med arbetshälsa och arbetsförmåga samt skapa strategiskt och långsiktigt partnerskap med företagshälsovården.



Personalutbildning

- **Centraliserad utbildning**

- Under året ordnades cirka 40 olika temadagar, workshoppar, föreläsningar mm som del av den centraliserade personalutbildningen inom staden. En del av utbildningen var riktade till chefer, medan reste var för hela personalen.

- Bland de ämnen som behandlades fanns bland annat; KivaQ och handlingsmodeller samt workshoppar, Att vara chef i Pargas, Kommunikation, IT och ekonomi, Stresshantering och återhämtning, Från stress till självledarskap, Hjärnhälsa samt Arbetsvälmåendekortet.

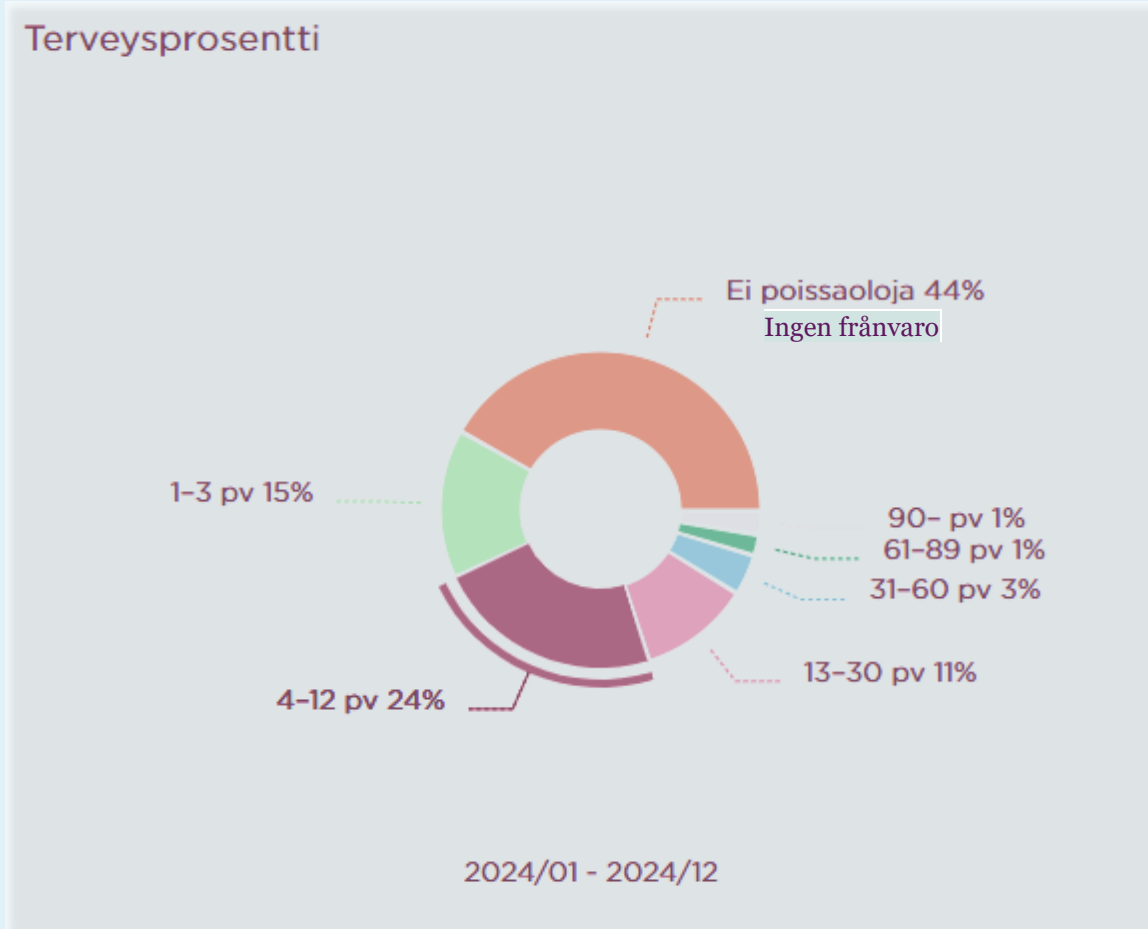
- Ett omfattande extern ledarskaps- och självledarskapsutbildning inleddes på hösten, med 57 deltagare. Utbildningen avslutas i mars 2025, men arbetet med ledarskapsutvecklingen kommer att fortsätta.

Antalet utbildningsdagar uppgick till totalt 460 dagar jämfört med 400 dagar år 2023 (kalenderdagar).

Företagshälsovård

- Företagshälsovårdstjänsterna övergick från och med 1.1.2024 till Pihlajalinna.
 - Staden erbjuder nu ett mer omfattande stöd till personalen, som tidigare enbart bestod av den lagstadgade servicen (FPA I -> FPA I och FPA II).
 - Syftet med denna satsning är att fokusera på förebyggande hälsovård och stärka personalens välbefinnande och arbetsförmåga.
 - En gemensam årsklocka skapades för att stöda långsiktigt samarbete och kompanjonskap mellan chefer, HR och företagshälsovården.
- Företagshälsovårdens bruttokostnader 2024 är enligt arbetsgivarens ansökan från FPA:
 - FPA I 260 897 €
 - FPA II 123 586 €
 - I= Förebyggande
 - II= Sjukvård
 - Företagshälsovårdens bruttokostnader 2023 var enligt arbetsgivarens ansökan från FPA:
 - FPA I 120 988,35€

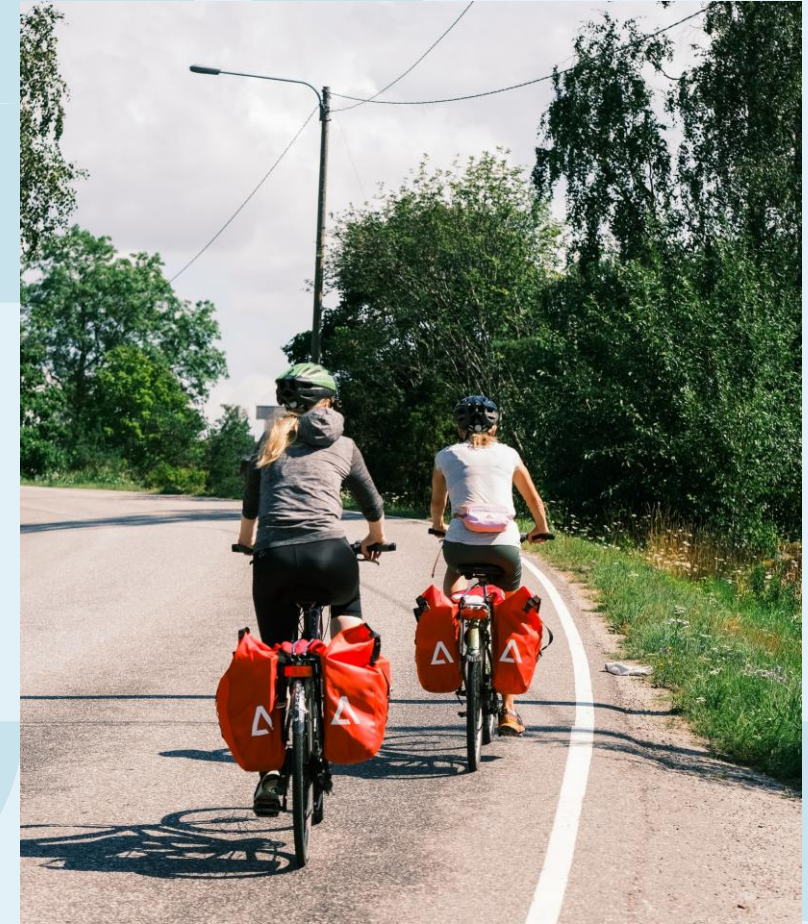
Hälsoprocent (från Pihlajalinnas rapport, på finska)



- 44 % av personalen hade ingen sjukfrånvaro under år 2024.
- 15 % av personalen hade 1-3 sjukfrånvarodagar
- 24 % av personalen hade 4-12 sjukfrånvarodagar
- 11 % av personalen hade 13-30 sjukfrånvarodagar
- 3 % av personalen hade 31-60 sjukfrånvarodagar
- 1 % av personalen hade 61-89 sjukfrånvarodagar
- 1 % av personalen hade över 90 sjukfrånvarodagar

Personalförmåner

- Epassi 150 €
- Cykelförmån
- 25 € per person för att förbättra teamandan
- Årsfest
- Gåvor baserade på anställningstid och avskedsprester för personer som går i pension
- Staden uppmärksammar också anställda som fyller 50 och 60 år.
- Personalvård och rekreation: sammanlagt 123 000 € (76 635 € år 2023)
- Epassi 84 394 €, övriga 38 606 € (53 973, 22 663 år 2023)
- 192€/årsverke år (118 €/årsverke 2023)



Arbetarskydd

- Pargas stads arbetarskydd har under 2024 bestått av två arbetarskyddsfullmäktige och ersättare samt en arbetarskyddschef.
- 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. En ny plan för arbetsplatsbesök har uppgjorts med företagshälsovården, där stadens samtliga arbetsplatser ingår. Planen är baserad på tidigare arbetsplatsbesök och arbetsplatser som inte besökts på en lång tid, eller där det har förekommit hög belastning har prioriterats.
- 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 2024 gjordes flera arbetsplatsbesök till Brava, där de olika enheternas gemensamma och individuella faktorer togs i beaktande.
- Under 2024 togs ett digitalt rapporteringssystem för arbetarskyddet, WPro, i bruk. Fr.o.m. 1.11.2024 gjordes alla arbetarskyddets anmälningar i WPro. Systemet möjliggör en heltäckande kartläggning och uppföljning av stadens riskfaktorer. Skolning i WPro ordnades för hela personalen och inspelningen av skolningen finns tillgängligt på stadens intranät, INES.



Pargas
Parainen

