

# Personalbokslut

2025



Pargas  
Parainen



# Innehåll

## INLEDNING

1. Inledning
2. Nyckeltal

## ORGANISATION OCH PERSONALSTRUKTUR

3. Organisation och personalledning
4. Personalens storlek och utveckling
5. Personalens anställningsformer
6. Personalens fördelning per avdelning
7. Personal per verksamhetsområde
8. De vanligaste yrkesgrupperna
9. Könsfördelning
10. Åldersstruktur

## REKRYTERING OCH PERSONALRÖRLIGHET

11. Rekrytering
12. Personalomsättning

## ARBETSMILJÖ OCH ARBETSVÄLMÅENDE

13. Sjukfrånvaro
14. Arbetsolyckor
15. Arbetsvälmående
16. Företagshälsovård

## PERSONALUTVECKLING

17. Kompetensutveckling
18. Jämställdhet och likabehandling

## PERSONALEKONOMI

19. Personalekonomi

## SAMMANFATTNING

20. Sammanfattning

# INLEDNING

1. Inledning
2. Nyckeltal



# 1. Inledning

Personalbokslutet ger en samlad bild av personalresurserna i Pargas stad under verksamhetsåret 2025. Syftet är att beskriva personalens struktur, utveckling, arbetsvälstånd och kompetens samt att ge beslutsfattare ett underlag för planering av stadens personalpolitik och verksamhetsutveckling.

Stadens personal är en central resurs för att säkerställa att invånarna får service av hög kvalitet. Genom kompetent och engagerad personal kan staden erbjuda service inom bland annat utbildning, småbarnspedagogik, tekniska tjänster och kulturverksamhet.

Vid utgången av år 2025 hade Pargas stad **659 anställda**, jämfört med **665 anställda år 2024**. Personalstyrkan har därmed minskat något under året. Förändringen är relativt liten och organisationens storlek kan ändå anses vara stabil.



## 2. Nyckeltal

Nyckeltalen visar att personalstrukturen i Pargas stad har varit relativt stabil under året.

Mindre variationer i personalantal och sjukfrånvaro är naturliga och kan bero på flera faktorer såsom pensionsavgångar, rekryteringar och variationer i verksamheten.

Nyckeltal	2024	2025
Antal anställda	665	659
Ordinarie anställda	518	514
Visstidsanställda	147	145
Sjukfrånvaro (dagar)	8 949	9 118
Arbetsolyckor (frånvarodagar)	205	221
Medelålder	48,5	48,9

# ORGANISATION OCH PERSONALSTRUKTUR

- 3. Organisation och personalledning
- 4. Personalens storlek och utveckling
- 5. Personalens anställningsformer
- 6. Personalens fördelning per avdelning

- 7. Personal per verksamhetsområde
- 8. De vanligaste yrkesgrupperna
- 9. Könsfördelning
- 10. Ålderstruktur

---

## 3. Organisation och personalledning

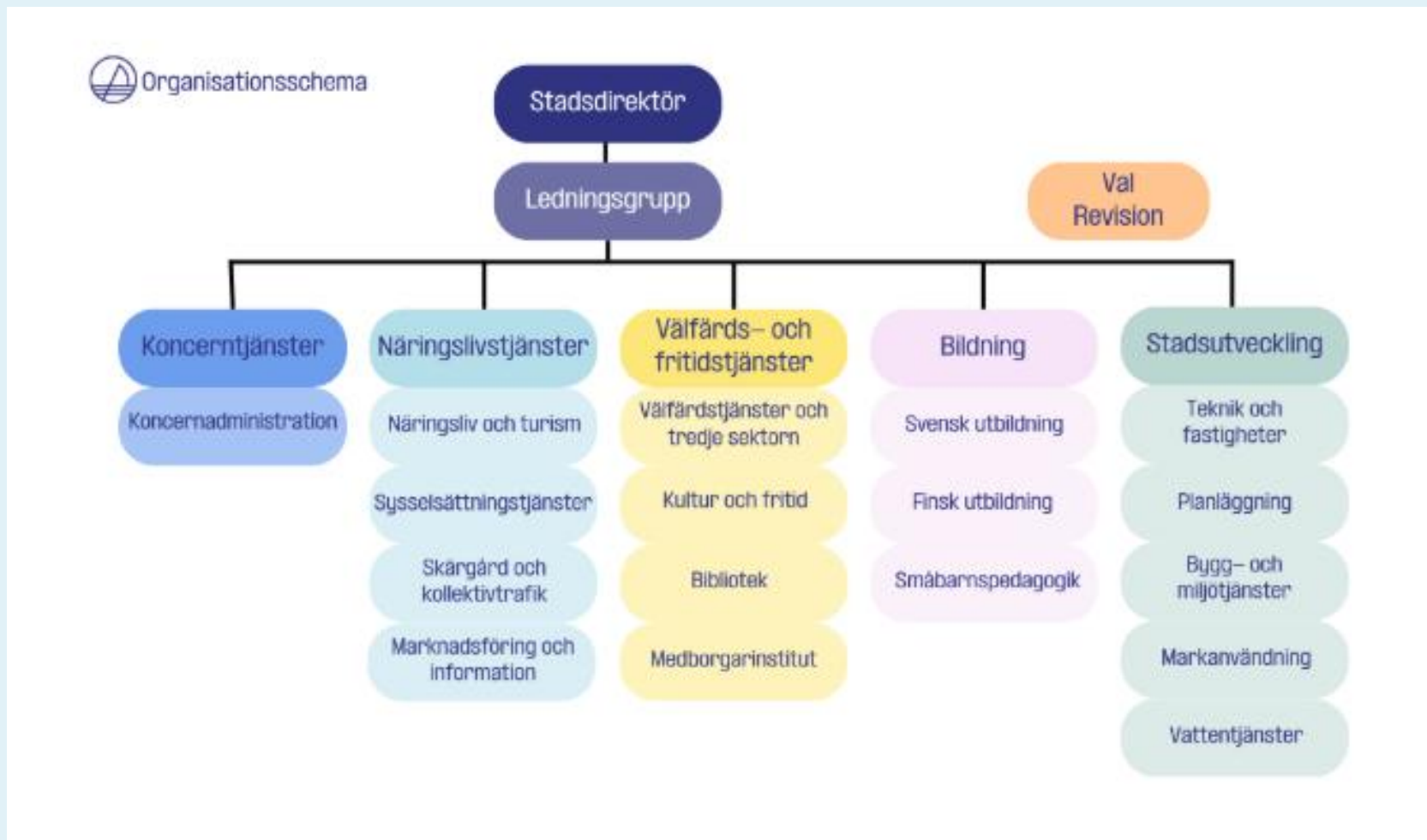
Pargas stads verksamhet är organiserad i olika verksamhetsområden som tillsammans ansvarar för stadens serviceproduktion. Personalresurserna leds av stadens ledning i samarbete med cheferna inom respektive verksamhetsområde.

Cheferna ansvarar för den dagliga personalledningen inom sina avdelningar och enheter. Till deras uppgifter hör bland annat planering av arbetet, fördelning av arbetsuppgifter samt uppföljning av personalens arbetssituation och verksamhetens resultat.

Stadens HR-funktion har en central roll i utvecklingen av stadens personalpolitik och i stödet till organisationen i personalrelaterade frågor. HR-funktionen arbetar med bland annat personalplanering, rekryteringsprocesser, utveckling av personalpraxis, stöd till chefer i arbetsgivarfrågor samt uppföljning och analys av personalstatistik.

Genom samarbete mellan stadens ledning, chefer och HR-funktionen utvecklas organisationen och personalresurserna på ett långsiktigt och hållbart sätt.

### 3. Organisation och personalledning

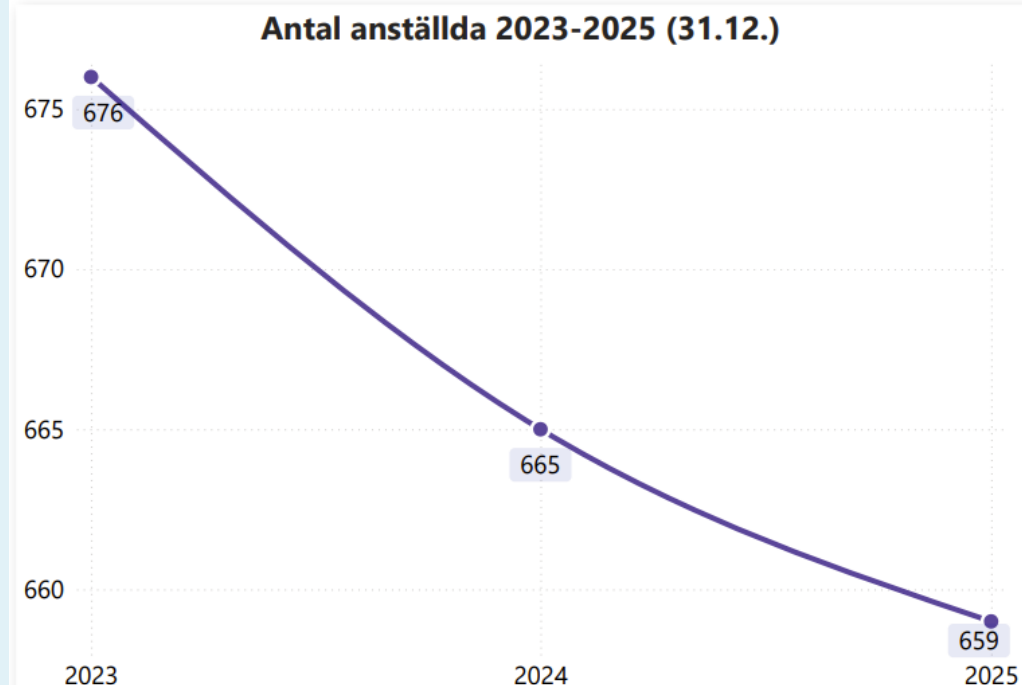


## 4. Personalens storlek och utveckling

Under de senaste tre åren har personalantalet minskat något. Minskningen är dock relativt liten och visar att organisationen har varit stabil trots förändringar i verksamhetsmiljön.

En viss minskning av personalantalet kan bero på flera faktorer, såsom effektivisering av verksamheten, pensionsavgångar eller svårigheter att rekrytera personal inom vissa yrkesområden. Samtidigt kan förändringar i verksamhetens omfattning också påverka personalbehovet.

### Antal anställda



## 5. Personalens anställningsformer

Majoriteten av stadens personal är tillsvidareanställda. Andelen ordinarie anställda uppgår till cirka **78 procent**, vilket är en relativt hög andel och tyder på en stabil personalstruktur.

Visstidsanställningar används främst för att täcka tillfälliga behov, såsom vikariat, projektanställningar eller tidsbegränsade verksamheter.

Inom vissa verksamhetsområden, särskilt inom utbildning och småbarnspedagogik, är vistidsanställningar vanligare eftersom personal ofta anställs för att ersätta personal som är frånvarande eller för att täcka behov under begränsade perioder.

Personalens fördelning per avdelning

År Avdelning	2024		2025	
	Ordinarie	Visstidsanställda	Ordinarie	Visstidsanställda
Bildning			352	102
Fostran och bildning	348	115		
Förvaltning och stödtjänster	85	26		
Koncerttjänster			28	19
Livskraft	69	27		
Näringslivstjänster			21	4
Stadsutveckling			82	8
Välfärds- och fritidstjänster			32	14
<b>Yhteensä</b>	<b>501</b>	<b>164</b>	<b>514</b>	<b>145</b>

## 6. Personalens fördelning per avdelning

Den största delen av personalen arbetar inom **bildningsavdelning**, vilket är typiskt för kommuner där verksamheter som utbildning och småbarnspedagogik är personalintensiva.

Bildningsavdelningen omfattar bland annat skolor och daghem, vilket innebär att verksamheten kräver en stor mängd pedagogisk personal. Andra avdelningar, såsom stadsutveckling och förvaltning, har färre anställda men spelar ändå en viktig roll i stadens verksamhet genom att stödja serviceproduktion och utveckling.

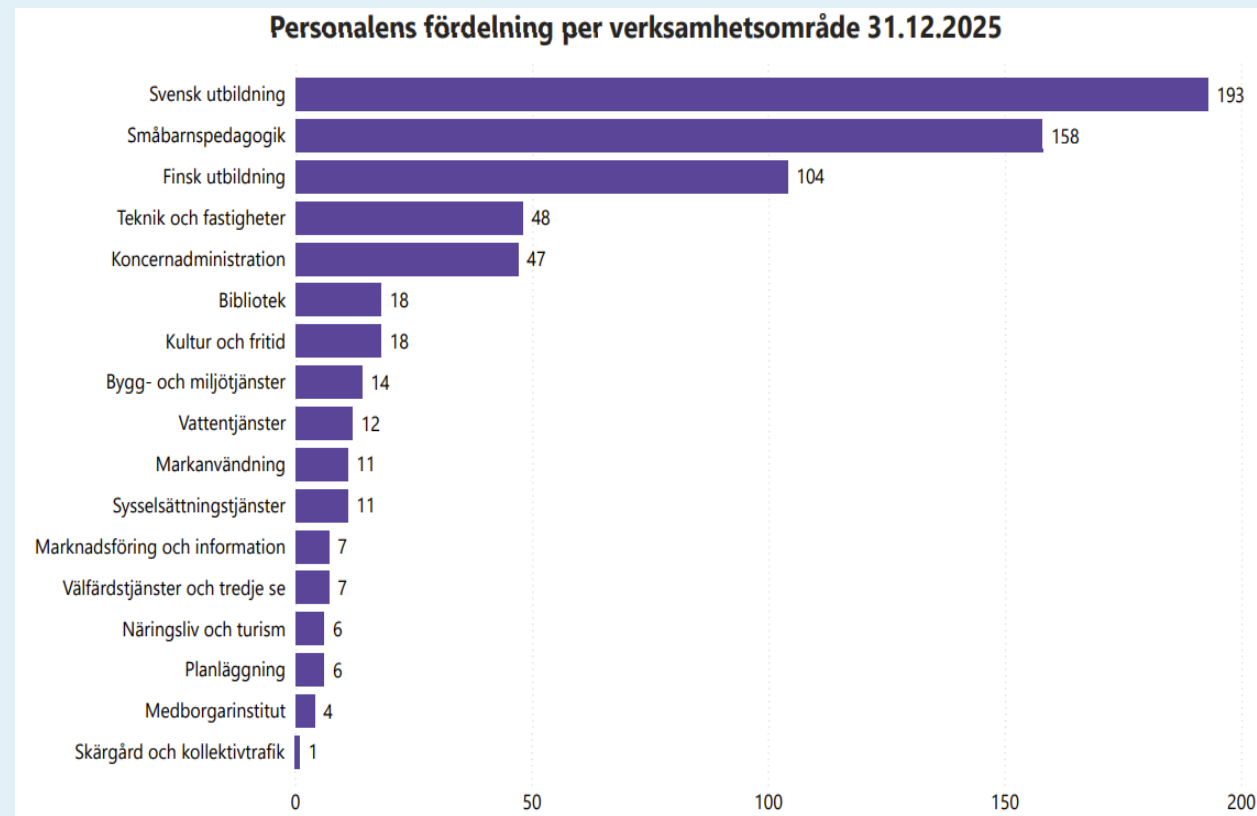
Personalens fördelning per avdelning

År Avdelning	2024		2025	
	Ordinarie	Visstidsanställda	Ordinarie	Visstidsanställda
Bildning			352	102
Fostran och bildning	348	115		
Förvaltning och stödtjänster	85	26		
Koncerttjänster			28	19
Livskraft	69	27		
Näringslivstjänster			21	4
Stadsutveckling			82	8
Välfärds- och fritidstjänster			32	14
<b>Yhteensä</b>	<b>501</b>	<b>164</b>	<b>514</b>	<b>145</b>

# 7. Personalens fördelning per verksamhetsområde

Största delen av personalen arbetar inom utbildnings- och småbarnspedagogiska verksamheter. Detta speglar kommunens lagstadgade ansvar för att ordna utbildning och småbarnspedagogik för invånarna.

Tekniska tjänster och administrativa funktioner utgör en mindre del av personalen men är viktiga för att säkerställa att stadens infrastruktur och interna funktioner fungerar effektivt.



## 8. De vanligaste yrkesgrupperna

De vanligaste yrkesgrupperna inom Pargas stad finns inom utbildning och småbarnspedagogik. Detta är naturligt eftersom dessa verksamheter kräver en stor personalstyrka för att kunna erbjuda service av hög kvalitet till barn och unga.

Skolgångshandledare och barnskötare spelar en viktig roll i att stödja elevernas lärande och välbefinnande. Samtidigt är lärarna naturligtvis en central resurs i stadens utbildningsverksamhet.

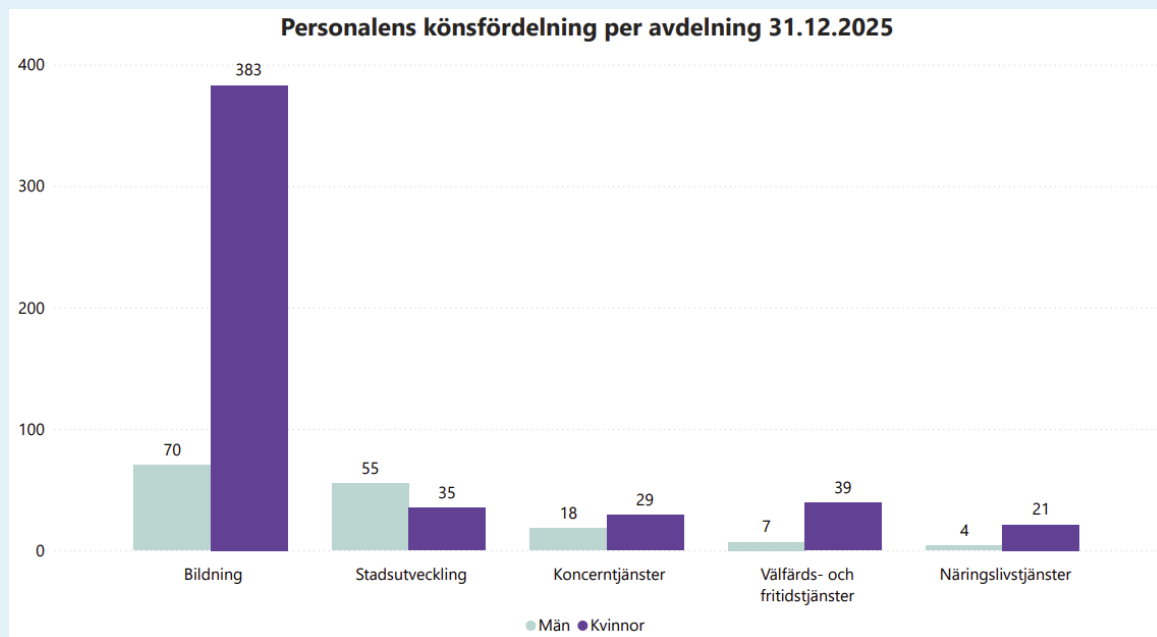
### Topp 10 vanligaste yrkesbeteckningarna 31.12.2025

Yrkesbeteckning	2025
Barnskötare inom småbarnspedagogik	86
Skolgångshandledare	69
Timlärare	45
Lärare inom småbarnspedagogik	36
Klasslärare vid grundskola	32
Lektor vid grundskola	30
Klasslärare	19
Timlärare (i huvudsyssla)	16
Specialklasslärare	11
Timlärare (i bisyssla)	10
<b>Total</b>	<b>343</b>

## 9. Könsfördelning

Pargas stad är, liksom många andra kommuner, en arbetsplats där kvinnor utgör majoriteten av personalen. Detta beror till stor del på att yrkesområden som småbarnspedagogik och utbildning traditionellt är kvinnodominerade.

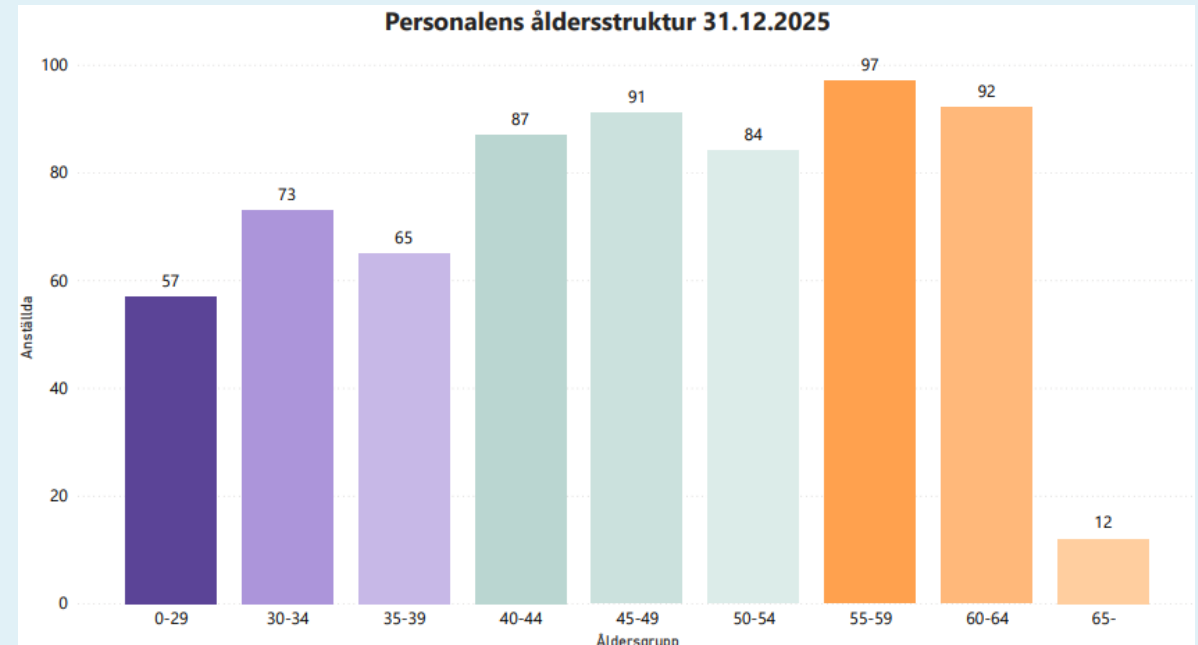
Staden arbetar för att främja jämställdhet och lika möjligheter inom organisationen.



# 10. Ålderstruktur

Personalens ålderstruktur visar att den största delen av personalen finns i åldersgrupperna **55–59 år, 60–64 år samt 45–49 år**. Detta tyder på att en relativt stor del av personalen närmar sig pensionsåldern under de kommande åren.

De yngre åldersgrupperna är något mindre, särskilt gruppen under 30 år. För organisationen innebär detta att planering av rekrytering och kompetensöverföring blir viktig för att säkerställa kontinuitet i verksamheten när pensionsavgångarna ökar.



# REKRYTERING OCH PERSONALRÖRLIGHET

11. Rekrytering

12. Personalomsättning



# 11. Rekrytering

Rekrytering är en central del av Pargas stads personalpolitik och en viktig förutsättning för att säkerställa att staden även i framtiden har tillgång till den kompetens som behövs för att producera service av hög kvalitet. Under år 2025 har staden genomfört flera rekryteringsprocesser inom olika verksamhetsområden för att ersätta personal som gått i pension eller avslutat sin anställning samt för att säkerställa tillräckliga personalresurser där servicebehovet varierar.

Rekryteringsbehovet är störst inom verksamheter som småbarnspedagogik och utbildning, där det finns ett kontinuerligt behov av behörig personal. Även inom vissa tekniska yrkesområden kan rekrytering vara utmanande på grund av konkurrensen om arbetskraft på arbetsmarknaden.

Pargas stad strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare genom goda arbetsförhållanden, möjligheter till kompetensutveckling och ett fungerande arbetsklimat. I rekryteringsprocesserna eftersträvas öppenhet, transparens och likabehandling av alla sökande.

Staden arbetar även med att utveckla sina rekryteringsprocesser och att synliggöra Pargas stad som arbetsgivare för att attrahera kompetenta medarbetare och säkerställa en hållbar personalförsörjning.



## 12. Personalomsättning

Under år 2025 påbörjades totalt **49 nya anställningar** och **35 anställningar avslutades** bland stadens ordinarie personal. Den totala anställningsomsättningen uppgick till **9,5 %**, medan avgångsomsättningen var **6,8 %**.

Omsättningen varierar något mellan verksamhetsområdena. Näringslivstjänster och koncerttjänster ligger något över genomsnittet, medan bildning, som är stadens största verksamhetsområde, ligger på en mer genomsnittlig nivå.

Sammantaget visar siffrorna att personalomsättningen i organisationen som helhet ligger på **en relativt stabil nivå**, även om variationer förekommer mellan olika verksamhetsområden.



# ARBETSMILJÖ OCH ARBETSVÄLMÅENDE

- 13. Sjukfrånvaro
- 14. Arbetsolyckor
- 15. Arbetsvälmående
- 16. Företagshälsovård

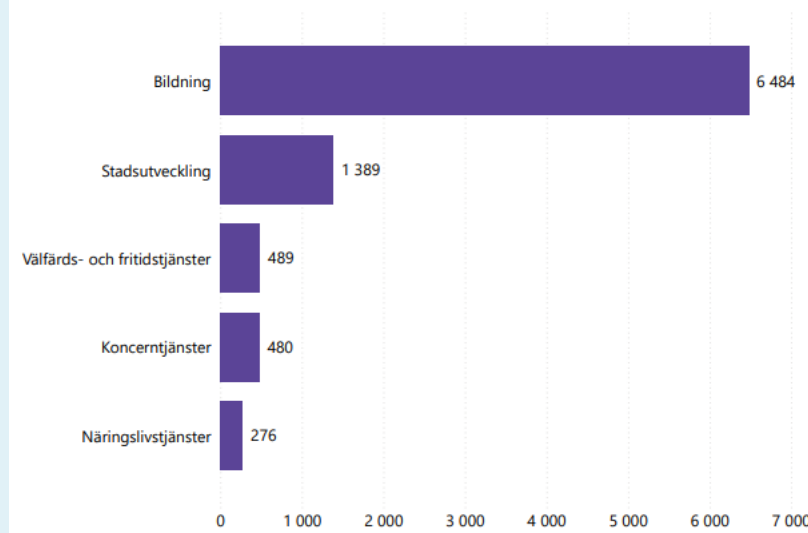


# 13. Sjukfrånvaro

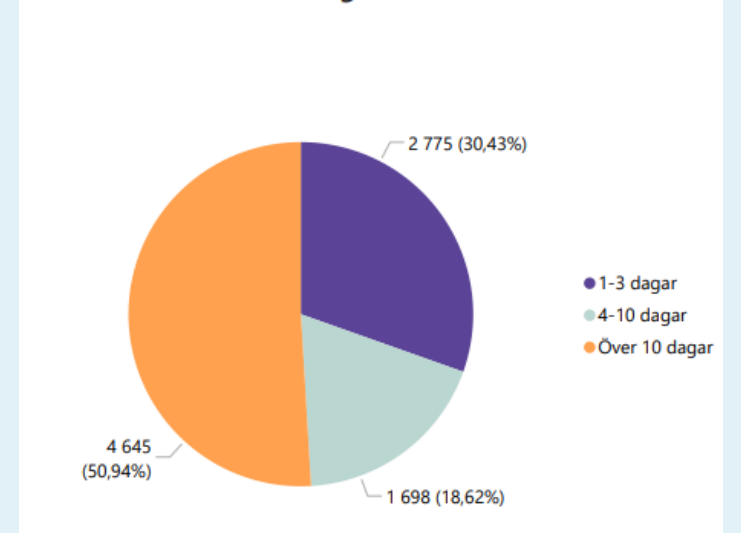
Sjukfrånvaro i kalenderdagar

År Varaktighet	2024			2025		
	Frånvaron	Andel	Förändring	Frånvaron	Andel	Förändring
1-3 dagar	2 736	30,6 %	818	2 775	30,4 %	39
4-7 dagar	1 367	15,3 %	558	1 369	15,0 %	2
8-29 dagar	1 506	16,8 %	337	1 594	17,5 %	88
30-59 dagar	501	5,6 %	-246	829	9,1 %	328
60-89 dagar	530	5,9 %	88	406	4,5 %	-124
90-179 dagar	945	10,6 %	573	825	9,0 %	-120
Över 180 dagar	1 364	15,2 %	596	1 320	14,5 %	-44
<b>Yhteensä</b>	<b>8 949</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2724</b>	<b>9 118</b>	<b>100,0 %</b>	<b>169</b>

Sjukfrånvaro per avdelning 2025



Korta och långa frånvaron 2025



---

## 13. Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron uppgick år 2025 till **9 118 kalenderdagar**, vilket innebär en liten ökning jämfört med år 2024. Korttidsfrånvaro på **1–3 dagar** utgör cirka **30 %** av den totala sjukfrånvaron, medan frånvaro på **över 10 dagar** står för drygt **hälften av alla sjukfrånvarodagar**. Detta visar att långvariga sjukskrivningar har en betydande påverkan på den totala frånvaron.

Den största delen av sjukfrånvaron finns inom **bildningsavdelningen**, vilket i stor utsträckning förklaras av att detta är stadens största verksamhetsområde med flest anställda. Övriga avdelningar har betydligt lägre totala frånvarotal.

Sammantaget visar statistiken att sjukfrånvaron i organisationen är relativt stabil, men att långvariga sjukskrivningar fortsätter att ha en tydlig inverkan på den totala sjukfrånvaron.

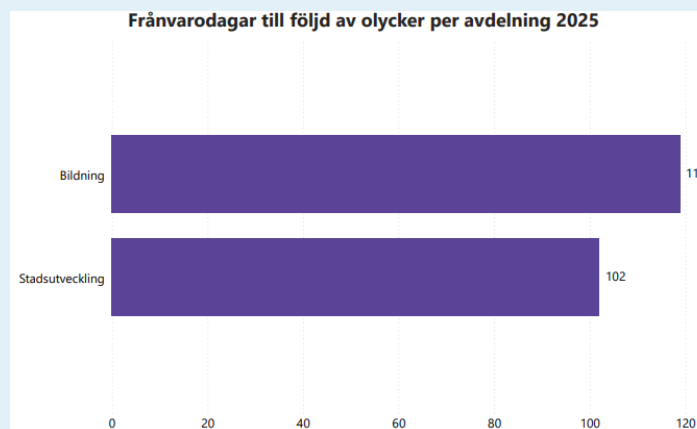
# 14. Arbetsolyckor

År 2025 uppgick frånvaron till följd av arbetsolyckor till totalt **221 dagar**. Den största delen av frånvaron finns i kategorierna **60–89 dagar** och **90–179 dagar**, vilket visar att flera av olyckorna har lett till längre frånvaroperioder.

Frånvarodagarna till följd av olyckor förekommer endast inom **bildning** och **stadsutveckling**, där bildning står för **119 dagar** och stadsutveckling för **102 dagar**. Detta innebär att dessa två verksamhetsområden tillsammans står för hela den registrerade frånvaron till följd av olyckor under året.

Statistiken visar att även ett relativt begränsat antal olyckor kan leda till längre frånvaroperioder, vilket understryker vikten av ett fortsatt förebyggande arbete med arbetarskydd och arbetsmiljö.

Varaktighet	Olycksfall i arbetet, olycksfall under arbetsresa, avlönad
1-7 dagar	19
8-29 dagar	53
60-89 dagar	87
90-179 dagar	62
<b>Yhteensä</b>	<b>221</b>



# 15. Arbetsvälmående

Arbetet med arbetsvälmående är en viktig del av Pargas stads personalpolitik. Staden har under de senaste åren satsat på förebyggande arbete för att stärka personalens arbetsförmåga och minska sjukfrånvaro. En central del i detta arbete är att stöda cheferna i deras ledarskap och ge dem verktyg för att bättre kunna stödja sin personal i det dagliga arbetet.

I organisationen arbetar en arbetshälsokoordinator som tillsammans med HR, cheferna och företagshälsovården utvecklar metoder för att främja arbetsvälmående och förebygga problem innan de leder till sjukskrivningar. Arbetet handlar bland annat om att uppmärksamma arbetsbelastning, utveckla kommunikationen inom organisationen och stärka möjligheterna till återhämtning i arbetsvardagen.

Statistiken visar att satsningen på arbetsvälmående har gett resultat. Andelen anställda utan sjukfrånvarodagar är hög i Pargas, och välmåendet bland personalen har enligt olika uppföljningar förbättrats under de senaste åren.

Arbetet med arbetsvälmående fortsätter även framöver, eftersom förändringar i arbetslivet, ökad stress och organisationsförändringar ställer nya krav på arbetsmiljön. Genom ett långsiktigt och förebyggande arbete strävar Pargas stad efter att skapa en arbetsplats där personalen har goda förutsättningar att må bra och utvecklas i sitt arbete.



# 16. Företagshälsovård

Pargas stad samarbetar med **Pihlajalinna** som producent av företagshälsovårdstjänster. År 2025 är det andra året av det nuvarande avtalet. Samarbetet omfattar både förebyggande företagshälsovård och sjukvårdstjänster för stadens personal.

Företagshälsovården har en viktig roll i arbetet med att upprätthålla och främja personalens arbetsförmåga. Genom regelbunden uppföljning, hälsokontroller och stöd vid sjukfrånvaro bidrar företagshälsovården till att identifiera behov av åtgärder i ett tidigt skede. Samarbetet mellan företagshälsovården, HR, cheferna och arbetarskyddet är en viktig del av stadens arbete med att främja arbetsvälmående och förebygga arbetsrelaterade problem.

Under året har samarbetet med Pihlajalinna fortsatt att utvecklas genom gemensamma uppföljningsmöten och samarbete kring arbetsförmåga, rehabilitering och förebyggande insatser. Målet är att säkerställa att personalen har tillgång till ändamålsenliga företagshälsovårdstjänster och att stödja personalens arbetsförmåga under hela arbetslivet.

Under år 2025 kostade företagshälsovården totalt 481 258,28 euro (FPA:s andel uppskattas till 191 844,28 euro). Kostnad i medeltal per anställd (659 anställda per 31.12.2025, utan FPA:s andel) uppgick till 730,29 euro per anställd.



# PERSONALUTVECKLING

17. Kompetensutveckling

18. Jämsteldhet och likabehandling



# 17. Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är en central del av Pargas stads personalpolitik och ett viktigt verktyg för att säkerställa att organisationen har den kompetens som behövs för att möta förändringar i verksamhetsmiljön. En kontinuerlig utveckling av personalens kunnande bidrar till att stärka kvaliteten i stadens serviceproduktion samt till att utveckla arbetsmetoder och verksamhetens effektivitet.

Under år 2025 har personalen haft möjlighet att delta i olika utbildningar och utvecklingsinsatser. Utbildningarna har omfattat bland annat digitala arbetsverktyg, informationshantering, ledarskap och utveckling av arbetsprocesser. Inom flera verksamhetsområden har även interna utbildningar och erfarenhetsutbyte mellan enheter använts för att stärka kompetensen inom organisationen.

Kompetensutveckling sker inte enbart genom formell utbildning utan även genom lärande i arbetet, samarbete mellan kollegor samt deltagande i olika utvecklings- och förbättringsprocesser. Cheferna har en viktig roll i att identifiera behov av kompetensutveckling och att stödja personalens utveckling i samband med utvecklingssamtal och verksamhetsplanering.

Staden strävar efter att skapa goda förutsättningar för kontinuerligt lärande och utveckling i arbetet. Genom att investera i personalens kompetens stärker organisationen sin förmåga att möta framtida utmaningar och att erbjuda invånarna service av hög kvalitet.



# 18. Jämställdhet och likabehandling

Jämställdhet och likabehandling är en viktig del av Pargas stads personalpolitik. Staden strävar efter att vara en arbetsplats där alla medarbetare behandlas jämlikt och där arbetsmiljön präglas av respekt, öppenhet och likvärdiga möjligheter.

I stadens verksamhet beaktas principerna om jämställdhet och likabehandling i personalledning, rekrytering och utveckling av arbetsförhållanden. Målet är att säkerställa att alla anställda har lika möjligheter till utveckling, delaktighet och inflytande i arbetslivet oberoende av exempelvis kön, ålder, bakgrund eller andra personliga faktorer.

Arbetet med jämställdhet och likabehandling är en del av stadens kontinuerliga utvecklingsarbete och stöder en hållbar och välfungerande arbetsgemenskap. Genom att främja en inkluderande arbetsmiljö stärker organisationen personalens välbefinnande och bidrar samtidigt till en positiv arbetskultur.

Cheferna har en viktig roll i att främja ett jämlikt bemötande i arbetsgemenskapen och att säkerställa att principerna om likabehandling beaktas i det dagliga arbetet.



# PERSONALEKONOMI

## 19. Personalekonomi



---

## 19. Personalekonomi

Personalkostnaderna utgör den största enskilda kostnadsposten i Pargas stads verksamhet och är därför en central del av uppföljningen av stadens ekonomi. Till personalkostnaderna räknas löner och arvoden samt arbetsgivarens personalbikostnader, såsom pensionsavgifter och övriga sociala avgifter.

År 2025 uppgick stadens totala personalkostnader till **33 982 913 euro**. Den största delen av dessa kostnader bestod av **löner och arvoden**, som uppgick till **27 561 714 euro**. Personalbikostnaderna uppgick till **6 421 199 euro**, varav **pensionskostnaderna** stod för **5 487 854 euro**.

Jämfört med den budgeterade nivån underskreds de totala personalkostnaderna med cirka **42 313 euro**, vilket motsvarar en avvikelse på **0,12 procent**. Lönekostnaderna blev något lägre än budgeterat, medan personalbikostnaderna i sin helhet låg mycket nära den budgeterade nivån.

Personalkostnaderna utgör en betydande andel av stadens totala verksamhetskostnader. År 2025 uppgick de totala verksamhetskostnaderna till **74 590 532 euro**, vilket innebär att personalkostnaderna stod för cirka **45 procent** av stadens verksamhetsutgifter.

# Sammanfattning

## 20. Sammanfattning



---

## 20. Sammanfattning

Personalbokslutet för år 2025 visar att Pargas stad har en stabil personalsituation och att personalen fortsätter att vara organisationens viktigaste resurs. Stadens verksamhet är i hög grad beroende av personalens kompetens, erfarenhet och engagemang, vilket gör personalfrågorna till en central del av stadens utveckling och serviceproduktion.

En central observation är att personalens åldersstruktur innebär att pensionsavgångar kommer att öka under de kommande åren. Detta ställer krav på en långsiktig personalplanering och ett aktivt arbete med rekrytering och kompetensförsörjning. Samtidigt visar statistiken att personalomsättningen i organisationen i stort sett ligger på en stabil nivå.

Arbetet med arbetsvälmående och arbetsförmåga har fortsatt under året, bland annat genom samarbete med företagshälsovården och genom olika förebyggande åtgärder inom organisationen. Dessa insatser är viktiga för att stödja personalens hälsa och bidra till en hållbar arbetsmiljö.

Personalkostnaderna utgör en betydande del av stadens verksamhetskostnader, vilket understryker att personalresurserna är en av stadens viktigaste investeringar. En ansvarsfull personalledning och en långsiktig personalpolitik är därför centrala för att säkerställa en effektiv och hållbar serviceproduktion.

Sammantaget visar personalbokslutet att Pargas stad fortsätter att utveckla sitt arbete inom personalledning, arbetsvälmående och kompetensutveckling. Genom ett långsiktigt och systematiskt arbete strävar staden efter att vara en attraktiv arbetsgivare och att skapa goda förutsättningar för personalen att utvecklas i sitt arbete även i framtiden.

# Mera information

Walter Orne

HR-chef

[hr@pargas.fi](mailto:hr@pargas.fi)



Pargas  
Parainen

