



RASEBORG  
RAASEPORI

RASEBORG.FI



**2019**

**Personalbokslut**



## *Innehållsförteckning*

	Sida
1. INLEDNING	3
2. PERSONALSTRUKTUR	7
2.1 Antalet anställda	7
2.2 Ordinarie anställda	9
2.3 Ordinarie personalens könsfördelning	10
2.4 Ordinarie personalens ålder	11
2.5 Personalens språk	13
2.6 Avgångsomsättning	14
3. PERSONALENS ARBETSINSATS	15
4. SJUKFRÅNVARO	16
5. PERSONALKOSTNADER	19
6. ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR	20
7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	22
8. ARBETARSKYDDET	24
9. REKREATIONSVERKSAMHET	26
10. ARBETSVERKSAMHET I REHABILITERINGSSYFTE	27
11. PREMIERINGAR	29
12. PERSONALENKÄT	30
13. PERSONALENS KOMMENTAR	33

## 1. INLEDNING

### Elfte året Raseborg

År 2008 var för många anställda en tid av förberedelse inför kommunsammanslagningen. 2009 innebar övergång till en ny organisation. För en del innebar förändringen en ny arbetsuppgift på en ny arbetsplats med en ny förman. För de flesta var dock övergången till Raseborg mindre dramatisk. 2010 blev ett saneringsår som personalen fick känna av i form av permitteringar och spartalko. 2011 kunde beskrivas som det första "normala" verksamhetsåret på länge. Det fjärde Raseborgsåret 2012 kan också beskrivas som ett normalt verksamhetsår men med en stor medvetenhet om att de ekonomiska realiteterna blir allt mer utmanande även för personalen. Under hösten 2013 genomfördes samarbetsförhandlingar i syfte att minska personalen med minst 50 årsverken under 2014. Under våren 2014 genomfördes samarbetsförhandlingar i syfte att minska personalen med 100 årsverken under 2015. Det sjätte året 2014 kan beskrivas som ett år där det sker kraftiga anpassningar i verksamheten för att möta såväl ett ändrat servicebehov och ändrade möjligheter att finansiera verksamheten. 2015 verkställdes de personalminskningar som var en del av åtgärdsprogrammets målsättningar. 2016 fortsatte arbetet med att omorganisera avdelningar och enheter. Samarbetsförhandlingar fördes också för att under åren 2016-2019 minska personalen med ca 65 årsverken. Under 2017 har arbetet med att förverkliga målsättningarna i åtgärdsprogrammet för "Raseborg 2020" fortsatt. Bl.a. har det inneburit att personalminskningar har verkställts. Under 2017 vände stadens ekonomi kraftigt uppåt. Under 2018 har ekonomin igen varit utmanande. Personalmängden och kostnaderna har ökat något under året. Under 2019 har ekonomin varit fortsatt utmanande. De sista resultaten av samarbetsförhandlingarna under 2016 verkställdes under 2019. Totalt minskades 50 årsverken under perioden 2016-2019 till följd av samarbetsförhandlingens resultat.

### Personalstrategi

Staden har fastställt en strategi för åren 2018 – 2021. Som ett komplement till strategin har tio punkter definierats som strategins förverkligande gällande personalpolitiken.

Strategin i ett nötskal:

#### Vision

Härliga Raseborg  
Fungerar  
Hållbart

#### Värdegrund

1. Öppenhet
2. Delaktighet
3. Jämställdhet

#### Strategins fyra huvudsakliga teman

1. Positiv attityd
2. Attraktiv stad
3. God service
4. Hållbar ekonomi



## Strategins förverkligande gällande personalpolitiken

1. Ett gott medarbetarskap
  - Personalen ges stöd i medarbetarrollen
2. Ett gott ledarskap
  - Förmän får utbildning och stöd för sin uppgift
3. Aktiv information och kommunikation
  - Stadens kommunikationsplan implementeras hos personalen bl.a. genom utbildning
4. Fokus på att staden är en serviceorganisation
  - Kundbetjäningen lyfts fram tydligare gällande såväl externa som interna kunder
5. Satsningar på välmående och arbetshälsa för personalen
  - Åtgärder som förbättrar arbetshälsa och motivation prioriteras i budgeten
6. Sysselsätter och handleder personer inom den egna organisationen
  - Staden ombesörjer att det finns förutsättningar för att sysselsätta långtidsarbetslösa inom sin egen verksamhet
  - Stadens enheter tar i mån av möjlighet emot praktikanter, läroavtalselever, studerande som har inläring i arbete - period, civiltjänstgörare samt elever som utför dagsverke.
7. Personalens kunnande utvecklas
  - Personalens kunnande utvecklas och tas till vara. Även tyst kunskap tas tillvara vid personalens avgång
8. Elektroniska arbetssätt implementeras
  - Olika besluts- och arbetsprocesser digitaliseras
9. En bra arbetsmiljö eftersträvas
  - Såväl den fysiska som den psykiska arbetsmiljön förbättras
10. Jämställdhet och likabehandling eftersträvas
  - Jämställdhetsplanen förverkligas

## Utbildningsplan

Genom en lagändring den 1.1.2014 har bestämmelsen om personal- och utbildningsplan ändrats. Lagens målsättning är att främja kompetensutveckling och förändringsförmågan, att förlänga arbetskarriärerna, att förbättra produktiviteten och konkurrenskraften, samt att stärka de anställdas konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Planen innehåller a) personalstruktur, b) användningen av olika anställningsformer, c) upprätthållande av arbetsförmågan och arbetsmarknadskompetensen, d) bedömning av yrkeskunnande samt e) kompetensutvecklingsmålen för året.

## Personalkostnadernas utveckling

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 83 479 033,74 € jämfört med 81 668 493,12 € under 2018. D.v.s. en ökning på 1 810 540,62 €, eller ca 2,2 %.

## Satsningar på hälsa och välbefinnande

Under året har satsningar gjorts för att befrämja personalens hälsa och välbefinnande, och på detta sätt stöda arbetsförmågan. Stadens personal har möjlighet att få motions- och kulturförmån i E-passi, simma i stadens simhall till en liten kostnad samt delta i ledda motions- och rekreationsaktiviteter.

## En barnvänlig kommun

Raseborgs stad deltar i arbetet med att vara en barnvänlig kommun. Modellen med barnvänlig kommun grundar sig på UNICEFs "Child Friendly City" modell. Målet är att främja förverkligandet av barnets rättigheter i barnets vardag. För Raseborgs stad betyder detta konkret:

- Ett engagerat och produktivt utvecklingsarbete.
- Att barnvänlighet främjas på alla nivåer inom staden.
- Att åtgärder som leder till bestående förändringar vidtas.
- Att barn och unga deltar i hela processen.



## Feelit

För att öka arbetsvälmåendet, stärka arbetshälsan och för skapa ett bra arbetsklimat genomförde Raseborgs stad under åren 2011-2013 tillsammans med Skärgårdens arbetshälsoakademi i Kasnäs projektet FEELIT.

Totalt deltog 54 grupper och 993 deltagare i projektet under projektiden. Eftersom det fanns flera arbetsplatser som hade intresse av att delta i projektet, men inte hann under själva projektiden så har verksamheten fortsatt i liten skala utan extern finansiering. Under 2019 deltog 5 nya grupper med sammanlagt 112 deltagare.

## Statistik

Detta personalboks lut är det elfte som gjorts för Raseborgs stad. Personalboks lutet är ett redskap för uppföljning och utveckling av ärenden som gäller personalen. Syftet med personalboks lutet är att ge en helhetsbild av personalstrategin, personalmängden och strukturen, personalens arbetsinsats, sjukfrånvarofrekvensen, personalkostnaderna, företagshälsovården, arbetarskyddet, personalens rekreationsverksamhet, arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte, premieringar samt ett sammandrag av resultatet från personalenkäten.



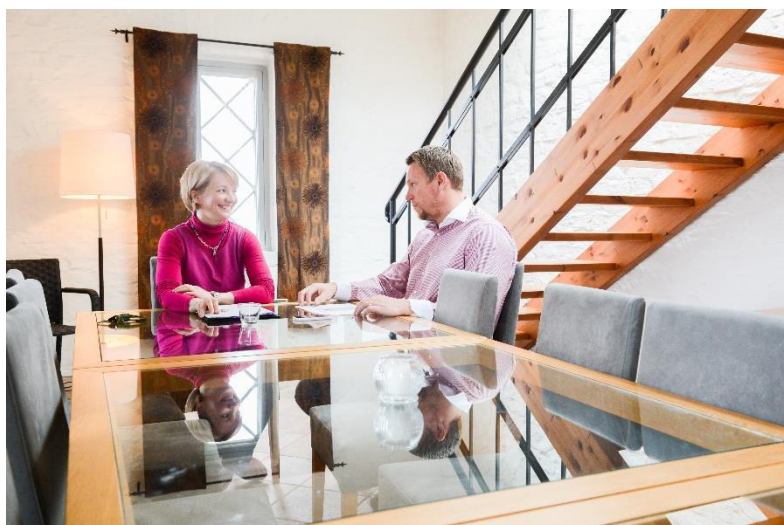
Redovisningen och uppföljningen av personalresurserna är en fortgående process sammanknuten med ekonomi- och verksamhetsplaneringen inom staden. För att öka användbarheten behövs dock jämförelser över en längre tidsperiod. I och med att detta personalbokslut är det elfte för den nya organisationen kan jämförelser göras med 2009 – 2018, men av utrymmesskäl är statistiken i de flesta fall begränsad till 2015-2019. Direkta statistikjämförelser med tiden innan kommunsammanslagningen, går tyvärr inte att göra. Detta beror dels på att organisationens indelning är ny och att statistikuppgifterna i de tidigare personalboksluten inte är uppgjord på samma grund och därmed inte jämförbara.

Statistikuppgifterna är hämtade ur stadens lönesystem och eHRM-info rapportmodulen. De flesta av rapporterna kan brytas ned i mindre delar så att analyser också sker på enhetsnivå. På så sätt kan stadens enheter använda uppgifterna i uppföljningen av sin verksamhet likväl som de fungerar som ett hjälpmedel för stadens ledning bl.a. vid resursering och planering av verksamheten.

## Begreppsanalys

Personalbokslutet mäter personalen på olika sätt. Det gör skillnad på tillsvidareanställda (ordinarie) och tidsbundet anställda (kan vara vikarier för en ordinarie, men behöver inte vara det), samt anställda på heltid och deltid. Dessutom görs skillnad på anställda i huvudtjänst och anställda i bitjänst. Dessa begrepp har inget att göra med om man är tjänsteman eller inte, utan är skattemyndigheternas indelning. De som är anställda i huvudtjänst får i regel sin huvudsakliga inkomst från staden. De som är anställda i bitjänst får i regel biinkomster från staden (t.ex. timlärare på kulturinstitutet). En anställd i bitjänst kan dock vara anställd på heltid. I de fallen har personen i regel t.ex. ett företag eller jordbruksverksamhet som huvudtjänst.

Anställningsförhållanden kortare än 14 dagar räknas inte med i statistiken som mäter personalen, men nog när antalet arbetsperioder i kalenderdagar räknas, eller antalet årsverken räknas. Praktikanter, civiltjänstgörare och anställda i rehabiliterande arbetsverksamhet syns inte i personalstatistiken, men är ändå sådana som utför en arbetsinsats åt staden.



## 2. PERSONALSTRUKTUR

### 2.1 Antalet anställda

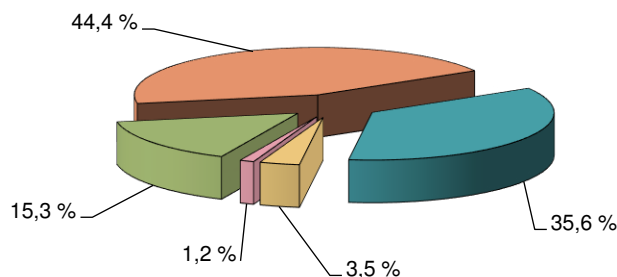
Nedan anges personal i huvudtjänst 31.12.2019. Diagram 1 och tabell 1 visar förutom antalet även fördelningen mellan sektorer. Diagram 2 visar fördelningen mellan personal på heltid respektive deltid. Tabell 2 visar förutom fördelningen mellan personalen på heltid respektive deltid, även om anställningsförhållandet är tidsbundet eller ordinarie.

I statistiken ingår samtliga anställda förutom kortvariga arbetsförhållanden som varar mindre än 14 dagar. Även anställda som vid tidpunkten varit frånvarande utan lön är borträknade i detta sammanhang. I statistiken ingår dock inte timlärare vid medborgarinstitutet och musikinstitutet.

Antalet anställda i huvudtjänst har minskat med 63 personer från 31.12.2018 till 31.12.2019. Detta är dock en mätning som gäller ett enskilt datum på året och ger inte en rättvis bild av helheten. Den totala årsarbetsinsatsen och dess utveckling beskrivs bättre i tabell 5 och tabell 6.

### Personal i huvudtjänst 31.12.2019

Sammanlagt 1850 (100%)



■ Raseborgs Vatten ■ Teknik ■ Bildning ■ Social- och hälsovård ■ Koncerttjänster

Diagram 1

### Personal i huvudtjänst 2019. Hela staden och sektorer

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Koncerttjänster	63	65	63	63	65	68	68	66	64	64	64	65
Social- och hälsovård	575	589	598	611	625	686	677	627	625	638	647	658
Bildning	862	862	852	858	835	704	701	814	848	848	838	821
Teknik	283	284	285	288	291	290	287	297	294	293	288	283
Raseborgs Vatten	22	22	22	22	22	22	22	22	23	23	23	23
<b>Sammanlagt</b>	<b>1805</b>	<b>1822</b>	<b>1820</b>	<b>1842</b>	<b>1838</b>	<b>1770</b>	<b>1755</b>	<b>1826</b>	<b>1854</b>	<b>1866</b>	<b>1860</b>	<b>1850</b>

Tabell 1

### Personal i huvudtjänst 31.12.2019 heltid, deltid

Sammanlagt 1850 pers. (100%)

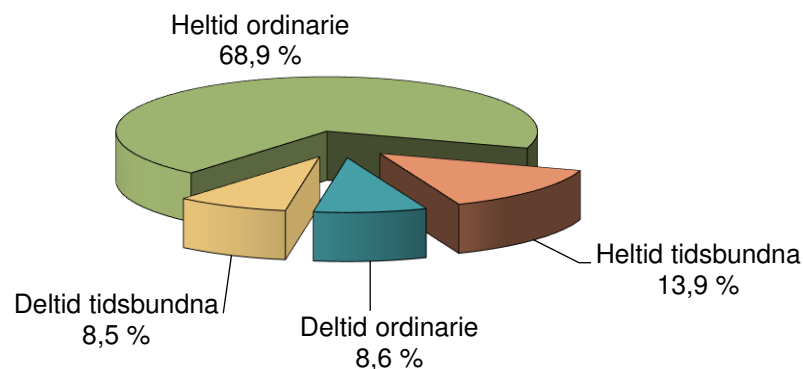


Diagram 2

### Personal i huvudtjänst 2015-2019. Heltid, deltid, ordinarie och tidsbundna. Hela staden.

	2015	2016	2017	2018	2019
Heltid ordinarie	1254	1185	1228	1230	1275
Heltid tidsbundna	228	231	219	250	257
Deltid ordinarie	291	301	255	256	160
Deltid tidsbundna	142	162	147	177	158
<b>Totalt</b>	<b>1915</b>	<b>1879</b>	<b>1849</b>	<b>1913</b>	<b>1850</b>

Tabell 2



## 2.2 Ordinarie anställda

Nedan i tabell 3 beskrivs antalet ordinarie anställda på heltid och deltid per 31.12.2019, samt nedan ett sammandrag av perioden 2009-2018. Eftersom motsvarande uträkningar inte gjordes på samma grund i Ekenäs, Karis och Pojo kan en relevant jämförelse med 2008 eller tidigare inte göras.

### Ordinarie på heltid och deltid 31.12.2019

	Heltid			Deltid			Alla
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt	
Stadskansliet	11	12	23	2	1	3	26
Ekonomiavdelningen	1	8	9	0	0	0	9
Personalavdelningen	4	11	15	1	0	1	16
Utvecklingsavdelningen	1	7	8	0	0	0	8
Social- och hälsovård administration	3	15	18	0	0	0	15
Äldreservice	11	260	271	1	21	22	293
Hälsovårdstjänster	7	158	165	0	13	13	178
Social service	2	42	44	0	3	3	47
Sysselsättningstjänster	7	16	23	0	0	0	23
Administration och övrig utbildning	6	17	23	3	4	7	30
Småbarnspedagogik	0	233	233	0	6	6	239
Utbildning	49	188	237	4	104	108	345
Fritidsavdelning	12	29	41	0	5	5	46
Teknik administration	6	7	13	1	0	1	14
Samhällsteknisk avdelning	20	4	24	1	0	1	25
Planläggnings- och miljöavdelning	4	13	17	0	0	0	17
Utrymmesförvaltningsavdelning	29	104	133	4	21	25	158
Avfallsnämnden	0	6	6	0	0	0	6
Raseborgs vatten	18	2	20	1	1	2	22
<b>Hela staden</b>	<b>191</b>	<b>1132</b>	<b>1323</b>	<b>18</b>	<b>179</b>	<b>197</b>	<b>1517</b>

Tabell 3

### Sammandrag av perioden 2009-2018

År	Totalt
2009	1 441
2010	1 469
2011	1 506
2012	1 628
2013	1 563
2014	1 586
2015	1 553
2016	1 521
2017	1 506
2018	1 511



### 2.3 Ordinarie personalens könsfördelning

I diagram 3 beskrivs könsfördelningen bland personalen för hela staden och per sektor. 85,61 % av personalen är kvinnor och 14,39 % män. Könsfördelningen ligger nära medeltalet för landets kommunalt anställda. Stadens system för personalstatistik har inte möjlighet att beakta anställda som inte önskar uppge kön.

Staden har en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Denna baserar sig på jämställdhetslagen (609/1986). Stadsfullmäktige beslöt 2013 att anta den europeiska jämställdhetsdeklarationen.

Bland sektorerna är social och hälsovården den med proportionellt sett mest kvinnor, 94 % av alla anställda. Inom affärsverket Raseborgs Vatten är förhållandet det motsatta där 86 % av de ordinarie anställda är män.

Ordinarie personalens könsfördelning Hela staden och resultatområde

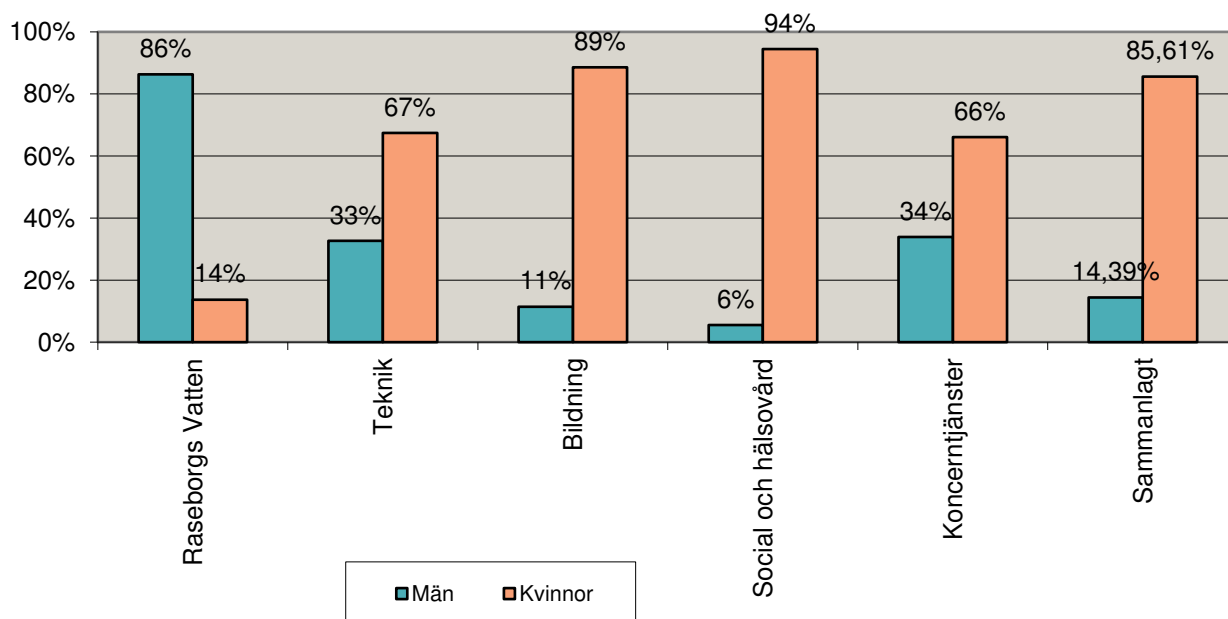


Diagram 3



## 2.4 Ordinarie personalens ålder

I diagram 4 beskrivs medelåldern hos stadens personal. Medelåldern bland kvinnor var 2 år lägre än männens medelålder.

Diagrammet beskriver situationen per 31.12.2015 - 2019.

### Ordinarie personalens medelålder Hela staden

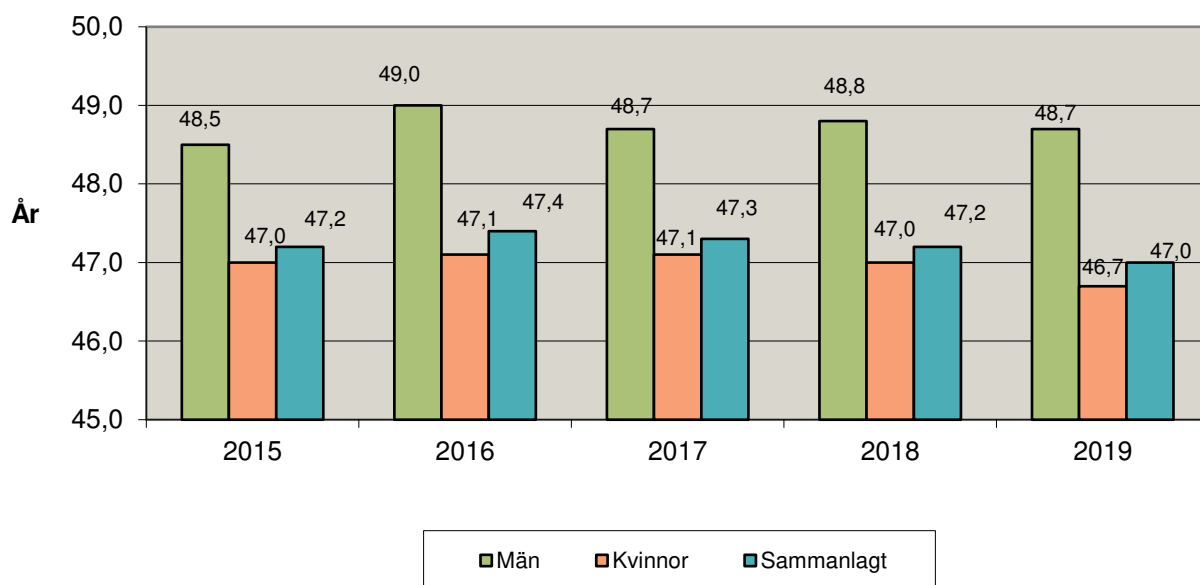


Diagram 4



Åldersprofilen i diagram 5 visar att åldersgruppen 55-59 år och 50-54 år är de största enskilda åldersgrupperna totalt. 34,3 % av personalen hör till någondera gruppen.

Man kan konstatera att över 47 % av den ordinarie personalen är 50 år eller äldre. Endast 6,9 % av den ordinarie personalen är under 30 år.

Åldern för pensionering varierar och kan överstiga 65 år. 31.12.2019 fanns 4 ordinarie anställda över 65 år vilket är färre än 2018 (13) .

Diagrammet beskriver situationen per 31.12.2019.

### Ordinarie personalens åldersprofil. Hela staden

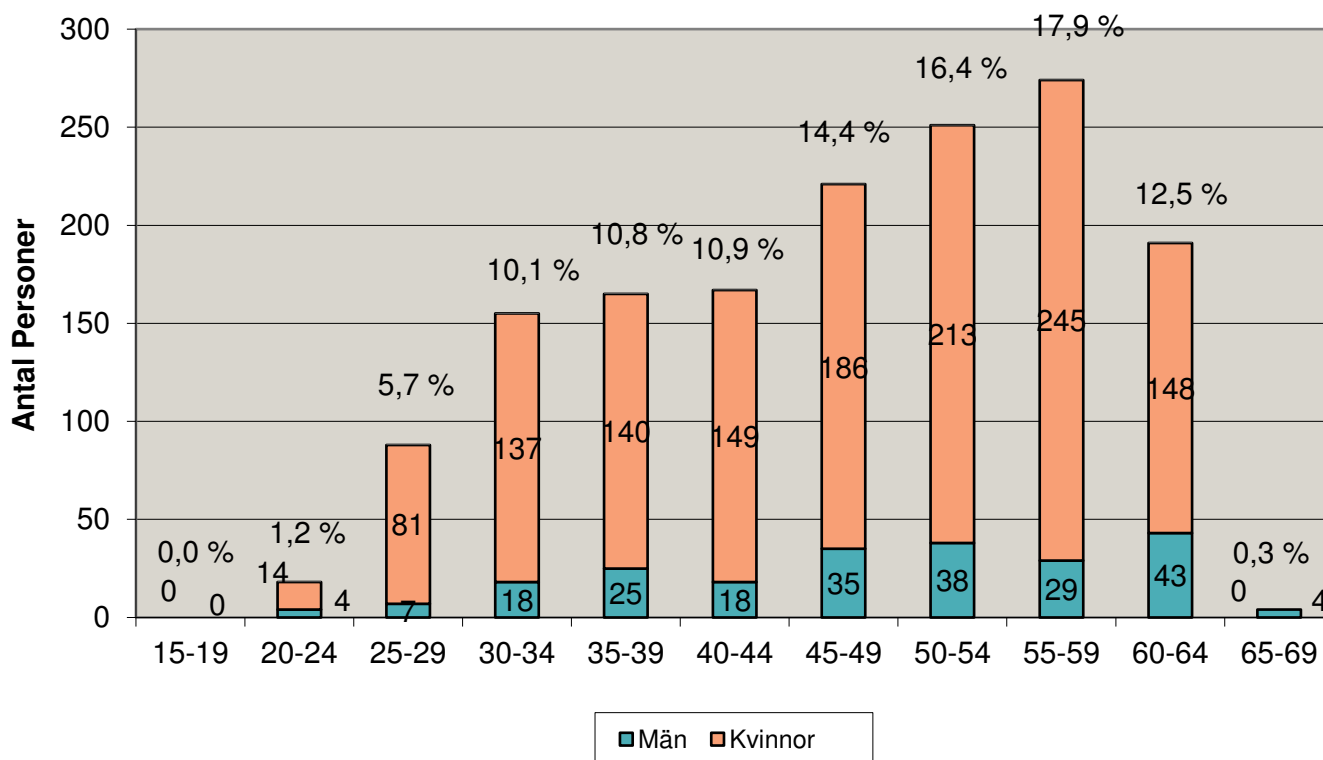


Diagram 5

## 2.5 Personalens språk

Ordinarie personalens modersmål 2015 - 2019 beskrivs i diagram 6. 2019 hade 75,2 % svenska som modersmål och 24,7 % finska och 0,1 % ett annat modersmål. Språkförhållandet bland stadens befolkning är 30,9 % finskspråkiga och 64,6 % svenskspråkiga samt 4,5 % övriga språk.

### Ordinarie personalens modersmål. Hela staden.

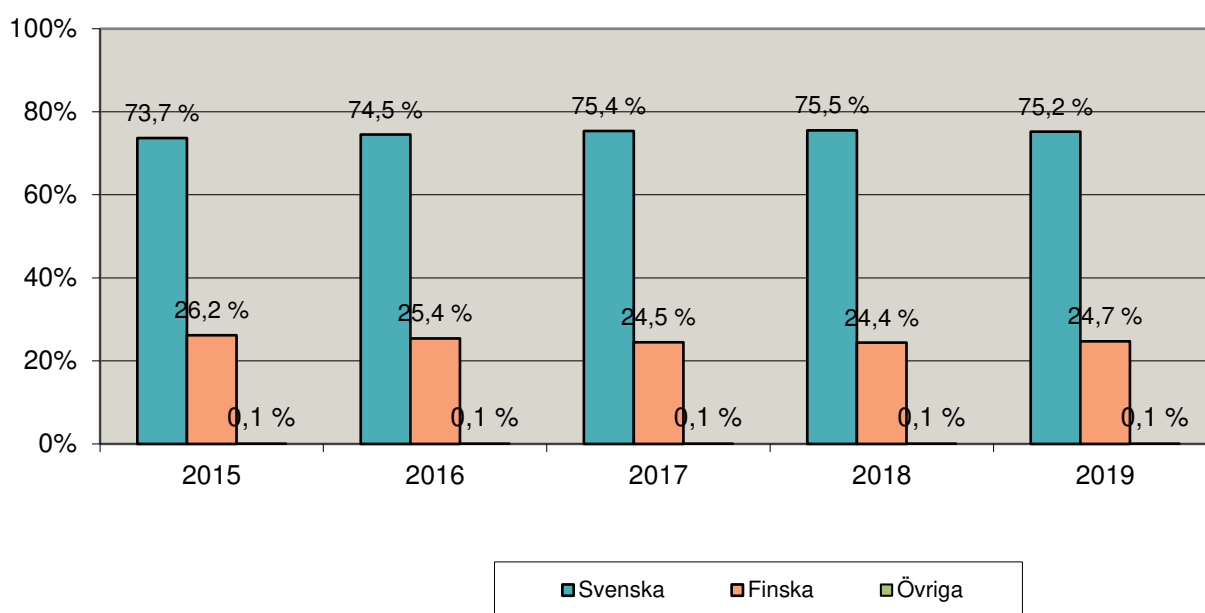


Diagram 6





## 2.6 Avgångsomsättning

Den totala avgångsomsättningen av ordinarie personal har under året varit 129 personer vilket är ca 8,4 %.

Beteckningen "slutat" innehåller avgångsorsaker som byte av arbetsplats eller arbetsgivare, avgång p.g.a. att arbetet upphört medan "annan orsak" innebär egen uppsägning eller bortgång.

Tabell 4 visar hur många som gått i olika typ av pension under året, samt medelåldern för varje kategori.

### Ordinarie personalens avgångsomsättning. Hela staden.

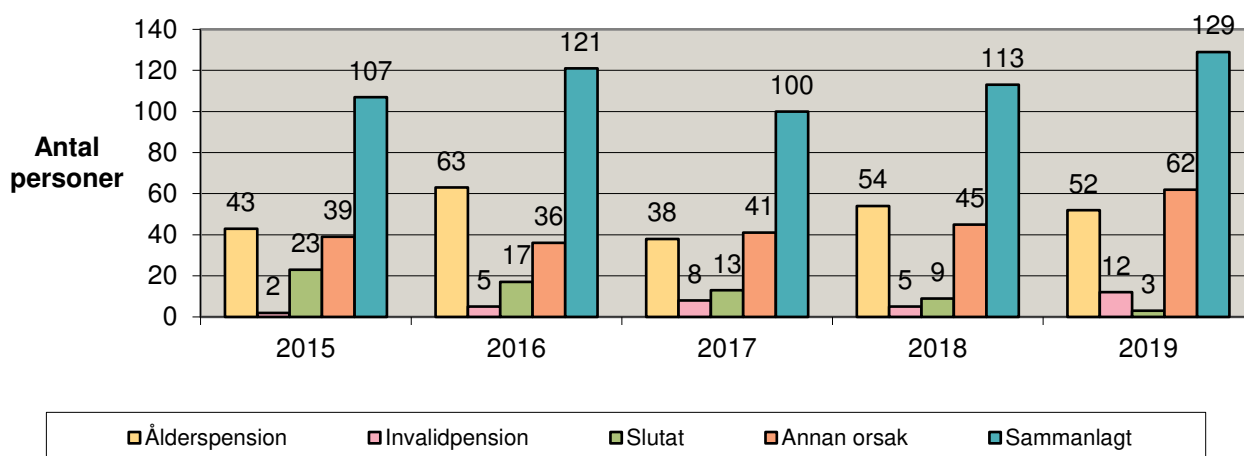


Diagram 7

Typ av pension	Personer	Medelålder
Ålderspension	52	64,3
Deltidspension	0	0
Invalidpension	12	54,7
Delinvalidpension	6	55,8
Rehabiliteringsstöd	7	50,2

Tabell 4

### 3. PERSONALENS ARBETSINSATS

Tabell 5 beskriver arbetsperioder i kalenderdagar, frånvaron i kalenderdagar, den arbetade ordinarie årsarbetstiden i arbetsdagar och arbetsinsatsen i årsarbeten. I beräkningen ingår inte arbetsförhållanden som är kortare än 14 dagar.

Den utförda årsarbetstiden, d.v.s. den arbetade tiden under året är antalet dagar under kalenderåret (365) minus all frånvaro i kalenderdagar. Till frånvaron hör: lördagar, söndagar, arbetstidsförkortande söckenhelger, semesterdagar och både avlönade samt oavlönade arbets- och tjänsteledigheter. Ett årsarbete är således ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. Tabell 6 visar antal årsarbeten sektorvis 2015-2019. Tabell 7 visar olika ledigheter i antal kalenderdagar.

	Arbetsperioder i kalenderdagar	Frånvaro i kalenderdagar	Arbetsinsats sammanlagt i kalenderdagar	Arbetsinsats sammanlagt i procent	Arbetsinsats i årsarbeten
Koncerttjänster	28 008	4 839	23 169	82,7 %	63,5
Social och hälsovård	245 333	62 433	182 900	74,6 %	501,1
Bildning	322 161	68 193	253 968	78,8 %	695,8
Teknik	103 113	21 031	82 082	79,6 %	224,9
Raseborgs Vatten	8 330	906	7 424	89,1 %	20,3
<b>Sammanlagt</b>	<b>706 945</b>	<b>157 402</b>	<b>549 543</b>	<b>77,7 %</b>	<b>1505,6</b>

Tabell 5

	2015	2016	2017	2018	2019
Koncerttjänster	170,4	163,3	55,0	63,4	63,5
Allmän och ekonomiförvaltning	52,6	52,6			
Social och hälsovård	539,4	516,9	498,1	496,5	501,1
Bildning	708,5	720,9	690,1	709,8	695,8
Teknik	61,7	67,3	226,2	223,3	224,9
Raseborgs Vatten	21,1	20,8	20,5	19,9	20,3
<b>Totalt</b>	<b>1553,7</b>	<b>1541,8</b>	<b>1489,9</b>	<b>1512,9</b>	<b>1505,6</b>

Tabell 6

	2015	2016	2017	2018	2019
Alterneringsledighet	1488	408	133	771	302
Utbildningsdagar	1437	1399	1625	1851	1962
Oavlönad tjänstledighet	2798	3162	1356	1831	2722
Vård av sjukt barn	1387	1569	1309	1467	1378
Permittering	0	0	0	0	0
Spartalko	0	0	1029	0	0
<b>Totalt</b>	<b>7110</b>	<b>6538</b>	<b>5452</b>	<b>5920</b>	<b>6364</b>

Tabell 7

#### 4. SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron var under år 2019, 29 931 kalenderdagar vilket motsvarar ca 82 årsarbeten.

Diagrammen 8, 9 och 10 beskriver sjukfrånvarofrekvensen per månad, typen av frånvaro samt antalet frånvarodagar räknat i kalenderdagar under 2019.

Med lagstadgad frånvaro avses familjeledigheter, tillfällig vårdledighet, och studieledighet. Övrig frånvaro är bl.a. tjänstledighet, alterneringsledighet och rehabilitering.

Tabell 8 är en sammanställning på diagnoskoder för all sjukfrånvaro. Tabell 9 beskriver sjukfrånvaron i arbetsdagar. Sjukfrånvaron är i medeltal 16,2 arbetsdagar per årsarbete, vilket motsvarar 7,48 % av årets arbetsdagar. År 2018 var sjukfrånvaron i medeltal 16,5 arbetsdagar per årsarbete, vilket motsvarar 7,66 % av årets arbetsdagar. Sjukfrånvaron har således minskat med 0,18 procentenheter eller 0,3 arbetsdagar per årsarbete jämfört med 2018.

#### Sjukfrånvarodagar Hela staden

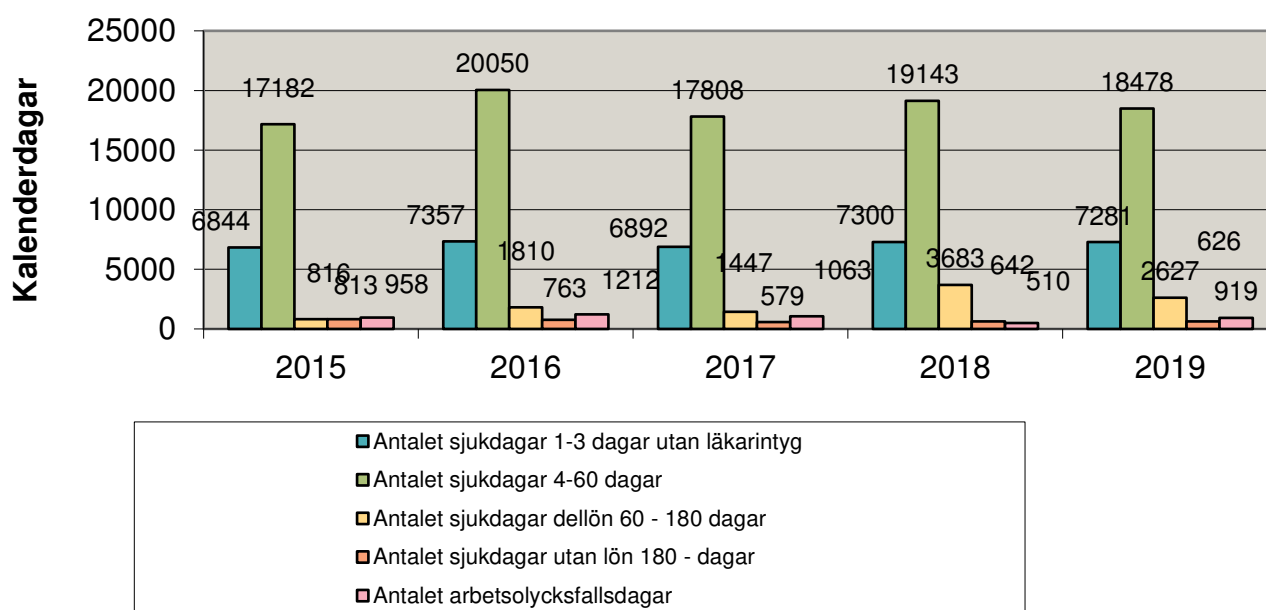


Diagram 8

	2017	2018	2019
M: (sjukdomar i stöd och rörelseorganen)	28 %	33 %	35 %
F: (psykisk ohälsa)	23 %	26 %	27 %
R: (egen anmälan/odiagnosticerad)	11 %	10 %	11 %
S-T: (skador och olyckor)	11 %	5 %	5 %
J: (sjukdomar i andningsvägarna)	10 %	10 %	8 %
Övrigt: (t.ex. Nervsystemet, tumörer, blodomlopp, ögon & öron)	18 %	16 %	14 %

Tabell 8

## Sjukfrånvarodagar per månad

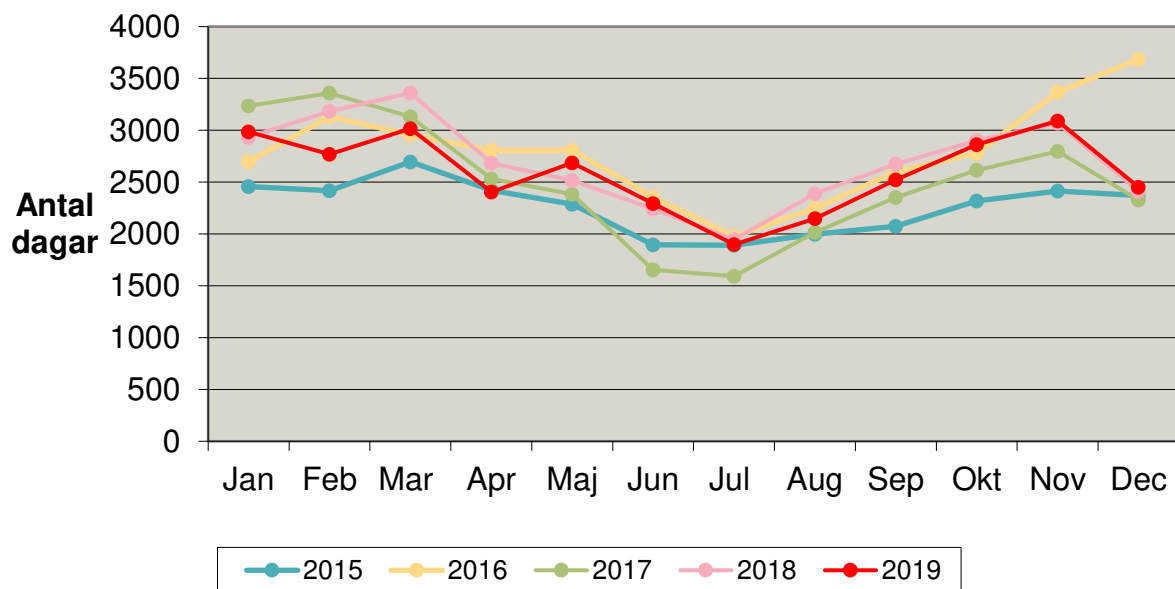


Diagram 9

## Frånvarodagar

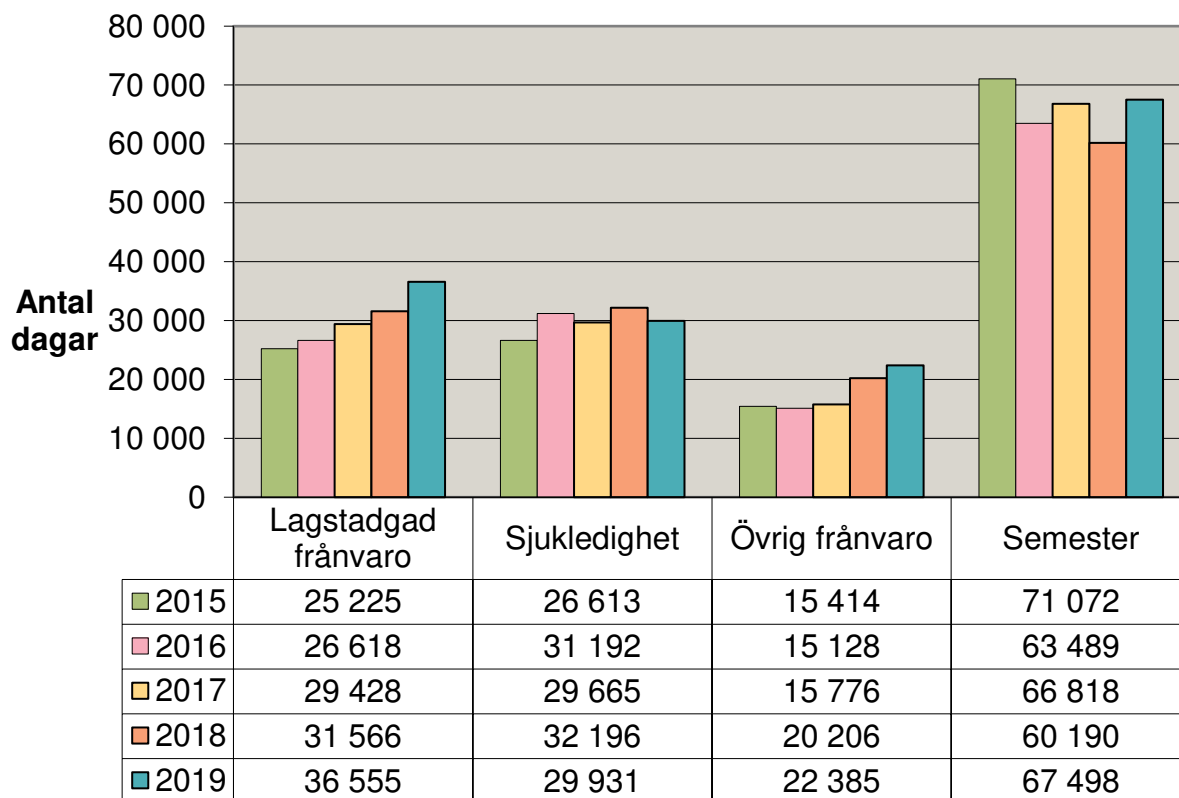


Diagram 10

Tabell 9 beskriver sjukfrånvaron i arbetsdagar och perioder. Hela staden, avdelningar och i medeltal per person. Nedan ett sammandrag på motsvarande uppgifter under perioden 2009-2018.

	2018				2017			
	Sjukfrånvaro i arbetsdagar	Antal sjukfrånvaroperioder	Arbetsdagar per person	Sjukfrånvaro % av arbetsdagar	Arbetsdagar per person	Sjukfrånvaro % av arbetsdagar	Arbetsdagar per person	Sjukfrånvaro % av arbetsdagar
Stadskansliet	441	84	18,8	8,73 %	32,9	15,23 %	18,6	8,63 %
Ekonomiavdelningen	69	18	8,7	4,04 %	4,9	2,25 %	15,7	7,27 %
Personalavdelningen	89	29	6,4	2,99 %	1,9	0,88 %	6,4	2,96 %
Utvecklingsavdelningen	48	17	5,0	2,31 %	5,8	2,70 %	9,4	4,34 %
Social- och hälsovård admin.	313	43	24,1	11,15 %	5,4	2,52 %	11,5	5,32 %
Äldreservice	6598	1571	24,6	11,37 %	26,0	12,02 %	22,8	10,55 %
Hälsovårdstjänster	2776	688	17,3	8,02 %	19,4	8,99 %	14,0	6,48 %
Social service	387	107	9,6	4,43 %	8,6	3,98 %	15,7	7,25 %
Sysselsättningstjänster	178	50	9,5	4,38 %	7,1	3,28 %	10,0	4,63 %
Administration och övrig utbildning	163	54	6,2	2,89 %	5,1	2,35 %	6,2	2,89 %
Småbarnspedagogik	3422	1094	14,7	6,82 %	16,0	7,40 %	14,3	6,61 %
Utbildning	3323	1086	10,2	4,72 %	10,5	4,88 %	11,7	5,43 %
Fritidsavdelning	737	125	16,9	7,83 %	9,7	4,48 %	6,9	3,21 %
Teknik administration	220	29	20,8	9,61 %	3,5	1,62 %	0,7	0,34 %
Samhällsteknisk avdelning	621	116	21,7	10,05 %	19,2	8,87 %	8,7	4,03 %
Utrymmesförvaltningsavdelning	3421	567	22,1	10,21 %	21,8	10,10 %	21,8	10,08 %
Planläggnings- och miljöavdelning	112	50	4,4	2,03 %	7,5	3,48 %	12,0	5,54 %
Avfallsnämnden	40	10	7,8	3,63 %	0,0	0,00 %	0,0	0,00 %
Raseborgs vatten	124	44	6,1	2,83 %	13,9	6,41 %	10,7	4,97 %
<b>Hela staden</b>	<b>23082</b>	<b>5782</b>	<b>16,2</b>	<b>7,48 %</b>	<b>16,5</b>	<b>7,66 %</b>	<b>15,4</b>	<b>7,13 %</b>

Tabell 9

År	dagar/årsarbete	i procent
2009	11,8	5,48 %
2010	11,5	5,34 %
2011	13,7	6,35 %
2012	12,4	5,74 %
2013	13,0	6,02 %
2014	14,5	6,71 %
2015	13,0	6,01 %
2016	16,5	7,65 %
2017	15,4	7,13 %
2018	16,5	7,66 %





## 5. PERSONALKOSTNADER

De bokförda personalkostnaderna uppgår till 83 479 033,74 € jämfört med 81 668 493,12 € under 2018. D.v.s. en ökning på 1 810 540,62 €, eller ca 2,2 %.

### LÖNEUTGIFTERNAS UTVECKLING (Enligt skatteredovisningar)

<b>Löner för huvudsyssla</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Raseborgs stad	65 706 304 €	62 060 594 €
Raseborgs Vatten	980 324 €	956 077 €
<b>Löner för bisyssla</b>		
Raseborgs stad	58 265 €	1 088 620 €
Raseborgs Vatten	0 €	5 454 €
<b>Naturaförmåner</b>		
Raseborgs stad	328 404 €	310 090 €
Raseborgs Vatten	0 €	0 €
<b>Pensioner</b>		
Raseborgs stad	16 212 €	15 980 €
Raseborgs Vatten		0 €
		0 €
Arbetsersättningar	2 200 671 €	2 045 493 €
Källskattepliktiga löner	2 733 €	0 €
<b>Totalt</b>	<b>69 292 913 €</b>	<b>66 482 308 €</b>

<b>PERSONALKOSTNADER</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Personalkostnader		
Löner och arvoden	67 222 323,45 €	65 134 655,17 €
Till löner hörande ersättningar	-1 103 255,99 €	-1 103 546,83 €
	66 119 067,46 €	64 031 108,34 €
Lönebikostnader		
Pensionskostnader	15 289 562,80 €	15 254 826,39 €
Övriga lönebikostnader	2 001 842,26 €	2 267 914,54 €
<b>Totalt enligt resultaträkningen</b>	<b>83 410 472,52 €</b>	<b>81 553 849,27 €</b>
Aktiverade personalkostnader	68 561,22 €	67 256,61 €
<b>Personalkostnader totalt</b>	<b>83 479 033,74 €</b>	<b>81 621 105,88 €</b>

## 6. ÖVERTIDERSÄTTNINGAR

I diagram 11 och 12, samt i tabell 10 beskrivs övertidersättningarna exklusive lönebikostnader. I redovisningen ingår inte lärarnas extra timmar utöver normal undervisningsskyldighet eftersom dessa timmar ingår som en komponent i deras lönesystem. Detta arrangemang är ett billigare alternativ än att anställa flera lärare, och kan således inte anses vara övertid i egentlig mening.

### Övertidersättningar (utan bikostnader), Hela staden

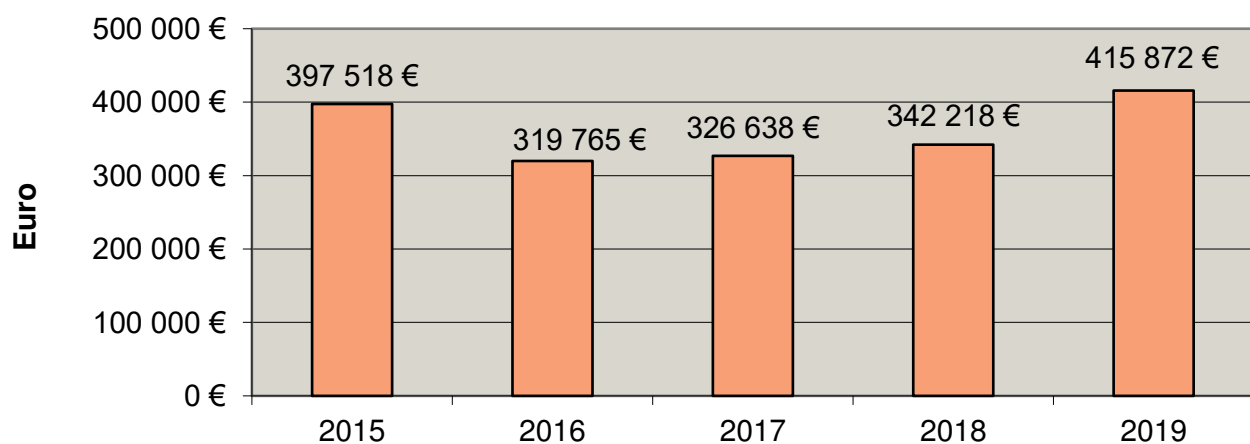


Diagram 11

	2015	2016	2017	2018	2019
Koncerttjänster	31 880 €	34 791 €	8 556 €	12 156 €	2 901 €
Allmän- och ekonomiförv.	11 587 €	9 125 €	0 €	0 €	0 €
Social och hälsovård	229 103 €	162 988 €	176 380 €	188 076 €	257 251 €
Bildning	67 383 €	61 710 €	63 766 €	67 137 €	65 249 €
Teknik	20 204 €	19 749 €	47 544 €	42 504 €	53 018 €
Raseborgs Vatten	37 361 €	31 402 €	30 392 €	32 345 €	37 453 €
<b>Sammanlagt</b>	<b>397 518 €</b>	<b>319 765 €</b>	<b>326 638 €</b>	<b>342 218 €</b>	<b>415 872 €</b>

Tabell 10

### Övertidsersättningar/årsarbeten

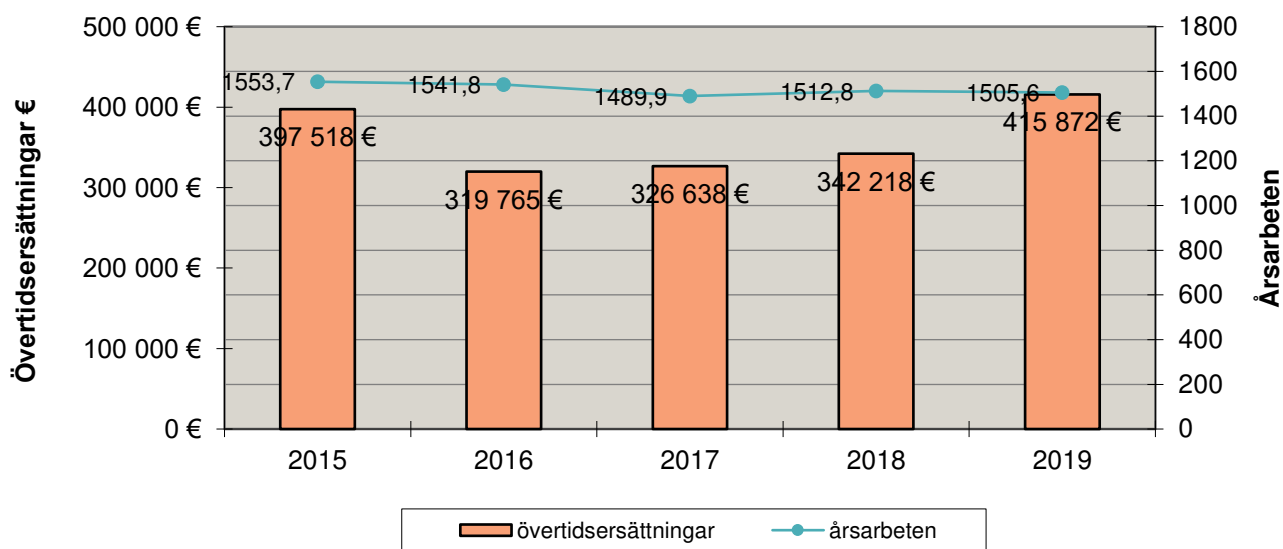


Diagram 12



## 7. FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Företagshälsovård för stadens anställda har erbjudits vid Mehiläinens mottagningar i Ekenäs och Karis. I tillägg till den lagstadgade förebyggande företagshälsovården har sjukvård på allmänläkarnivå bekostats. Även specialistläkarkonsultationer har kunnat göras med remiss från företagsläkaren. Med en skild betalningsförbindelse har sjukvård och laboratorietjänster även kunnat skötas vid andra Mehiläinen-mottagningar. Detta har använts av anställda som bor på annan ort.

Folkpensionsanstalten ersätter företagshälsovård enligt principen 60 % av kostnaderna för förebyggande verksamhet och 50 % för sjukvårdskostnaderna, upp till det fastställda ersättningstaket som framgår ur nedanstående tabell. Kostnaderna för den förebyggande verksamheten översteg ersättningstaket med 117 716 € medan ersättningstaket för sjukvårdskostnader inte uppnåddes.

### Förebyggande vård ( klass I)

	brutto	netto
Mehiläinen	539 710,00 €	339 208,00 €
Förstahjälpbereidskap ( utrustning och utbildning)	5 654,00 €	5 654,00 €
<b>Totala kostnader , klass I</b>	<b>545 364,00 €</b>	<b>344 862,00 €</b>

<b>Kostnad i medeltal per anställd</b>	<b>264,70 €</b>	<b>167,00 €</b>
<b>FPA ersättningstak</b>	<b>169,50 €</b>	

### Sjukvård ( klass II)

	brutto	netto
Mehiläinen	457 478,00 €	228 739,00 €
<b>Totala kostnader , klass II</b>	<b>457 478,00 €</b>	<b>228 739,00 €</b>

<b>Kostnad i medeltal per anställd</b>	<b>222,00 €</b>	<b>111,00 €</b>
<b>FPA ersättningstak</b>	<b>254,10 €</b>	

<b>Totala kostnader , klass I + klass II</b>	<b>997 188,00 €</b>	<b>573 601,00 €</b>
<b>Kostnad i medeltal per anställd</b>	<b>484,00 €</b>	<b>278,00 €</b>
<b>FPA ersättningstak</b>	<b>423,60 €</b>	

Tabell 11: Kostnader för företagshälsovårdstjänsterna år 2019.

	2019	2018
<b>Företagsläkare</b>		
Hälsundersökning	1 573 st.	2 431 st.
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	22 st.	129 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	107 h	-
Sjukvård	3 047 st.	3 147 st.
Arbetsplatsutredning	10 h	22 h
<b>Företagshälsovårdare</b>		
Hälsundersökning	589 st.	463 st.
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	324 st.	427 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	50 h	-
Sjukvård	889 st.	1 140 st.
Arbetsplatsutredning	210,5 h	143,5 h
<b>Arbetsplatsfysioterapeut</b>		
Hälsundersökning	147 st.	84 st.
Sjukvård	192 st.	1 165 st.
Arbetsplatsutredning, ergonomikartläggning	123 h	82,5 h
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	203 st.	132 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	2,5 h	-
<b>Arbetsplatspsykolog</b>		
Information, rådgivning och vägledning (individnivå)	425 st.	404 st.
Information, rådgivning och vägledning (gruppnivå)	9 h	-
Arbetsplatsutredning	10 h	-
<b>Specialläkare</b>		
Hälsundersökning	59 st.	113 st.
Sjukvård	415 st.	342 st.
<b>Undersökningar</b>		
Laboratorieundersökningar	4 867 st.	7 680 st.
Bilddiagnostik	592 st.	563 st.
Sociala området	4 st.	1 st.
Synergonomi	6 st.	4 st.

Tabell 12: Uppgifter om företagshälsovårdens verksamhet, totalt.



## 8. ARBETARSKYDDET

### Arbetarskyddspersonalen

Resursen för arbetarskyddsfullmäktige (personalens representanter) är totalt två årsverken. Resursen för arbetarskyddschef (arbetsgivarens representant) är en på heltid. Under perioden 15.1-15.4 skötte uppgiften som arbetarskyddschef på deltid av personalchefen.

### Arbetarskyddssektionen

Arbetarskyddssektionen har sammanträtt fyra gånger. Förutom de två arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefen ingår tre vicearbetarskyddsfullmäktige i sektionen.

Företagshälsovårdens verksamhet, arbetsolyckor, hot och våld på arbetsplatser samt riskkartläggningar har varit återkommande ärenden vid sektionens möten.

Det arbete som redan 2018 inleddes för att minska riskerna med kemikalier fortsatte 2019. I november ordnades en utbildningseftermiddag för stadens arbetarskyddspar och temat var hot, våld och krisarbete. Vid tillfället deltog 45 anställda.

### Riskkartläggningar och –bedömningar

Ansvaret för riskkartläggningar och –bedömningar ligger hos arbetsgivaren. Arbetarskyddspersonalen har vid behov gett hjälp och stöd till förmän.

### Arbetsolycksfall

Det totala antalet arbetsolycksfall som rapporterats var 148 st. Tabell 13 visar vilken typ av olyckor, och inom vilken sektor de inträffat.

Under rubriken övrigt förekommer bland annat följande olycksfall; fot påkörd av rullstol, trafikolycka under arbetstid och påkörning av pulka.



	Bildning	Social- och hälsovård	Teknik och Raseborgs vatten	Koncerttjänster	Totalt
Fall	9	15	11	2	37
Våld/hot	47	11			58
Försträckning	5	6	5		16
Sår, bränn- och klämskada		3	7		10
Nålstick		3			3
Fallande föremål	2	1	1	1	5
Hundbett	1	2			3
Övrigt	2	3			5
Arbetsresa	3	5	2	1	11
<b>Totalt</b>	<b>63</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>148</b>

Tabell 13: Olycksfall under arbetstid och arbetsresa

	2015	2016	2017	2018	2019
Antal rapporterade olycksfall i arbete	132	141	127	136	137
Antal rapporterade olycksfall under arbetsresa	18	10	13	9	11
Arbetsrelaterade sjukdomar - Yrkessjukdomar	1	0	0	0	0
Antal rapporterade nära på händelser	5	38	31	2	4

Tabell 14: Arbetarskydd statistik sammandrag 2015-2019

## Inomhusluft

Arbetarskyddspersonalen är medlemmar i stadens inomhusluftsgroup. Gruppen har sammanträtt nio gånger under året. Flera diskussions- eller informationstillfällen har ordnats på skolor eller daghem där det upplevs inomhusluftproblem.

En kartläggning gjordes under oktober-november i Karjaan yhteiskoulu och Karjaan lukio, där anställda och elever besvarade en enkät om upplevelser samt symptom som relateras till inomhusluften. Under december genomfördes i Hakarinne skola en motsvarande enkät och det planerades en kommande enkät till Ekenäs högstadieskola under början av 2020.

Vid årets slut fanns 16 fastigheter på inomhusluftsgruppens ärendelista.

Inomhusluftsgruppens sammansättning förändrades under hösten och bildningsdirektören har därefter fungerat som ordförande och arbetarskyddschefen som sekreterare.

Information, rapporter och PM från möten publiceras numera på stadens hemsida.

## 9. REKREATIONSVERKSAMHET

Muuvit-gruppen för motion och hälsa ordnar rekreationsverksamhet för stadens personal. Under 2019 har följande aktiviteter erbjudits:

- Ledd gymnastik, vår och höst
  - o 3 gånger i veckan enligt nivåerna lätt, medel och tung träning.
- Utegymp, hösten 2019
  - o Instruktor på plats i Karis nya utegym 1 gång i veckan.
- Mediyoga, våren 2019
  - o 5 gånger, prova på kurs.
- Löpträning, vår och höst
  - o Träning inför Midnightrun.
- Midnightrun i Helsingfors hösten 2019
  - o 41 deltagare från staden.
- Båttutflykt hösten 2019
  - o Till Sommaröstrand där mat, minigolf och bastu väntade
- Tekniksim hösten 2019
  - o 5 gånger
- Recharge and recover workshop hösten 2019
  - o Kvällskurs med föreläsning och yoga
- Skidskola vintern 2019
  - o Klassisk skidteknik med ÖSK.



Motions och kulturförmånen digitaliserades år 2019. Anställda med anställningsförhållande över 3 månader har haft rätt att ansöka om epassi-förmånen värd 50 €. Epassi förmånen användes av 1268 personer.

Stadens personal har fått besöka simhallen till ett reducerat pris på 1 €/besök. Under 2019 gjorde personalen 5131 "vanliga" simhallsbesök och 107 morgonsimsbesök, sammanlagt 5238 besök.

Julfesten arrangerades 5.12 i Ekenäs bollhall. Koncerttjänster planerade tillsammans med julfestgruppen en julfest med heavy-tema.

Våren 2019 ordnades nyttomotionskampanjen UppOHoppa. Målet med kampanjen var att lyfta fram nyttomotionens betydelse och uppmuntra att lämna bilen hemma och istället t.ex. gå eller cykla till jobbet. Bland deltagarna lottades det ut fina priser, ju mer man nyttomotionerade desto större var möjligheten att vinna priser. Kampanjen lockade 79 deltagare.

Året 2019 ordnades också en verksamhetsenkät för att samla in tankar och åsikter om Muuvits verksamhet, 82 svar kom in och gicks igenom av Muuvit-gruppen. Svaren har påverkat Muuvit-verksamheten 2020.

## 10. ARBETSVERKSAMHET I REHABILITERINGSSYFTE

Inom avdelningen för sysselsättningstjänster finns verkstadstjänster för unga och vuxna arbetslösa. Det finns sju verkstäder, Sic-Sac Center verksamhet är sömnad, handarbeten och kaffeserveringar, Fix-it som har matlagning och städning. Versta med inriktning på träarbete, TOLI-TORG som är en återvinningscentral och Tam-fix med inriktning på befrämjande av psykiska hälsan i vilken utförs underleverantörsjobb. Inom Fixar-Malte som är en rörlig grupp utförs trädgårds-, flytt, reparations och fastighetsskötselarbeten av olika slag. Ungdomsverkstaden KOI är en verkstad för ungdomar i vilken man tränar på sociala färdigheter. Alla fungerar som rehabiliterande arbetsverksamhet utom inom Tam-fix där kunderna har vårdkontakter och är i arbetsträning.

Förutom egna verkstäder köps även tjänster av föreningar och producenter för både unga och vuxna, därtill sysselsätts det inom stadens olika enheter. Målsättningen är att bygga en helhet med många alternativ för deltagare i verksamheten med olika behov.

Deltagande i uppgörande av aktiveringsplanen är en skyldighet. Det finns fyra koordinators. Två för vuxna, en som jobbar i TYP samservicen och en för unga inom avdelningen dessutom har avdelningen en egen socialarbetare, psykolog, socialhandledare inom arbete med stöd samt hälsovårdare för arbetslösa och en arbetstränare.

Avdelningen ansvarar också för det uppsökande ungdomsarbetet och har två anställda inom området som fungerar som register- och kontaktansvariga i kommunen för de som avbryter studier-, värnplikt eller civiltjänstgöringen. De jobbar också tillsammans med koordinatör för unga och socialbyrå för att nå alla unga i behov av stöd samt handledning.

### Verksamhetens ekonomiska resultat

Ersättning till staden från NTM-centralen var: 196 604 €. Denna summa uträknas enligt följande: 19 485 arbetsdagar x 10,09 €/dag, som staten (NTM-centralen) betalar till kommunen då den sysselsätter en långtidsarbetslös inom rehabiliterande arbetsverksamhet.

Inbesparat arbetsmarknadsstöd 954 240 € av kommunens del av arbetsmarknadsstödet har inbesparats. Detta eftersom Raseborgs stad har under året sysselsatt 266 olika personer under olika långa tidsperioder.

Inbesparat arbetsmarknadsstöd 954 240 € samt 196 604 € inkomst från NTM-centralen och avdelningens övriga inkomster 186 315 € utgör en inbesparing/ inkomst på 1 337 159 €.

Under år 2019 har 91 unga under 30 år kommit vidare från sysselsättningstjänsterna och 132 vuxna, vilket är över målsättningen. Detta har frigjort verkstadsplatser, dock har alla platser inte kunnat besättas i lika snabb takt vilket påverkat aktiveringen. Antalet nya personer som uppnått 300 dagars arbetslöshet har ökat från 83 personer 2018 till 141 personer 2019 vilket påverkat kostnaderna för kommunens andel av arbetsmarknadsstöd.

Diagram 13 beskriver antalet sysselsatta i rehabiliterande arbetsverksamhet per månad. Diagrammet beskriver också antalet långtidsarbetslösa som inte är sysselsatta och de båda grupperna tillsammans. Procenten beskriver antalet sysselsatta per månad i förhållande till hela mängden långtidsarbetslösa.

### Sysselsatta långtidsarbetslösa

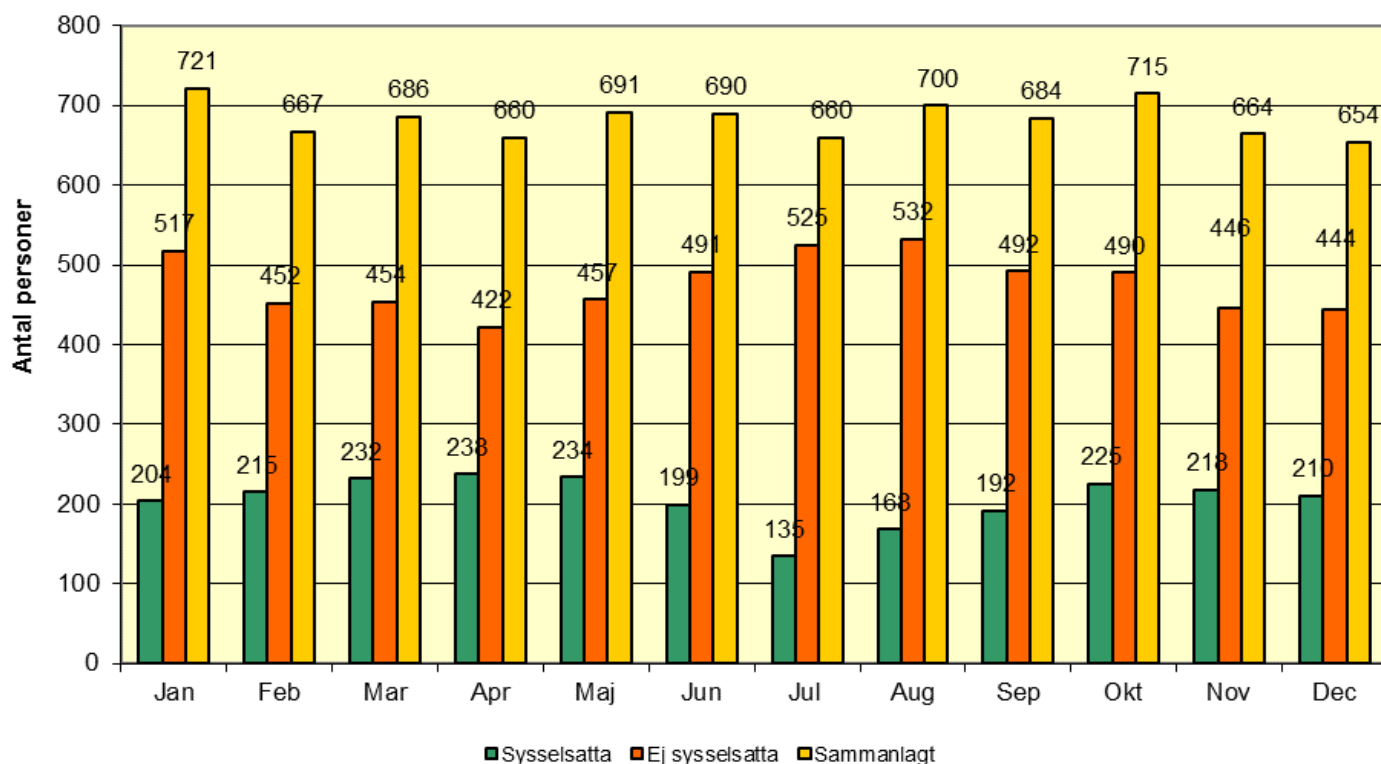


Diagram 13

Antal sysselsatta långtidsarbetslösa i genomsnitt per månad 2009-2019

2009	68
2010	74
2011	85
2012	122
2013	154
2014	163
2015	176
2016	190
2017	206
2018	221
2019	189

Tabell 15





## 11. PREMIERINGAR

Vid julfesten premierades följande personer och grupper för goda insatser under året:

1. Årets medarbetare

Skolgångshandledaren vid Ekenäs högstadieskola Ann-Christin Himmelroos

2. Årets glädjespridare

Köksbiträdet vid Karis centralkök Kim Sipola

3. Årets förman

Enhetschefen vid hemvården Minna Yli-Tainio

4. Öppen klass

"Årets kämparinsats" av IT-assistenten Kari Levälähti

"Årets rekryteringsambassadörer" Ulrica Wikholm och Krister Löf vid hemvården i Karis.

5. Årets positiva insats

Motionsrådgivningen, Julia Salmela, Lisbet Strandberg och Patrik Nyberg

Made in Raseborg – bodyn, Petra Louhimies och Martina Österberg





## 12. PERSONALENKÄT

För att kartlägga personalens välmående och upplevelse av arbetet genomfördes under 2019 en enkät bland personalen. Enkäten fylldes i mellan 1 november och 5 december 2019. Totalt 1109 enkätsvar kom in. Svarsprocenten blev ca 60 %.

Målet är att enkäten skall genomföras årligen och att resultaten skall användas för att förbättra arbetsförhållandena och personalens välmående.

Enkäten består av 43 frågor som omfattar följande områden:

- Personuppgifter (kön, åldersgrupp, arbetsplats).
- Arbetsförhållanden och arbetstid.
- Arbetsatmosfär och arbetsgemenskap.
- Information och respons.
- Jämlikhet, rättvishet och uppskattning.
- Löne- och belöningspolicy.
- Förmannens arbete.
- Utvecklingsmöjligheter.
- Möjligheter att delta och påverka.
- Övriga frågor (utvecklingssamtal, pension, mobbing).

Alla anställda som har en raseborg.fi e-post adress fick via e-post en länk till enkäten. Länken är unik och gör att varje anställd kunde fylla i enkäten endast en gång. Enkäten var tvåspråkig och tar 10-15 minuter att fylla i. Enkäten fick ifyllas på arbetstid. Förmannen ansvarade för att dator fanns tillgänglig även för de anställda som inte har egen dator i arbetet. Några yrkesgrupper, bl.a. familjedagvårdarna fick möjlighet att besvara enkäten till pappers.



Programmet som användes för personalenkäten (ZEF) omöjliggör redovisning av enkätsvar som omfattar färre än 4 personers svar. Detta för att inga enskilda anställdas svar skall kunna gå att identifiera. Programadministratörerna kan se om en enskild anställd har fyllt i enkäten, men det går inte att se hur någon enskild fråga besvarats. Integritetsskyddet för den som svarar på enkäten garanteras i grundlagens 10 §, lagen om dataskydd vid elektronisk kommunikation, dataskyddslagen, lagen om integritetsskydd i arbetslivet samt strafflagen 24 kap, 8 §.

Resultatet av enkäten har sammanställts på avdelnings- eller enhetsnivå. Varje förman ansvarar för att personalen inom avdelningen/enheten får ta del av enkätens resultat, samt för att nödvändiga åtgärder görs till följd av enkätens resultat.

Resultatet av enkäten har analyserats i olika korstabelleringar för att få ut så mycket information som möjligt av svaren. Följande allmänna konklusioner kan göras om enkätens resultat inom hela organisationen:

1. Den fysiska och psykiska belastningen upplevs som störst inom social- och hälsovårdssektorn. Över lag har dock personalen blivit nöjdare med arbetsförhållandena och arbetstiden.
2. Männen och äldre arbetstagare är nöjdare med arbetsplatsens fysiska förhållanden såsom utrymmen, luftkvalitet etc. än vad kvinnor och yngre arbetstagare verkar vara.
3. Inom tekniska sektorn och Raseborgs vatten är man nöjdast med arbetstiderna.
4. Det är väldigt små skillnader i hur olika åldersgrupper upplever vi-andan på arbetsplatsen. Inom koncerttjänster verkar man vara minst nöjd med arbetsatmosfär och gemenskap. Männen vågar dock i något högre grad än kvinnorna framföra avvikande åsikter och ifrågasätta saker i arbetet.
5. Inom organisationen som helhet tycker man att informationen och responsen blivit bättre. Nöjdast är man inom bildningssektorn. Föga överraskande anser de som haft utvecklingssamtal att de fått mer respons än de som inte haft utvecklingssamtal.
6. Inom bildningssektorn upplever man i högre grad än andra att man blir rättvist behandlad och respekterad som individ. Över lag upplever personalen att jämlikheten och rättvisan ökat.
7. Männen och yngre arbetstagare upplever i högre grad än kvinnor och äldre arbetstagare att kvinnor och män behandlas på samma grunder.
8. Inom bildningssektorn verkar man vara något mer medveten om grunderna för sin lön än andra vilket kan ha att göra med lärarnas speciella kollektivavtal. Inom koncerttjänster verkar man vara nöjdast med sina löner. Social- och hälsovårdssektorn är den sektor där man är minst nöjd med sina löner.

### Hållna utvecklingssamtal enligt svar i personalenkäten

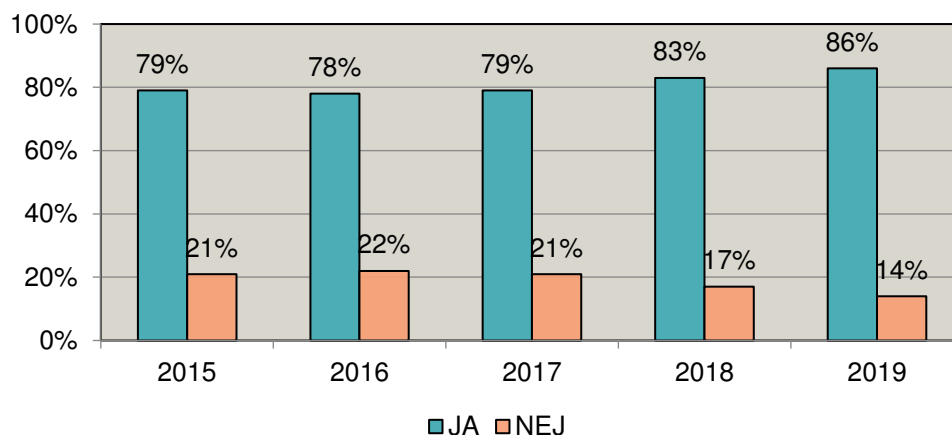


Diagram 14

9. Männen är som tidigare något nöjdare med sina löner än kvinnorna. Den åldersgrupp som är minst nöjda med sin lön är de som är 30-39 åringarna. De som däremot verkar nöjda med sin lön är de som är över 60.
10. Inom hela organisationen upplever man att förmännen sköter sitt arbete bättre än tidigare.
11. Minst nöjda med förmännen är man inom tekniska sektorn. Inom bildningssektorn är det tvärtom.
12. Över lag trivs personalen i hög grad med de arbetsuppgifter man har, och man anser att man har möjlighet att få utbildning i arbetet. Kvinnorna verkar tycka att det är roligare att komma till arbetet än männen.
13. Inom koncerttjänster anser man ha sämre möjligheter än andra att byta arbetsuppgifter eller delta i rotation.
14. Upplevelsen av att arbetsplatsen är demokratisk är särskilt hög för männen och inom bildningssektorn. Inom social- och hälsovårdssektorn är det tvärtom.
15. 2019 är det betydligt fler än 2018 som uppger att de haft ett utvecklingssamtal. De som inte haft något utvecklingssamtal är över lag mindre nöjda än andra. Trenden är tydlig i alla svar.
16. Osakligt bemötande har upplevts av 58 personer. Det är en minskning jämfört med 2018 (74 st.). De som anser sig vara osakligt bemötta kommer från alla sektorer.
17. De som ansett sig vara osakligt bemötta är över lag mindre nöjda än andra. Särskilt gäller det vi-andan och förmågan att behandla konflikter när sådana uppstår. Däremot anser sig de osakligt bemötta nästan i lika hög grad som andra själva sträva efter att förbättra arbetsatmosfären.
18. Personer som anser sig utsatta för osakligt bemötande är missnöjda med sin förman och har lågt förtroende för denne.
19. Ca 20 % av alla svarande uppger att de tänker gå i pension först efter 65 års ålder.
20. Överlag visar personalenkät 2019 att personalen blivit nöjdare än 2018.

### 13. PERSONALREPRESENTANTERNAS KOMMENTAR

På tio år har Raseborg till många delar utvecklats. Siffrorna i personalboks slutet uppvisar en jämn förbättring under årens lopp också vad gäller personalens arbetstillfredsställelse. Vi är på väg i rätt riktning.

Förtroende kan inte beordras och det kan inte förbättras enbart genom tal, utan även här är det gärningarna som avgör. På hösten behandlade stadsfullmäktige ett initiativ, genom vilket man försökte öka personalens möjligheter till påverkan och delaktighet. Man har lovat att svara på detta i och med den nya förvaltningsstadgan. Förhoppningsvis lyssnar arbetsgivaren då allt mera på sin personal redan under beredningen av beslut, lika öppet som arbetsgivaren nu lyssnar på sina ungdomar och seniorer.

Personalen gör framgången och att ge möjlighet till delaktighet i alla möjliga sammanhang är gärningar som ökar förtroendet. Ett transparent ledarskap och ett sporrande lönesystem skulle vara goda vägvisare både för att bygga upp förtroende och för att utveckla välbefinnandet i arbetet. Av dessa växer i arbetsgemenskapen en vi-anda som gör Raseborg ännu bättre.

