

PERSONALRAPPORT 2023

LOVISA STAD



INNEHÅLL

1.	Inledning	3
2.	Kompetens och förnyelse	4
2.1.	Arbetstagarnas kompetens och kapacitet att förnya sig	4
2.2.	Personal- och kompletteringsutbildning och frivillig utbildning	5
2.3.	Lediga arbetsplatser	5
3.	Ledning av arbetshälsa	5
3.1	Den strategiska nivån i fråga om ledning av arbetshälsa	6
3.2	Sektornivå	11
3.3.	Enhetsnivå	15
3.4.	Individnivå	18
4.	Ledarskap och chefsarbete	19
4.1	Morgonkaffe för cheferna	19
5.	Produktivitet och resultat	19
5.1.	Utvecklingssamtal	19
6.	Plan för jämställdhet och likabehandling 2022–2023, observationer och åtgärder	19

1. Inledning

I början av 2022 tog Lovisa stad i bruk en ny struktur för personalrapporten som är i enlighet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) nya rekommendation. Denna personalrapport för 2023 baserar sig således också på KT:s rekommendation. KT:s rekommendation om utarbetandet av personalrapporten belyser fyra olika ämnesområden:

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

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

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

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

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

Uppgifter om personalens välbefinnande behandlas regelbundet i Lovisa stad i samarbete med representanter för personalen. Uppgifterna i personalberättelsen har samlats från personaldatasystemet Populus, som används i Lovisa stad. I rapporten användes dessutom uppgifter från bokföringen, Keva, stadens personalenkät och företagshälsovården. Personalberättelsen för 2023 har sammanställts och utarbetats av stadens personalförvaltningsteam (HR-teamet), som består av personalchefen och de HR-sakkunniga.

2. Kompetens och förnyelse

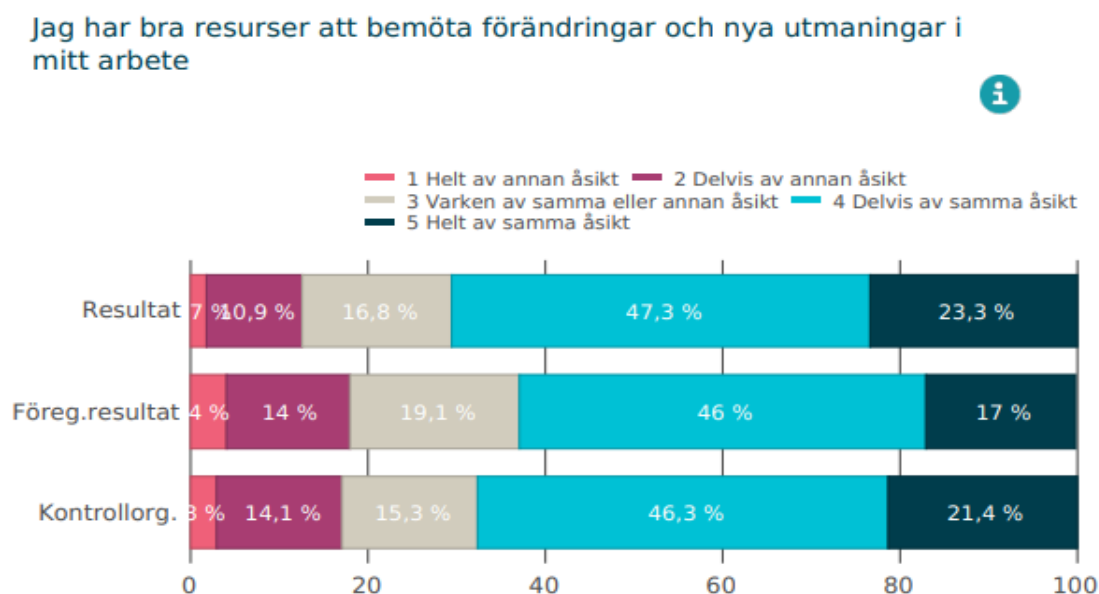
Arbetsuppgifterna och kompetenskraven för arbetsuppgifterna förändras ibland väldigt snabbt. Detta förutsätter att organisationen och personalen är beredda på förändring. För att uppnå beredskap för förändring krävs att arbetskraven och kompetensbehoven identifieras på organisations- och individnivå.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

De kommunala organisationerna ska stöda utvecklingen av det egna arbetet och den egna kompetensen hos var och en av arbetstagarna. Det finns otaliga sätt att utveckla arbetet och verksamheten. Dynamisk utveckling är ett bra utvecklingssätt då verksamhetsmiljön förändras snabbt och det inte finns något tydligt slutmål. Utöver snabb och cyklisk reaktionsförmåga krävs också ett metodiskt utvecklingssätt.

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

2.1. Arbetstagarnas kompetens och kapacitet att förnya sig

I den personalenkät som genomfördes under hösten 2023 uppskattade stadens anställda sina resurser att möta förändringar och nya utmaningar i arbetet på följande sätt:



Utgående från resultaten och i jämförelse med 2022 kan man konstatera att den procentuella andelen anställda som antingen var helt av samma åsikt eller delvis av samma åsikt om att de har bra resurser att möta förändringar och nya utmaningar i arbetet har ökat under 2023. Kontrollgruppen består av 66 organisationer som är så kallade mellanstora kommuner. När man jämför kontrollgruppens resultat för 2023 med Lovisa stads resultat kan man konstatera att de som svarade på enkäten i Lovisa stad upplever att de kan möta förändringar och nya utmaningar i arbetet bättre än kontrollgruppen.

2.2. Personal- och kompletteringsutbildning och frivillig utbildning

Personalens fortbildning grundar sig på en plan som fastställs årligen. Totalt 940 utbildningsdagar av olika slag registrerades 2023 (2022: 1 586 utbildningsdagar). Totala antalet utbildningsdagar minskade jämfört med föregående år eftersom grundtrygghetscentralen överfördes till välfärdsområdet. Talet inbegriper också oavlönade närstudiedagar i anslutning till läroavtalsutbildningar men inte lärarnas studie- och planeringsdagar, vilka står utanför registreringen av utbildningsdagar.

HR-teamet har under 2023 hållit olika informationsmöten och utbildningar för cheferna om aktuella ändringar i tjänste- och arbetskollektivavtalen (VES/TES) och om våra egna anvisningar (t.ex. på chefernas kaffestunder).

HR-teamet har gjort inspelningar till cheferna om sina interna utbildningar, bland annat Populus- och VES/TES-utbildningar. Det interna stärkandet av kompetensen har haft att göra med bland annat anställningsförhållandets villkor och ledning av arbetsförmåga och arbetshälsa. Utöver utbildningsplanen och HR-utbildningar har personalen haft en obegränsad rätt till Eduhouse kursmaterial.

Arbetsgivaren förutsatte att alla chefer skulle genomgå en utbildning i chefers arbetarskyddsansvar, som ordnades av KT 29.11.2023, och Arbetshälsoinstitutets nätutbildning om nolltolerans för arbetsplatsmobbing (6 moduler). Denna utbildning fortsätter fram till våren 2024.

Tillsammans med Mehiläinen Oy planerades på hösten 2023 fyra utbildningstillfällen för chefer. Avsikten är att genomföra utbildningarna på våren 2024.

2.3. Lediga arbetsplatser

År 2023 fanns 202 (år 2022: 284) lediga uppgifter eller tjänster att söka i Lovisa stad. Sammanlagt 1173 sökanden sökte dessa lediga uppgifter och tjänster (år 2022: 850 sökanden). Till största delen gällde rekryteringen centralen för bildning och välfärd. Antalet sökande per uppgift/tjänst var ungefär sex medan 2022 var antalet tre. Att öka antalet sökande har alltså lyckats vilket beror på bland annat att man tog Urasivu (karriärsida) på Kuntarekry i bruk och ägnade uppmärksamhet åt rekryteringsannonsernas innehåll och attraktivitet. För vissa tjänster på direktörsnivå och chefsnivå har man använt tjänster av rekryteringsföretag.

3. Ledning av arbetshälsa

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

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

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

Organisationens högsta ledning ska fastställa tydliga innehåll och mål, utvecklingsprocesser, resurser samt indikatorer för välbefinnandet i arbetet och anvisningar för hur indikatorerna följs upp. Ledningen ska främja principerna för ledningen av välbefinnandet i arbetet samt tolkningen av dem inom och utanför organisationen.

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

3.1 Den strategiska nivån i fråga om ledning av arbetshälsa

Personalresurser är en av målsättningarna i vår stadsstrategi.

En uppskattad personal

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

Välbefinnandet i arbetet främjas genom samarbete. Välbefinnande i arbetet kan definieras på olika sätt, till exempel så här: Välbefinnande i arbetet innebär tryggt, hälsosamt och produktivt arbete som utförs av yrkeskunniga anställda och arbetskollektiv inom en organisation som leds väl. Arbetet upplevs meningsfullt och viktigt. Arbetet stöder livet i sin helhet.

Välbefinnande i arbetet är något som såväl individen som arbetsgemenskapen upplever och det syns också utåt, till exempel till kunderna och klienterna. Arbetet löper och kunskaperna och arbetets svårighetsgrad är i balans.

Välbefinnandet i arbetet syns och kan också kännas:

- Vardagen löper och målen uppnås.
- Stöd ges och fås i arbetsvardagen.
- De anställda har en god arbetstagarupplevelse.
- Arbetskollektivet är attraktivt.

- Det finns flexibilitet och förnyelseförmåga.

Individen har ansvar för sin egen arbetsförmåga: hälsosamt liv och återhämtning, att känna igen sina gränser och att hålla arbetsbördan rimlig, förändringsberedskap och att utveckla eller ändra sin karriär. Individen ansvarar för sin egen del också för välbefinnandet i arbetsgemenskapen.

God atmosfär på arbetsplatsen och smidigt samarbete spelar en central roll i upprätthållandet av arbetsförmågan och förebyggandet av utmattning. Arbetsgemenskapen kan lyfta fram problem och missförhållanden med arbetsförmågan på många nivåer. Närledning av arbetsgemenskapen har en nyckelroll: rättvisa, möjlighet att påverka och respons.

Välbefinnandet i arbetet påverkas av arbetets, arbetsplatsens, ledarskapets och arbetskollektivets strukturer och praxis. Även om alla upplever välbefinnande i arbetet på ett individuellt sätt, är det viktigt att frågor som anknyter till välbefinnande i arbetet behandlas gemensamt på arbetsplatsen. Det är engagerande att utveckla välbefinnandet i arbetet tillsammans, och det ökar känslan av delaktighet. Även lagstiftningen styr arbetsgivarna att utveckla arbetsplatsen tillsammans med personalen.

Att arbetsgemenskapen är fungerande yttrar sig i arbetsplatsens atmosfär som entusiasm, tillit, mod, kreativitet, vi-anda, öppenhet, uppskattning, engagemang, ansvarsfullhet och positivitet.

Inom arbetsgemenskapen vågar man också lyfta fram sådant som behöver utvecklas. Varje anställd inom olika uppgifter i organisationen får information om frågor som anknyter till hur arbetsgemenskapen fungerar. Chefen ansvarar för att skapa ett forum där man kan lyfta fram frågor att behandla tillsammans, till exempel på ett arbetsplatsmöte.

Personalens resurser granskas genom en personal-/arbetshälsoenkät, och 2023 använde vi oss för andra gången av en enkätmall som utarbetats av Keva. Enkäten skickades till 652 anställda och besvarades av 420 anställda. Svarsfrekvensen var 64,4 %, vilket är lite högre än under föregående år (64,3%). Resultaten jämfördes med resultaten från 2022 och dessutom inkluderade jämförelsematerialet 66 andra organisationer (medelstora kommuner).

På hela stadens nivå lyckades vi bäst inom följande delområden:

- Tillräckligt med tid för att utföra arbetet
- Möjligheter att påverka eget arbete
- Resurser att möta förändringar och nya utmaningar i arbetet
- Närchefen delar ansvar till anställda
- Arbetsplatsen rekommenderas till bekanta

På hela stadens nivå fanns det mest att förbättra med följande påståenden:

- Mål för min arbetsenhet
- Organisationens strategiska riktlinjer och hur de styr verksamheten

Resultaten har behandlats tillsammans med arbetsenheterna och personalen så att varje enhet har lyft fram tre välfungerande delområden och ett utvecklingsobjekt. Från närcheferna samlades via en Webropol-enkät information om utvecklingsobjekt, vilka beskrivs närmare i avsnitt 3.3.

Cykelförmån för stadens personal

Stadsstyrelsen i Lovisa beslutade 18.12.2023 utgående från en konkurrensutsättning gjord på hösten 2023 att välja Oomi Oy som leverantör av en leasingtjänst för förmånsbilar för stadens personal. Förmånsbilar tas i bruk på våren 2024, och genom den här frivilliga möjligheten främjar vi personalens välbefinnande.

Avgiftsfri nyttjanderätt till stadens gym för stadens personal

Till stadsfullmäktige inlämnades 19.4.2023 en fullmäktigemotion i vilken det föreslogs att Lovisa stads personal skulle få gratis nyttjanderätt till stadens gym. Som motivering till detta angavs i motionen bland annat att det är viktigt att arbetsgivaren främjar de anställdas hälsa och välfärd. Arbetsgivaren bör även sporra sina anställda till att varje dag göra något hälsofrämjande. I motionen lyftes också fram att den avgiftsfria nyttjanderätten skulle förebygga frånvarofall bland de anställda och stödja personalens psykiska och fysiska välfärd.

Svaret på fullmäktigemotionen gavs till stadsfullmäktige 13.9.2023. I svaret konstaterades att ärendet bereds på det sätt att staden erbjuder till sina anställda avgiftsfri nyttjanderätt till stadens gym från och med 1.1.2024 och att principerna för användningen ska preciseras först. Arbetskydds- och samarbetsgruppen fastställde principerna 13.12.2023 och därmed trädde den avgiftsfria nyttjanderätten i kraft från och med 1.1.2024.

Auntie

Auntie är lättillgängligt stöd för utmaningar i det psykiska välbefinnandet och för självhantering. Konfidentiella enskilda samtal med en yrkesutbildad person inom psykisk hälsa samt övningar och material hjälper anställda att förebygga problem innan de blir för stora.

Eftersom fortfarande 30,7 % av all vår sjukfrånvaro beror på psykisk ohälsa, har vi förlängt vårt avtal med AUNTIE för att förbättra denna situation. Auntie är förebyggande hjälp med låg tröskel. Tjänsten baserar sig på paket som främjar psykisk hälsa. Paketet innehåller fem 45 minuter långa nätmöten med en yrkesutbildad person inom psykisk hälsa samt nyttiga övningar. Auntie-nätmötena är arbetstid.

Samarbete med företagshälsovården

Ett nytt avtal om företagshälsovård för Lovisa stads personal godkändes i stadsstyrelsen 27.11.2023. Avtalet slöts med Mehiläinen Oy för perioden 1.4.2024–31.3.2028 så att avtalet vid behov kan förlängas med två optionsår. Förutom den lagstadgade förebyggande företagshälsovården har man för de anställda i Lovisa stad ordnat möjlighet till företagshälsobetonad sjukvård. I det samarbete som gäller arbetshälsa har huvudfokus legat på kompanjonskap och inflytande. Arbetsförmågan och arbetshälsan stöds i enlighet med servicebeskrivningen och i olika forum genom samarbete mellan cheferna, HR-teamet och företagshälsovårdsteamet. Under det gångna året har man särskilt satsat på att främja det psykiska välbefinnandet.

Företagshälsovårdsteamets arbete i fråga om att stöda arbetsförmågan har bestått av följande åtgärder. Siffrorna för 2022 inbegriper inte grundtrygghetscentralen:

<u>Företagsläkare:</u> • Uppföljning och stödjande av arbetsförmågan: 312 st. (2022: 395 st.) • Bedömning av återgång till arbetet: 18 st. (2022: 2 st.) • Bedömning av behovet av rehabilitering: 141 st. (år 2022: 175 st.) • Nätverksmöten kring arbetshälsa: 25 st. (2022: 39 st.) • Bedömning av arbetsförmågan: 24 st. (2022: 6 st.)	<u>Företagshälsovårdare:</u> • Kontakt med den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 32 st. (2022: 38 st.) • Kontakt med arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 2 st. (2022: 3 st.) • Uppföljning av arbetsförmåga: 3 st. (2022: 1 st.) • Bedömning av arbetsförmågan 2 st. (2022: 3 st.) • Analys av arbetsförmågan: 10 st. (2022: 3 st.) • Nätverksmöte kring arbetshälsa: 21 st. (2022: 41 st.)
<u>Företagsfysioterapeut:</u> • Kontakt med den anställda, stödjande av arbetsförmågan: 2 st. (2022: 30 st.) • Kontakt med arbetsplatsen, stödjande av arbetsförmågan: 0 st. (2022: 1 st.) • Uppföljning av arbetsförmåga: 5 st. (2022: 5 st.) • Bedömning av behovet av rehabilitering: 0 st. (2022: 14 st.) • Bedömning av återgång till arbete: 2 st. (2022: 2 st.) • Bedömning på arbetsplatsen av möjligheten att justera arbetsuppgifterna: 4 st., (2022: 2 st.)	<u>Företagspsykolog:</u> • Nätverksmöte kring arbetshälsa: 1 st. (2022: 5 st.)

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

Så som anges i tabellen nedan var de mest betydande orsakerna till hälsorelaterad frånvaro mental ohälsa (30,7 %), sjukdomar i andningsorganen (18,1 %) och skador (15,2 %).

Diagnosklasser för hälsorelaterad frånvaro under 2022 och 2023

Diagnosklass		
%	2022	2023
M (Stödorgan)	18,1	13,8
F (Psykisk hälsa)	27,4	30,7
J (Andning)	12,7	18,1
S-T (Skador)	10,6	15,2
R (Sjukdomssymptom)	12,8	10,9
A-B (Smitta)	0,6	2,1
L (Hud)	0,2	2,1
Övriga	17,3	7,1
Sammanlagt	100	100

Räknat i antal dagar har frånvaron på grund av psykisk ohälsa minskat lite från föregående år: antalet frånvarodagar uppgick 2023 till 2 166 dagar, medan motsvarande tal för 2022 var 2 389 dagar. Medellängden på frånvaro av orsaker som relaterar till psykisk hälsa var 29,1 dagar.

Personalen led av luftvägsinfektioner 6 % mer under 2022 än under 2023. Frånvaron i kategorin "övriga" har gått ner cirka 10 % eftersom coronavirusprovtagningen upphörde och de som uppvisar symptom på coronavirusinfektion nu är diagnostiserade under luftvägsinfektioner. Frånvaron på grund av olyckor har ökat med cirka 4 %. Frånvaron på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen har ökat med cirka 4 %.

Under 2023 fortsatte samarbetet med företagshälsovårdsteamet, centralernas ledningsgrupper och HR-teamet. Centralernas nyckeltal relaterade till arbetsförmåga har setts över 1–2 gånger per år, och för att stöda arbetsförmågan har man planerat åtgärder som fokuserar på de utmaningar gällande arbetsförmågan som de olika centralerna har.

Kostnader för arbetsförmåga

I Lovisa stad har de totala kostnaderna för arbetsförmåga sjunkit sedan 2019 med undantag av 2022 då kostnaderna ökade. År 2023 hade kostnaderna börjat avta igen. I Lovisa utgjorde kostnaderna för arbetsförmåga 5,1 procent av löneinkomsterna 2023 och uppgick därmed till sammanlagt 1,3 miljoner euro.

- Kostnader för sjukfrånvaro: 0,8 miljoner euro (år 2022: 1,4 miljoner euro)
- Kostnader för företagshälsovård: 165 954 euro (år 2022: 226 100 euro)
- Invalidpensionsavgift: 273 351 euro (år 2022: 323 846 euro)
- Olycksfallsförsäkringsavgifter: 80 983 euro (år 2021: 81 496 euro)

Invalidpensionsavgiften stiger

- År 2023 utgör invalidpensionsavgiftsprocenten 1,06 % (år 2022: 0,84 %) av lönesumman eller 273 351 euro. Inom hela den kommunala sektorn 0,9 procent.
- Invalidpensionsavgiftsprocenten i Lovisa beräknas uppgå till 1,07 procent år 2024. I medeltal inom den kommunala sektorn 0,8 procent.

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

Arbetsframtidsgrupp/Arbetsframtidssbank

Arbetsframtidssbankens arbetsprövning används då alternativet skulle ha varit sjukfrånvaro. I första hand ska dock alltid Kevas eller FPA:s tjänster användas som stödåtgärder. Under 2023 stöddes en persons karriär genom arbetsframtidssbankens arbetsprövning under 4 månader.

Verksamhetsmodeller som stöder välbefinnande i arbetet

Under 2023 har vi uppdaterat på stadens intranät våra anvisningar vars syfte är att öka jämställd och jämlik behandling bland stadens anställda och att samtidigt ge cheferna och arbetstagarna modeller för hur man ska gå till väga i olika typer av utmanande situationer. För hantering av trakasserier och osakligt bemötande som äventyrar hälsan finns till exempel, från och med 1.6.2023, en ny WPro-blankett: Rapport om osakligt beteende eller trakasserier.

3.2 Sektornivå

Budgetmål

De mål i stadens nya strategi som gäller personalens välbefinnande varierar från år till år i form av budgetmål. De mål för 2023 som gäller personalens välbefinnande är följande enligt central:

Mål/centraler	Centralen för bildning och välfärd	Centralen för näringsliv och infrastruktur	Stadskanslicentralen
Vi främjar personalens välfärd, trivsel och arbetsförmåga i all vår verksamhet.	Vi använder benchmarking för att främja personalens välbefinnande i arbetet. Vi utnyttjar också följande metoder: En arbetsplats där sinnet mår bra, Tyhy-aktivatorer och Auntie.	Flexibla arbetsarrangemang Resurser och arbetsmängd i balans Vi ingriper i ignorering av chefsnivåer i ledningsarbete	Vi satsar på förebyggande åtgärder.
Omfattningen och kompetensen av vår personal är dimensionerad i relation till uppgifterna. Tillräckligt med tid reserveras för chefsuppgifterna.	Minst 80 procent av de anställda och cheferna upplever att de har tillräckligt med tid att utföra arbetsuppgifterna. Minst 80 procent av de anställda och cheferna upplever att de kan utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.	Resurser och arbetsmängd i balans Vi uppskattar personalens kunskaper och lyfter fram det.	Enligt personalenkäten upplever minst 80 procent av de anställda och cheferna att de har tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna. Enligt resultaten i personalenkäten upplever minst 80 procent att de kan utnyttja sin kunskap och sina färdigheter i sitt arbete.

Varje anställd upplever sig vara hörd och arbetet utvecklas i samarbete med personalen.	Minst 80 procent av dem som svarat på personalenkäten upplever att de kan inverka på sitt eget arbete.	Vi uppskattar personalens kunskande och ger personalen ansvar.	Enligt resultaten i personalenkäten upplever minst 80 procent att de kan inverka på sitt eget arbete.
Arbetets mål och syften utarbetas tillsammans med personalen och årligen utvärderas tidsenligheten och funktionen av arbetsbeskrivningarna, arbetsuppgifterna och arbetsprocesserna.	Arbetsbeskrivningarna är uppdaterade. Vi har fört utvecklingssamtal med alla anställda.	Vi uppdaterar arbetsbeskrivningarna vid behov. Vi för utvecklingssamtal.	Arbetsbeskrivningarna är uppdaterade. Vi har fört utvecklingssamtal med alla anställda.
Personalen ges stöd i en värld och arbetsmiljö som är i förändring.	Utbildningsplanen motsvarar branschens behov.	Vi deltar i utbildningar.	Vi kartlägger planenligt personalens utbildningsbehov.

Längden på hälsorelaterade frånvaroperioder, kalenderdagar, år 2023

Sjukfrånvaro (sammanlagt, inklusive olyckor)	Avlönad sjukfrånvaro, antal kalenderdagar	Oavlönad sjukfrånvaro, antal kalenderdagar
1–7 dagar	3 095	11
8–29 dagar	2 212	67
30–59 dagar	626	32
60–89 dagar	257	61
90–179 dagar	91	214
Över 180 dagar	0	185

Den hälsorelaterade frånvaron i antal kalenderdagar uppgick till sammanlagt 9 520 dagar (år 2022: 9 963 dagar). Frånvaron minskade med cirka 400 dagar. Det är värt att observera att från början av 2023 räknades den hälsorelaterade frånvaron i antal kalenderdagar enligt KT:s nya rekommendation, medan den hälsorelaterade frånvaron 2022 räknades i antal arbetsdagar. Således är de ovan nämnda siffrorna inte direkt sinsemellan jämförbara.

Ledning av arbetsförmåga

I Lovisa stad används en digital plattform som utformats av Mehiläinen, Chefskompassen + Kompassen för arbetsförmåga, som stöd för ledandet av arbetsförmågan och som stöd för företagshälsovårdssamarbetet. I chefskompassen finns tre olika uppgifter:

1. Att ordna samtal om arbetsförmåga (larmgräns efter 14 frånvarodagar eller efter tre sjukfrånvaroperioder under fyra månader)
2. Samtal om återgång till arbetet efter en längre sjukfrånvaro
3. Kontakt med den anställda under sjukfrånvaron

Under det gångna året har fokus legat på samtal om arbetsförmåga och på uppföljning av de åtgärder som överenskommits under samtalen. Samtal om återgång till arbetet ordnas i regel tillsammans med företagshälsovården i samband med nätverksmöten kring arbetshälsa. Det är också värt att notera att cheferna har kontaktat arbetstagarna under sjukfrånvaron.

Under 2023 har vi arbetat aktivt för att vi skulle få både chefskompassen och kompassen för arbetsförmåga att fungera så optimalt som möjligt så att vi skulle få överfört all värdefull information så väl och komplett som möjligt från Populus direkt till Kompasserna, och här har vi samarbetat mycket med såväl Mehiläinen som CGI.

Chefskompassen (år 2023: 149 händelser)

Chefskompassen stöder cheferna i chefsarbetet enligt företagets modell för tidiga åtgärder. När den anställda är frånvarande från sitt arbete utan avbrott till exempel två veckor eller under fyra enskilda frånvaroperioder, meddelar chefskompassen närchefen om hens uppgift att föra ett samtal om välbefinnande i arbetet och/eller om återgång till arbetet med den anställda.

- Fördelar med chefskompassen
 - Stöd till chefer
 - Larmar och påminner chefen om åtgärder som måste utföras, ger råd om vad som ska göras
 - Samlar den information som behövs till stöd för samtalen
 - Stöd till HR
 - Rapporterar öppna och genomförda uppgifter, larmar om icke-utförda uppgifter
 - Frigör tid för utvecklande av verksamheten

Kompassen för arbetsförmåga (år 2023: 42 händelser)

Kompassen för arbetsförmåga gör det möjligt att redan i tidigt skede upptäcka de anställda som är i risk för arbetsoförmåga och säkerställer bästa möjliga stöd för att upprätthålla deras arbetsförmåga och främja deras återgång till arbetet.

Kompassen för arbetsförmåga

1. ger en realtidslägesbild av arbetsförmågan inom företaget
2. hjälper företaget att i tidigt skede identifiera personer som hör till riskgrupp
3. ökar tidig reaktion på risker för arbetsoförmåga: cheferna tar kontakt till arbetshälsan tidigare
4. skapar en kultur av tidigt stöd i företaget tack vare den transparenta ledningen av arbetsförmågan
5. flyttar tyngdpunkten inom personförvaltningens arbete till planering och genomförande av åtgärder för ledning av arbetsförmågan
6. ökar acceptansen av stödet för arbetsförmågan genom en enhetlig process som behandlar anställda jämlikt.

Fördelar med kompassen för arbetsförmåga

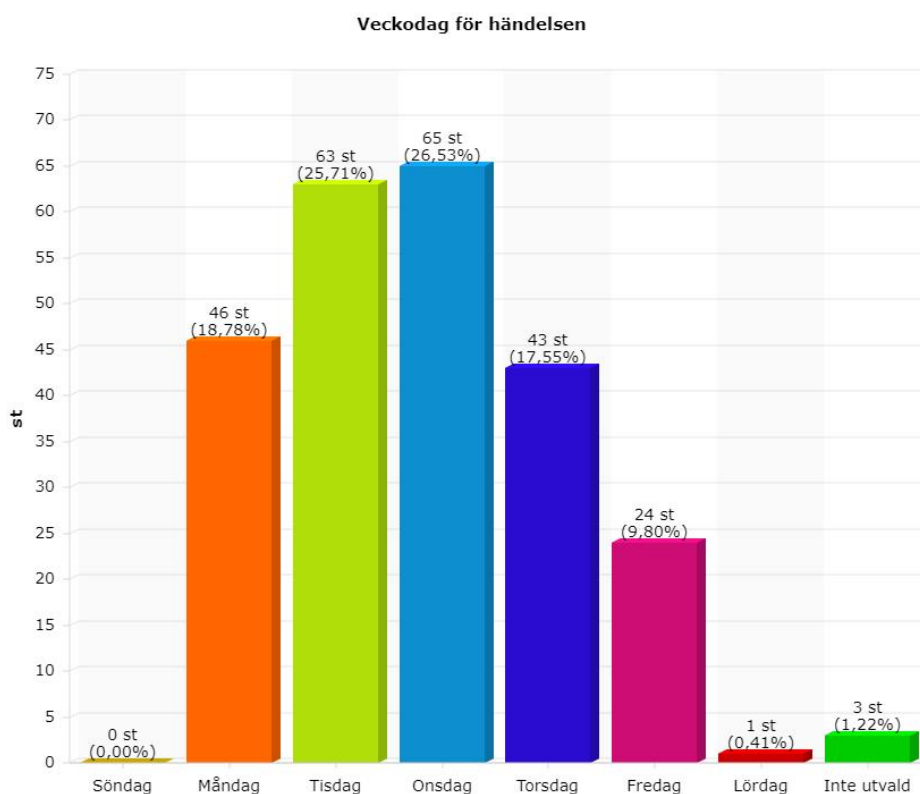
- Stöd till HR
Synliggör riskerna för arbetsoförmåga, hjälper med kunskapsbaserad ledning, frigör tid för utvecklande av verksamheten
- Stöd till företagshälsovården
Larmar enligt avtalade kriterier, stöder effektivt samarbete mellan företaget och företagshälsovården, säkerställer att ingen blir glömd

Inlämnade anmälningar om arbetssäkerhet samt planerade åtgärder för att förebygga anmälningar

Under året lämnades sammanlagt 411 anmälningar om arbetssäkerhet via arbetssäkerhetsprogrammet WPro. Bland annat är 245 av dem anmälningar om arbetssäkerhet och 150 är anmälningar om kund- och klientsäkerhet.

En procent av anmälningarna om arbetssäkerhet (245 stycken) inväntar behandling, 7 % är i behandling och 92 % är slutbehandlade.

Det framgår av anmälningarna att den största delen av arbetsolyckorna inträffar på tisdagar och onsdagar.



54,69 % av dem som har gjort en anmälning är lärare till sitt yrke, 11,43 % är skolgångshandledare och cirka 9,3 % arbetar inom småbarnspedagogiken. Eftersom ungefär 75 % av anmälningarna har kommit från centralen för bildning och välfärd, bör man fokusera på dessa i fortsättningen för att förbättra arbetsförhållandena.

Att förutse säkerheten och hälsosamheten i arbetsomständigheterna utgör en viktig del av ledningen av personalresurserna eftersom såväl olyckor som psykisk belastning kan leda till långvarig frånvaro från arbetet.

3.3. Enhetsnivå

Målet är att man inom varje enhet går igenom resultatet av arbetshälsoenkäten tillsammans med personalen och lyfter fram tre delområden som fungerar bra och ett delområde som behöver utvecklas. I december samlade HR-teamet in uppgifter på enhetsnivå om välbefinnandet i arbetet samt om de områden som ska utvecklas och om därtillhörande utvecklingsåtgärder. Enkäten besvarades av 17 chefer.

Välfungerande delområden:

En förtroendeingivande atmosfär, förverkligandet av likabehandling, organisationens strategiska riktlinjer styr vår verksamhet
* Jag är medveten om min arbetsenhets mål. * Alla i min arbetsenhet känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetssätten. * Det finns en atmosfär av förtroende mellan mig och min chef.
1. Jag är medveten om min arbetsenhets mål. 2. Alla i min arbetsenhet känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetssätten. 3. Det finns en atmosfär av förtroende mellan mig och min chef.
-I min arbetsgemenskap sköter man om introduktionen. -Var och en i min arbetsenhet känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetssätten. -På min arbetsplats behandlas alla jämlikt (till exempel ålder, religion, hälsotillstånd).
I min arbetsmiljö så sköter man om introducering. Alla i min arbetsenhet känner till dess viktigaste uppgifter och verksamhetssätt. Jag har bra resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i mitt arbete.
Mångsidigt kunnande, en gemensam konsekvent linje i arbetet/fostringsarbetet och eleven står i centrum
Det råder en atmosfär av förtroende på min arbetsplats. Vi ber regelbundet om feedback av våra kunder. Jag upplever att min chefs verksamhet är objektiv och rättvis.
1. Jag kan utnyttja mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt i mitt arbete. 2. Alla blir hörda och behandlas är jämlikt. 3. Jag har bra resurser att möta ändringar och uppmaningar i mitt arbete.
Rekommenderar arbetsplats Samarbete Entusiastiska
- Jag kan använda min kunskap och mitt kunnande mångsidigt - Jag vet vilka min arbetsenhets mål är - I min arbetsgemenskap så existerar en atmosfär av tillit
En förtroendeingivande atmosfär Jag kan utnyttja mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt. Konflikter löses
Ärenden som anknyter till arbetets innehåll upplevdes vara bra och att man kan utnyttja sitt kunnande mångsidigt. Stöd från arbetsgemenskapen och arbetskamraterna är också ett plus.
Jag kan utnyttja mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt Jag är medveten om min arbetsenhets mål.

Alla i min arbetsenhet känner till de viktigaste uppgifterna och verksamhetssätten.
1. I vår arbetsgemenskap råder en atmosfär av tillit. 2. I vår arbetsgemenskap arbetar vi enligt de verksamhetssätt som vi tillsammans har kommit överens om. 3. Vår chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och om saker som berör vår enhet.
1. Arbetet är medryckande och vi upplever entusiasm för arbetet. Vi upplever tillfredställelse varje dag när vi arbetar. 2. I arbetet kan man utnyttja sina kunskaper och färdigheter bra. 3. Det finns en atmosfär av förtroende på arbetsplatsen, både mellan de anställda och mellan chefen och de anställda.
Vi kan lösa konflikter. Vi har en bra stämning i arbetsgemenskapen. Vi följer överenskomna tillvägagångssätt.
- Jag kan utnyttja mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt. - Vi utnyttjar respons som vi fått från kunder i utvecklandet av vårt arbete. - I min arbetsenhet gör vi enligt de avtalade verksamhetssätten.

Delområden som behöver utvecklas:

<u>Mer diskussion på alla nivåer</u>
* Arbetet erbjuder mig möjlighet att utveckla mig professionellt.
Arbetet erbjuder mig möjlighet att utveckla mig professionellt.
- Jag är nöjd med hela organisationens sätt att leda organisationen (medeltal 3,0)
Information (Min chef diskuterar tillräckligt med oss om arbetet och saker som rör vår arbetsenhet)
att öka gemenskap och sköta om arbetsmotivation
Samarbetet mellan enheterna fungerar väl.
Introduktion för nya anställda
Arbetsgemenskapen - tillit - samarbete - öppet klimat
- Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb - Jag vet att jag får stöd av min arbetsgivare om min arbetsförmåga försvagas
introduktion och informationsgång
Upplevelser av arbetsbelastning. Syftet är att diskutera mera om dessa saker och dela upplevelser om hur man kan hantera och minska belastningen.
Jag har tillräckligt med tid för att utföra mitt arbete.
Vi anser att vi inte alltid har tillräckligt med resurser att bemöta förändringar och nya utmaningar i vårt arbete.
Respons från elever och kunder -> vi ska utveckla elevernas deltagande i olika processer Dessutom ska vi uppdatera vår arbetsgemenskaps praktiska spelregler och utforma dem till gyllene regler.
Vi behöver satsa på inskolning.

- Chefen diskuterar med oss i tillräcklig utsträckning om frågor som berör arbetet och arbetsgemenskapen. - Ledningen i organisationen baserar sig på öppenhet. - Hela organisationens sätt att leda organisationen

Avtalade åtgärder för delområden som ska utvecklas:

Utvärdering och omformande av mötesstrukturer
Vi möjliggör arbetsrotation och uppmuntrar personalen att lära sig nytt.
Vi möjliggör arbetsrotation, uppmuntrar personalen att lära sig nytt och utveckla sig.
Vi kommer att satsa på hantering av konflikter (medeltal 3,6), främjande av en förtroendeingivande atmosfär (medeltal 3,4), förtydligande av arbetsenhetens mål (medeltal 4,1), gemensamt överenskomna verksamhetssätt och verksamheten enligt dem (medeltal 3,7) och främjande av en förtroendeingivande atmosfär mellan chefen och anställda (medeltal 4,0) med hjälp av ledningsteamets arbetsplatsutredning och dess rekommenderade åtgärder.
Chefen måste diskutera saker som gäller arbetet och arbetsgemenskapen (medeltal 3,4), och därför ska man till exempel utföra gemensamt överenskomna åtgärder som bidrar till att chefens tid räcker till.
Lärarna informerar handledaren som jobbar i klassen.
Vi tar hand om varandras ork genom att ta hänsyn till andra, försöka ordna tid för möten.
Vi diskuterade saken och konstaterade att det är fråga om ett långvarigt problem. Det kom fram bland annat att man kanske inte känner till särdragen av medborgarinstitutets verksamhet i andra enheter. Till verksamhetens särdrag hör bland annat ett stort antal timlärare och hyreslokaler och eventuell kvällbetonad undervisning. I fråga om barn och unga har Skapa-projektet fört med sig samarbete och kunskap från andra enheter, på samma sätt som regelbunden kontakt inom fältet för den grundläggande konstundervisningen. Kulturaktörerna har också egna regelbundna möten där jag är med.
Vi omarbetar introduktionsmappen på nytt och funderar på hur vi kan göra den så nyttig och effektiv som möjligt.
- gemensamma stunder - alla har skyldighet att ingripa - lösa konflikter
Bättre information om Mehiläinens tjänster Bättre koll på stadens Intranet-sidor
Vem gör vad. Vi utser en person/personer/ett helt team. Vi skriver ner det som vi har avtalat och lägger fram det på teams, samt delar utskrifter till grupper. Samverkan. Det är allas uppgift att vara medveten.
Jag svarade lite på det här redan tidigare: Att ta upp ärenden, diskussion och kollegialt stöd. Förtydligande av basuppgiften: vilken nivå är tillräcklig för en god arbetsprestation. Ofta kan en samvetsgrann person själv sätta ribban för högt.
Bl.a. delegera och prioritera uppgifter, planeringstiden finns på arbetsturlistan...
Eftersom utmaningar och förändringar i vårt jobb oftast är delar av större helheter i samhället kan vi inte själva påverka dem så mycket. Det som vi kommer att göra är att vi allt mer stöder varandra i arbetet, följer överenskomna tillvägagångssätt och sätter upp realistiska mål.
Arbetet har redan börjat. Skolans ledningsgrupp har redan utarbetat en tidtabell för spelreglerna och hela personalen har delaktiggjorts i arbetet före jul.

Processer för elevernas delaktighet utvecklas i samarbete med elevrådet, den generellt inriktade elevhälsan och barnparlamentet. Detta arbete har också börjat redan.
Cheferna behöver vara tydligare beträffande inskolning.
- Vi ökar antalet personalmöten och diskussionsmöjligheterna. - Vi förbättrar kommunikationen och interaktionen. - Chefen är närvarande på arbetsplatsen och lätt anträffbar.

3.4. Individnivå

Stödåtgärder för individens välbefinnande:

Tidigt stöd / förebyggande:

*utvecklingssamtal *arbetshälsoenkät *riskbedömning *hälsoundersökningar och anvisning/rådgivning från företagshälsovårdaren *arbetsplatsutredningar *fiilismätare *Auntie *TYHY-aktivatorer *verkstäder för chefer i TYHY/TYKY-ledning samt andra utbildningar (HR, Arbetshälsoinstitutet och Arbetarskyddscentralen) *arbetshandledning *team- och personalmöten *utvecklingsdagar/gemensam planering *stöd från arbetsgemenskapen och involverande personalledning

Tidigt stöd/reagerande:

*samtal om arbetsförmåga *belastningsvågen (ttk.fi) *återhämtningsräknare (ttl.fi) *WPro-anmälningar *bedömning av arbetsförmåga *anpassning av arbetet *arbetsprövningar på deltid (Keva, FPA IF, arbetsframtidbanken) *ersättande arbete *stöd från företagsläkaren *arbetshandledning *de arbetarskyddsfullmäktige

Stöd för återgång till arbete:

*bedömning av arbetsförmåga *arbetsprövningar på deltid (Keva, FPA, IF, arbetsframtidbanken) *ersättande arbete (används om man bedömer att den anställda har arbetsförmåga, med andra ord är den anställda i arbete, men kan inte prestera till 100 %) (tillfälligt max. 10 vardagar) *nätverksmöte kring arbetshälsa *Auntie Back to Business-paket (5 x 45 minuter)

Stöd för arbetsframtiden:

*karriärsamtal *företagspsykolog *förlikning i arbetsgemenskapen *rehabiliteringar *TYHY/TYKY-utbildningar

Arbetarskyddets tema 2023 och 2024

Syftet med helheten 2024 Fem stjärnor för välbefinnande i arbetet (TTK), som baserar sig på Arbetarskyddscentralens material, är att hjälpa personalen och cheferna att hantera sitt arbete med hjälp av olika verktyg och filer. Hur man hanterar sitt arbete som helhet har en avgörande inverkan på ens arbetstillfredsställelse, välbefinnande i arbetet och därmed också på ens effektivitet. De fem stjärnorna för välbefinnande i arbetet kan ses som en fortsättning på temat för 2023, där man ville betona vikten av allt arbete – att individen och arbetsgemenskapen också upplever att det arbete de utför är viktigt. Temat för 2024 fokuserar på hur individens och arbetsgemenskapens arbetssätt och effektivitet kan utvecklas – enskilt eller tillsammans – genom tidshantering, självutvärdering och ledarskap, beaktande av personlig hälsa och personligt välbefinnande, kunskapsdelning, gruppbildning och god ömsesidig kommunikation även med arbetsgivare och personalrepresentanter genom samarbete.

4. Ledarskap och chefsarbete

4.1 Morgonkaffe för cheferna

Under 2023 ordnade personalchefen precis som under tidigare år tio interaktiva morgonkaffestunder. Under kaffestunderna gick man bland annat igenom ändringar i arbetslagstiftningen och i tjänste- och kollektivavtalen samt stadens interna anvisningar och verksamhetssätt i anslutning till ledningen av arbetshälsan och arbetsförmågan. Under morgonkaffestunderna för cheferna informerade man dessutom om övriga aktuella ärenden som berör staden.

Morgonkaffestunderna på hösten 2023 innehöll också olika teman, bland annat Modellen för aktivt stöd, missbruksprogrammet för personalen och personalens nya anmärknings- och varningspraxis som trädde i kraft 1.7.2023.

5. Produktivitet och resultat

5.1. Utvecklingssamtal

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

Vi har tagit fram uppgifter ur stadens personaldatasystem om i vilken omfattning stadens administrativa chefer hade fört utvecklingssamtal under året. Enligt de samlade uppgifterna hade man gått 91 % av utvecklingssamtalen under 2023. Anledningar till varför 9 % av samtalen inte hade förts var att den anställda hade börjat under hösten 2023, chefen hade bytts eller samtalet hade förts i januari 2024. Utgående från detta kan konstateras att ärendet har uppmärksamrats och att procentandelen av utförda samtal är betydligt bättre än föregående år.

6. Plan för jämställdhet och likabehandling 2022–2023, observationer och åtgärder

I matrisen nedan har man samlat observationer som gäller planen för jämställdhet och likabehandling 2022–2023 och preciserat de åtgärder som man har vidtagit under 2023 ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv och för att utveckla jämställdheten och likabehandlingen inom Lovisa stads personal.

Avsikten är att i fortsättningen varje år och som en del av personalrapporten presentera de observationer och åtgärder som utförts på grundval av de mål som fastställts i förra årets plan för jämställdhet och likabehandling.

Bedömning av jämställdhet och likabehandling 2022 och 2023		Plan för jämställdhet och likabehandling	
Metoder	Observationer	Åtgärder (beskrivning, tidsplan och ansvar)	Uppföljning
Män och kvinnor i siffror (Populus) jämna år	År 2022 var 85,1 % av de anställda kvinnor och 14,9 % män. År 2023 var 80,8 % kvinnor och 19,2 % män. Könsfördelningen är väldigt kvinnodominerad, eftersom det arbetar många kvinnor inom de stora ansvarsområdena, såsom småbarnspedagogiken och utbildningssektorn.	Inga åtgärder krävs.	Skillnaden mellan 2022 och 2023 förklaras av att grundtrygghetscentralens personal överfördes till välfärdsområdet.
Lönesystem (lönesystems-arbetsgrupp)	Under 2023 konstaterades det att verkställandet av lönesystemet fördröjts. På grund av det instruerades cheferna att utarbeta uppgiftsbeskrivningar för personalen och sammanställa dem samt utvärdera personalens individuella arbetsprestation före 31.12.2023. Frågan om beloppet för de individuella tilläggen inom ramen för UKTA är fortfarande inte avgjord. De närmare principerna för fördelningen av de individuella tilläggen är inte godkända.	Cheferna har utarbetat uppgiftsbeskrivningar för personalen och sammanställt dem samt utvärderat personalens individuella arbetsprestation före 31.12.2023. Den respons som inkommit på hur lönesystemet fungerar, på anvisningarna och på blanketterna behandlas under våren 2024.	Frågor som gäller lönesystemet behandlas regelbundet av arbetarskydds- och samarbetsgruppen. Löner som bestäms lokalt utgående från den poängsatta svårighetsgraden för uppgifterna röjer undan eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män.
Löneutredning jämna år	Ingen löneutredning gjordes 2022.	En löneutredning görs före sommaren 2024 i samband med en övergripande granskning av lönesystemet.	Arbetarskydds- och samarbetsgruppen behandlar löneutredningen under 2024 enligt svårighetsgrads- eller uppgiftsgrupper.
Personalenkät (en utökad enkät vartannat år) Utvecklingssamtal varje år	År 2022 innehåll personalenkäten inga frågor som gällde jämställdhet och likabehandling. År 2022 fanns det två frågor som gällde jämställdhet och likabehandling. År 2022 fördes cirka 75 % av utvecklingssamtalen, motsvarande siffra år 2023 var 91 %.	I personalenkäten 2023 tillades två frågor som gällde jämställdhet och en fråga som gällde likabehandling.	I personalenkäten 2024 tilläggs fem frågor som gäller jämställdhet och likabehandling.

Rekrytering och utvärdering av introduktionen i arbetet (introduktions-anvisningar)	Diversitetslöfte i rekryteringsannonserna: Vår arbetsgemenskap har rum för olikhet, olika kulturella bakgrunder och olika kunnande. Enligt den respons som inkommit ägnades inte tillräckligt med uppmärksamhet åt introduktion 2022 (63,7 %). På basis av personalenkäten har introduktionen i arbetsgemenskaperna utvecklats 2023 (70,3 %).	Bland annat vid chefskaffet har man fäst uppmärksamhet vid användningen av introduktionsanvisningarna, och staden behöver satsa på introduktionen av ny personal.	Följs upp med hjälp av resultaten av personalenkäten 2024.
Arbetarskyddets material (WPro-rapporter, arbetsplats-utredningar)	Det har skett förbättringar i behandlingen av WPro-anmälningar jämfört med 2022. År 2023 fanns det endast enstaka anmälningar som inte var behandlade. Det har getts anvisningar om att arbetsplatsutredningarna ska vara klara före utgången av mars varje år.	I fråga om WPro-anmälningar ska uppmärksamhet ägnas åt uppföljningen av anmälningarna på hela stadens nivå. Man ska också komma ihåg att anmäla tillbud.	Övervakas av arbetarskyddschefen och de arbetarskyddsfullmäktige.
Hörande av personalen (chefer)	En personalenkät har utförts varje år, både hösten 2022 och 2023. År 2022 konstaterades det att alla arbetskollektiv inte håller regelbundna personalmöten. År 2023 ansåg 71,3 % av dem som besvarade enkäten att deras chef diskuterar arbetsgemenskapsfrågor i tillräcklig mån (2022: 61,6 %).	Cheferna uppmuntras att hålla regelbundna personalmöten.	Följs upp med hjälp av resultaten av personalenkäten 2024.
Personal- och utbildningsplan	Personalens utbildningsplaner har varje år behandlats av arbetarskydds- och samarbetsgruppen.	Den fastställda utbildningsplanen för personalen följs.	Följs upp med hjälp av resultaten av personalenkäten 2024 och Populusrapporter.