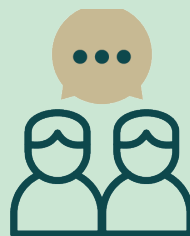


Karleby stads personalberättelse 2025



Personaltjänster
mars 2026

Godkänd av [organ] [datum] § [xx]

Innehåll

1	Inledning	3
2	Personalstruktur	5
	2.1 Årsverke	5
	2.2 Åldersfördelning	6
	2.3 Antalet anställningsförhållanden	7
	2.4 Anställningsförhållanden på hel- och deltid	9
	2.5 De vanligaste yrkesbeteckningarna	10
3	Kompetens och förnyelse	11
4	Ledning av välbefinnandet i arbetet	15
	4.1 Arbetshälsoenkät	16
	4.2 Sjukfrånvaro	17
	4.3 Sjukfrånvarokostnader	23
	4.4 Totala kostnader för arbetsomförmåga	24
	4.5 Antalet rehabiliteringsplaner	26
	4.6 Personalomsättning	26
	4.7 Pensionering	27
	4.8 Arbetarskydd och arbetssäkerhet	29

5	Lederskap och chefsarbete	33
5.1	Stöd för chefsarbetet	33
5.2	Avslutningsenkät	35
5.3	Intern kommunikation	35
6	Resultat och produktivitet	36
6.1	Arbetskraftskostnader	36
6.2	Belöning	38
6.3	Samarbete	39



1 Inledning

I personalberättelsen beskrivs stadens personalresurs med hjälp av statistik. Statistiken beskriver personalvolymen, personalsammansättningen, personalens frånvaro och personalkostnaderna. Uppgifter om personalen används inom det strategiska personalarbetet för rapportering, analys och prognostisering och har ett nära samband med stadens strategi. Personalberättelsen ger ledningen och beslutsfattarna en helhetsbild av nuläget och utvecklingsriktningen vad gäller personalresurserna.

Personalrapporten har utarbetats i enlighet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) rekommendationer för utarbetande av personalrapporter. I enlighet med rekommendationen har personalberättelsen utarbetats utifrån fyra ämnesområden:

- kompetens och förnyelse
- ledning av välbefinnande i arbetet
- ledarskap och chefsarbete
- resultat och produktivitet

Enligt bokslutet 2025 uppgick Karleby stads personalkostnader (löner och bikostnader) till 111,6 miljoner euro, medan motsvarande siffra var 106,2 miljoner euro året innan. Samtidigt har antalet anställda ökat till 2 187,8 årsverken (2 183,2 årsverken 2024). Ökningen beror i huvudsak på den personal som överfördes till kommunerna till följd av AN-reformen.

Utvecklingen av sjukfrånvaron har varit positiv under 2025. Personalen hade sammanlagt 34 301 kalenderdagar sjukfrånvaro, dvs. 15,7 kalenderdagar per årsverke. År 2024 uppgick antalet sjukfrånvarodagar bland stadens personal till sammanlagt 38 763 kalenderdagar, dvs. 17,8 kalenderdagar per årsverke. Antalet sjukfrånvaron har sjunkit i alla vanligaste diagnosklassificeringar. Den största förändringen skedde i antalet luftvägsinfektioner.

Under 2025 övergick staden till att följa det nya nivålönesystemet i AKTA. Förändringen omfattade över 1 200 anställda. Löneförhöjningar tilldelades som allmänna avtalshöjningar på 2,27 procent samt som centraliserade och lokala justeringspotter av olika storlekar.

Stadens personalarbete fortgick under 2025 i enlighet med strategin och personalprogrammet. Systematiskt och målinriktat arbete utfördes i syfte att stödja arbetshälsan och arbetsförmågan, utveckla kompetensen, stärka mångfaldsledarskapet och förbättra arbetstagarupplevelsen. eNPS-talet som mäter arbetstagarupplevelsen nådde det eftersträvade siffran, +21, i arbetshälsoenkäten (resultatet från föregående år var +20).

Stödet för personalens arbetsförmåga fortgick under 2025 som en planerad helhet. Tjänsten för psykisk hälsa med låg tröskel kunde fortsättningsvis användas och användningen av det digitala systemet för ledning av arbetsförmågan etablerades inom alla sektorer. Systemet har förenhetligat och digitaliserat processen för stödjandet av arbetsförmågan och förbättrar informationsutbytet med företagshälsovården och förutsättningarna för kunskapsbaserat ledarskap.

Karleby stad arbetar fortgående för att utveckla personalens kompetens och chefsarbetet. Arbetet styrs av personal- och utbildningsplanen och av personalprogrammet. Kompetensutvecklingen stärker arbetstagarnas färdigheter att sköta sina arbetsuppgifter samt stärker den interna motivationen och välbefinnandet i arbetet.

Personalberättelsen utarbetas varje år, men de uppgifter som sammanställs i rapporten följs upp i föregripande syfte under hela året och behandlas regelbundet i samarbete med företrädare för personalen.



2 Personalstruktur

Nyckeltal för personalstrukturen beskriver den personal som står i anställningsförhållande till staden. Organisationens personalstruktur är relativt stabil och förändringarna är jämförelsevis små på årsnivå.

2.1 Årsverke

Med nyckeltalet årsverke avses ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidsanställds insats omräknas till årsverken enligt deltidsprocenten och arbetsinsatsen för en person som varit anställd en del av året räknas som kalenderdagar i förhållande till hela året. I statistiken används nyckeltalet HTV2 som avser personalens avlönade arbetsinsats.

	2025	2024
Koncernförvaltning och koncerntjänster	73,9	103
Undervisningstjänster	800,3	812,3
Småbarnspedagogik	602,1	615,4
Kultur- och fritidstjänster	114,3	113,7
Städ- och matservice	213,1	220,6
Övrig Stadsmiljö	251	252,2
Miljöhälsovård	29,1	31
Sysselsättningstjänster	68,2	0
Karleby Vatten	35,8	35
Hela staden	2 187,8	2 183,2



Tabell 1: Årsverke

Antalet årsverken ökade med 4,6 jämfört med året innan främst på grund av personalen som överfördes från staten till kommunerna i samband med AN-reformen. Antalet visstidsanställda minskade bland annat till följd av ett minskat behov av vikarier vid sjukfrånvaro.

2.2 Åldersfördelning

År 2025 var den genomsnittliga åldern hos Karleby stads personal 46,0 år. Personalens åldersstruktur är typisk för kommunbranschen.

Sett på riksnivå är personalens medelålder inom kommunsektorn högre än inom övriga arbetsmarknadssektorer där medelåldern är ca 45,3 år och 47,1 år bland ordinarie personal.

Den visstidsanställda personalen var betydligt yngre än den ordinarie personalen. Den personal som arbetar inom avtalsområden för teknisk och timavlönad personal var något äldre än genomsnittet. (KT Kommunarbetsgivarna 2025)

Åldersfördelningen bland personalen 2025

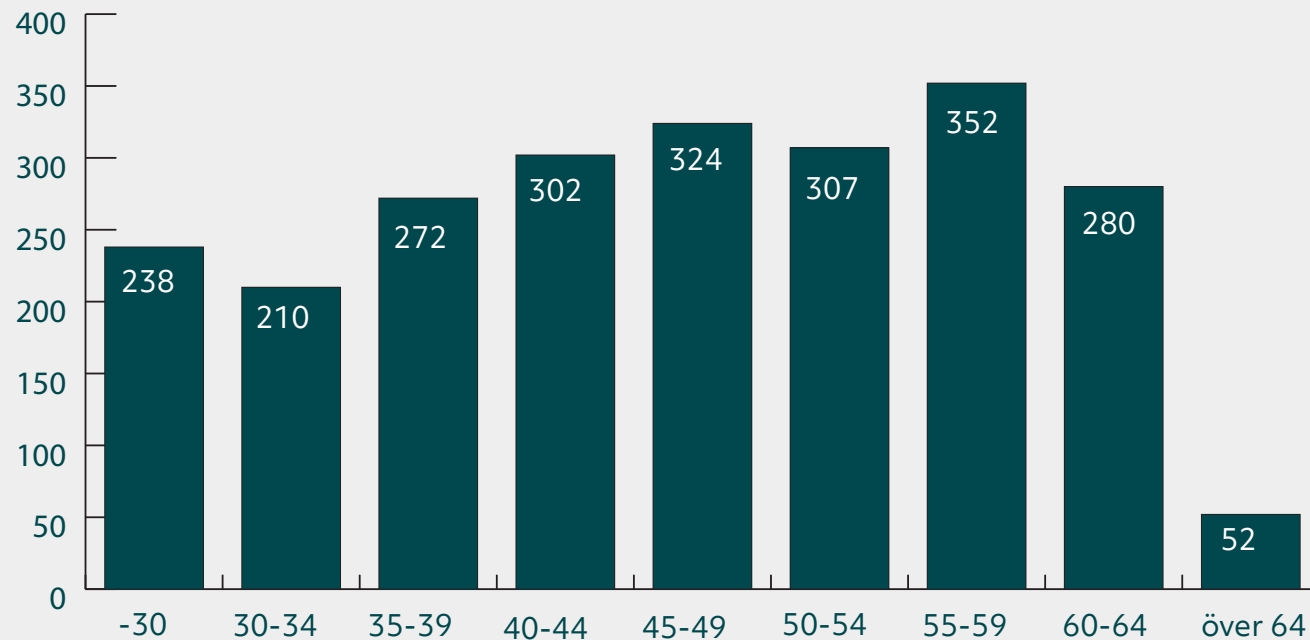


Diagram 1: Åldersfördelningen bland hela personalen 2025

De största åldersgrupperna hos Karleby stad var personer i åldern 55–59 år och 45–49 år.

2.3 Antalet anställningsförhållanden

Största delen av personalen inom kommunsektorn arbetar i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, alltså i ordinarie anställningsförhållande. Största delen av de visstidsanställda är vikarier eller personer som sköter en ledig tjänst eller befattning. Kommunsektorn har stora kvinnodominerade branscher och familjeledigheter används flitigt, vilket bidrar till behovet av vikarier. Skötseln av lagstadgade uppgifter kräver att vikarier tas in vid sjukfrånvaro och inom småbarnspedagogiken och utbildningssektorn innebär det oftast att en vikarie anställs för den som är frånvarande. Sysselsatta är arbetslösa arbetssökande som blivit sysselsatta genom arbets- och näringsministeriets stödåtgärder och som anställts för viss tid. (KT Kommunarbetsgivarna 2025)

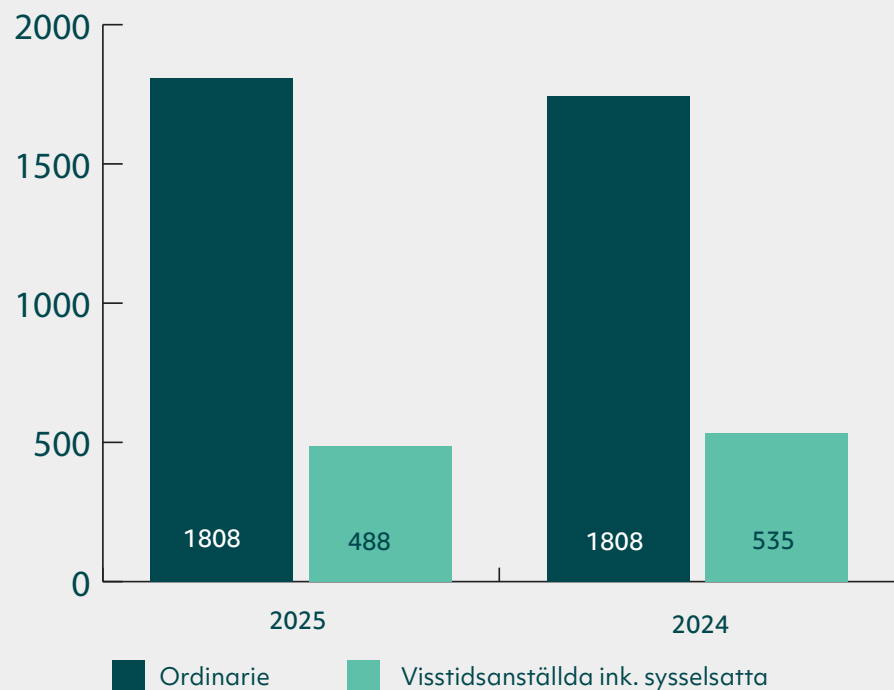


Diagram 2: Antalet anställningsförhållanden

Därtill hade 121 personer en anställning som timlärare i bisyssla 31.12.2025.

Antalet anställningsförhållanden inom de olika sektorerna 31.12.2025

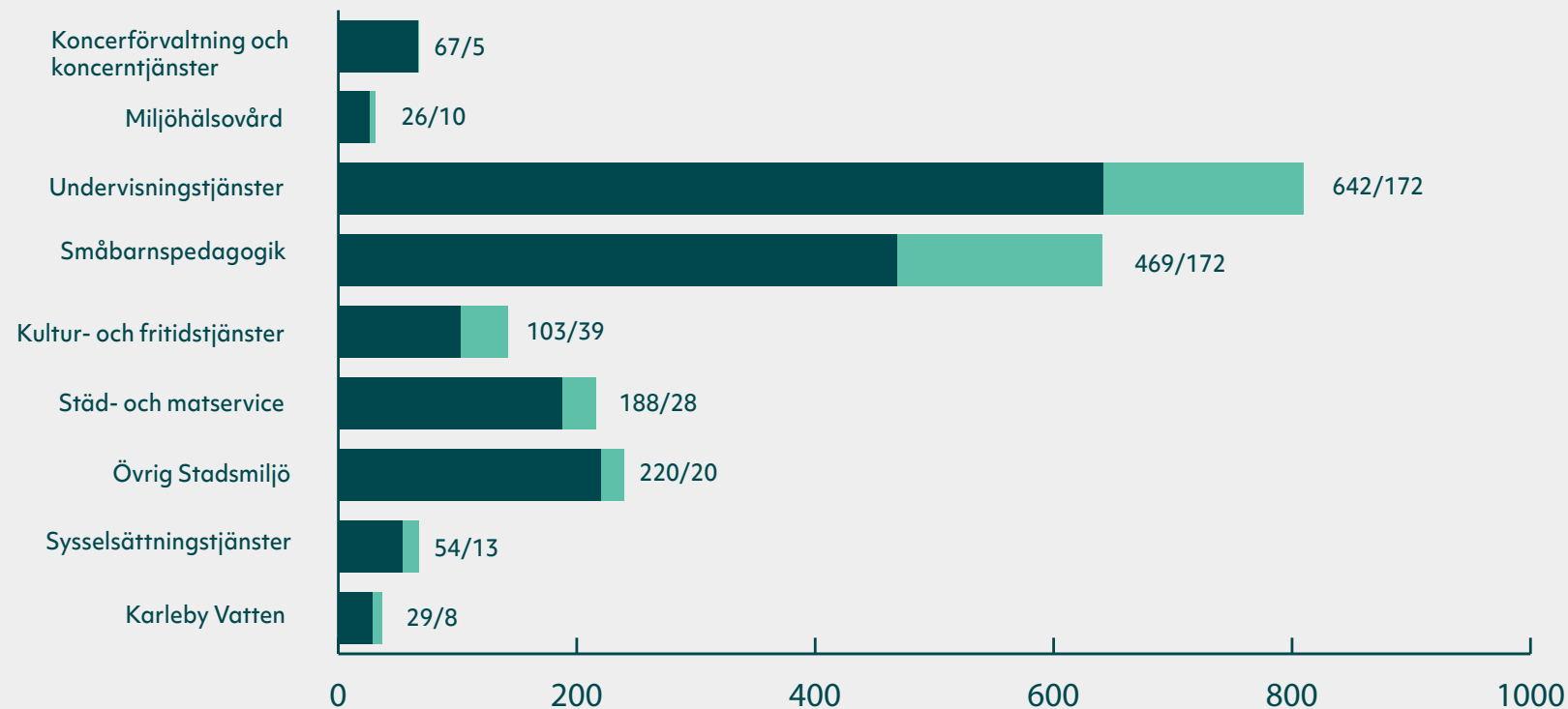


Diagram 3: Antalet anställningsförhållanden inom de olika sektorerna

2.4 Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus

Deltidsanställda finns i nästan alla yrkesgrupper. Många deltidsanställda arbetar t.ex. som skolgångshandledare och inom städ- och matservice. Orsaker till att arbetet är deltidsarbete kan vara arbetets karaktär eller att arbetstagaren begärt det.

Anställningsförhållanden på hel- och deltid

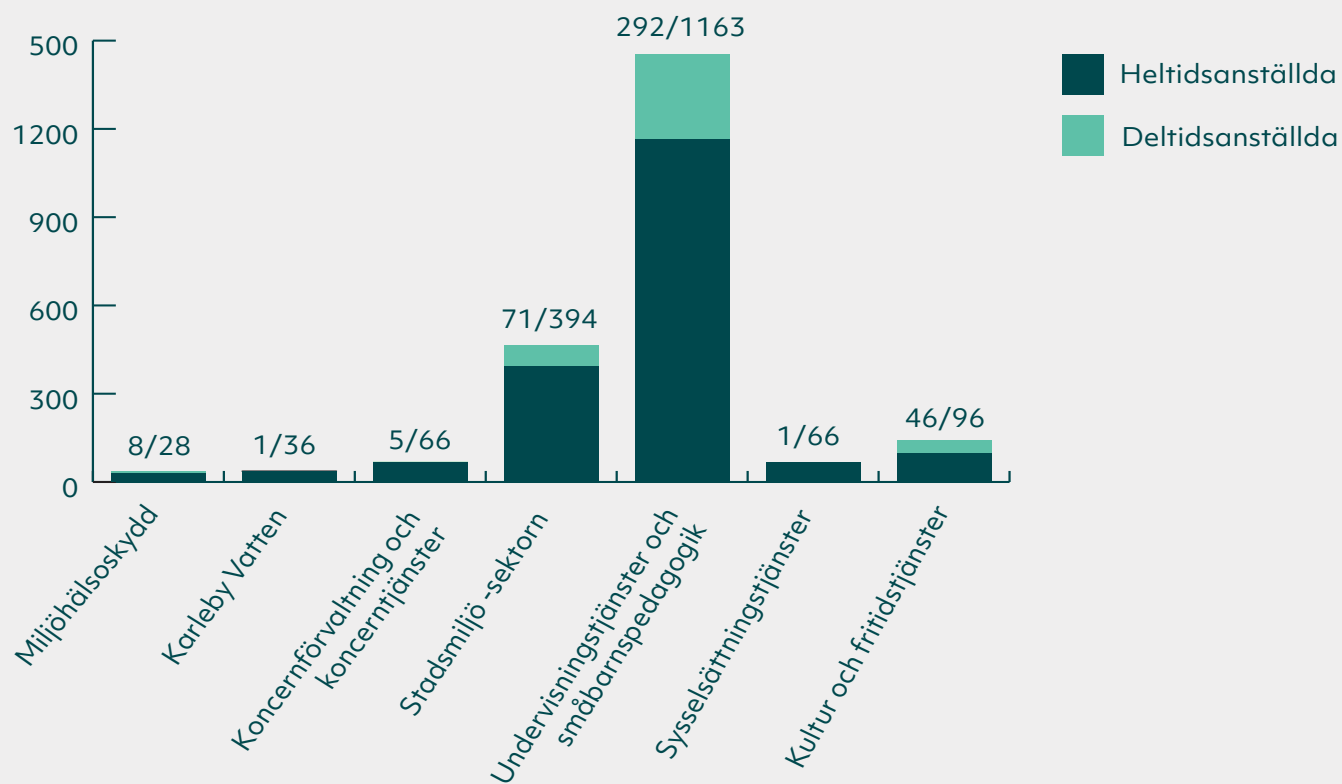


Diagram 4: Anställningsförhållanden på hel- och deltid

Därtill hade sammanlagt 121 personer en anställning som timlärare i bisyssla (31.12.2025).

2.5 De vanligaste yrkesbeteckningarna

Enligt personalsystemet användes 313 olika titlar hos staden i slutet av 2025. Nya titlar tas i bruk då arbetsuppgifterna förändras och samtidigt tas gamla ur bruk. Förändringarna i examensbenämningarna inverkar också på vilka titlar som används.

De vanligaste yrkesbeteckningarna (ordinarie)	2025	2024
Barnskötare inom småbarnspedagogik	230	222
Klasslärare	179	182
Lärare inom småbarnspedagogik	138	139
Skolgångshandledare	111	109
Lektor vid grundskola	80	80
Städare	79	79
Timlärare i huvudsyssla	52	51
Sakkunniga	42	0
Speciallärare i grundskola	36	36
Lektor vid gymnasium	32	33

Tabell 2: De vanligaste yrkesbeteckningarna



3 Kompetens och förnyelse

Utvecklingen av personalens kompetens utgår från organisationens behov som identifierats i strategi och vision samt från korttids- och långtidsprognoser som gäller förändringarna inom sektorerna och i verksamhetsmiljön. De strategiska prioriteringarna för kompetensutveckling 2025 var välmående personal, medarbetarskap, användning av digitala lösningar i vardagen samt mångformiga arbetsgemenskaper och ledning av dem. En mer detaljerad utbildningsplan utarbetades för hela Karleby stads personal i samband med utarbetandet av personal- och utbildningsplanen 2025–2027.

Under 2025 ordnades 14 nonstop-utbildningar vilka erbjöds till hela personalen. Nonstop-utbildningarnas teman var förknippade med Karleby stads verksamhet och verksamhetsformer, bl.a. introduktion, mångfald, företagshälsovårdens verksamhetsplan, arbetsförmåga, nivålönesystemet, PRO24, ansvarsfullt beteende i arbetet, och artificiell intelligens. Nonstop-utbildningarna hölls i regel av stadens egna sakkunniga.

Personalinfon som riktades till hela personalen ordnades 4 gånger under 2025 via Teams (2 gånger på våren och 2 gånger på hösten). Personalinfon erbjöd bl.a. aktuell information om stadens personalfrågor, förändringar i verksamheten samt andra gemensamma teman, och de stödde öppen kommunikation och växelverkan i organisationen. Det var möjligt att delta i infotillfällena i realtid eller ta del av inspelningarna i efter hand, vilket ökade informationens tillgänglighet för arbetstagare i olika arbetsuppgifter.

Karleby stads personal har tillgång till den webbaserad utbildningsplattformen Eduhouse där det är möjligt att ta del av inspelade utbildningar, webinarier och podcaster samt delta i distansutbildningar. Eduhouse erbjuder ett brett utbud av utbildningar som lämpar sig för kommunbranschen och plattformen är en kostnadseffektiv digital lösning för kompetensutveckling i Karleby stad. Alla Karleby stads anställda har möjlighet att logga in i Eduhouse. Under 2025 har sammanlagt 1 016 olika personer loggat in i tjänsten och tagit del av utbildningarna. Den totala visningstiden för distansutbildningar och inspelade utbildningar uppgick till 1 412 timmar, medan antalet deltaganden i olika utbildningar var 2 310. Antalet deltaganden i utbildningar ökade jämfört med föregående år, främst på grund av att hela personalen anvisades att ta del av utbildningen datasäkerhet inom den offentliga förvaltningen, antingen på egen hand eller tillsammans med sin chef.



De Eduhouse-utbildningar som hade mest visningar rörde offentlig förvaltning, datasäkerhet, arbetslivskunskaper, ledarskap och chefsarbete. Karleby stads förtroendevalda har också möjlighet att använda Eduhouse-tjänsten och de anvisades våren 2025 att ta del av utbildningsinnehåll som riktas till förtroendevalda.

I maj ordnades en temavecka för arbetshälsan med rubriken mot en välmående arbetsgemenskap. Temaveckan riktades till alla stadens anställda. Temaveckan fokuserade på ansvarsfullt beteende i arbetet, psykologisk flexibilitet och återhämtning från arbetet. Veckan bjöd på arbetshälsoinriktade utbildningar och aktiverande program för hela personalen. Under temaveckan ordnades en föreläsning om arbetsvälbefinnande för chefer, där man behandlade arbetsvälbefinnande, hur det kan stödjas i det dagliga arbetet samt chefens egna färdigheter för arbetsvälbefinnande.

Personalens AI-kompetens förbättrades 2025 genom utbildningar och pilotprojekt. Personalen tog del av AI-utbildningar i tjänsten Eduhouse sammanlagt 94 gånger under 2025. Staden ordnade tre egna interna AI-utbildningar som personalen kunde delta i med låg tröskel och utbildningarna hade sammanlagt 35 deltagare. I pilotprojektet som dataförvaltningstjänster genomför utbildades både de personer som deltog i projektet och också hela personalen. För pilotgruppen ordnades sammanlagt åtta utbildningar. Varje utbildning hade 10 deltagare och utbildningarna spelades in. För hela personalen ordnades två webbaserade AI-utbildningar, i vilka sammanlagt 202 personer deltog i realtid. Utbildningar var också tillgängliga i efterhand som inspelningar.

Utöver personalutbildningar användes också individuell arbetshandledning och arbetshandledning i grupp som metoder för utvecklingen av kompetensen. Det främsta målet med arbetshandledningen är att utveckla arbetstagarnas och cheferna yrkesmässiga kompetens samt stödja arbetshälsan i förebyggande syfte. Arbetshandledning har vid behov skaffats från flera olika aktörer som erbjuder arbetshandledning.

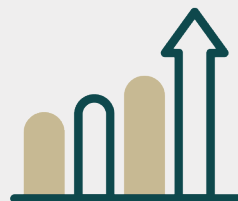
Karleby stad uppmuntrar personalen att utbilda sig på egen hand och stödjer den ordinarie personalens frivilliga kompetensutveckling genom att bevilja ekonomiskt stöd för utbildningskostnaderna och ledighet med lön. Förutsättningen för att få understöd är att utbildningen utvecklar och stödjer den yrkesmässiga kompetens som arbetstagaren behöver i det egna arbetet och stödjer de färdigheter som behövs i organisationen. Personaltjänster beviljade stöd för frivillig utbildning i form av utvecklingspeng till tio arbetstagare under 2025.

Stärkande av arbetarskyddskompetensen

Arbetarskyddet ordnade olika slags arbetarskydds- och säkerhetsutbildningar, såsom Nonstop-utbildningar, PRO24-utbildningar och utbildningar i hantering av hot om våld. Dessutom ordnades riktade arbetarskydds- och arbetssäkerhetsutbildningar för de olika sektorerna och enheterna efter behov.

En defusing-utbildning (avlastingssamtal) ordnades i början av året och i utbildningen deltog 15 arbetstagare. Inom småbarnspedagogiken inrättades en defusing-arbetsgrupp för omedelbar genomgång av utmanande situationer. Introduktion i arbetsskyddet ordnades sammanlagt tio gånger för nya fastanställda arbetstagare. I introduktionerna deltog 102 arbetstagare.

Cykla till jobbet-dagen ordnades för tredje gången. Under 2025 fortgick samarbetet för att förbättra säkerheten på vägen till och från arbetet mellan Trafikskyddet, Centria, Kpedu, Soite, Umicore och Karleby stad.



Utbildningsersättning

Fram till år 2025 har staden haft möjlighet att i enlighet med lagen om ersättning för utbildning få ersättning för högst tre utbildningsdagar per anställd. En förutsättning för utbildningsersättningen är att en utbildningsplan utarbetas i samband med personalplanen. För hela personalens utbildningar användes 331 664 euro (inga löner eller resekostnader ingår).

668 personer deltog i yrkesinriktad fortbildning. Under 2025 hade 60 personer studieledighet, och studieledigheten varade i genomsnitt i 110 dagar.

Utbildningsdagar med lön		Utbildningsdagar utan lön	
Utbildningsdagar totalt	Utbildningsdagar/ordinarie personal	Utbildningsdagar totalt	Utbildningsdagar/ordinarie personal
2 220	1,3	404	0,2

Tabell 3: Utbildningsdagar/ordinarie personal

I utbildningsdagar med lön ingår yrkesinriktad fortbildning och annan arbetsrelaterad utbildning.



4 Ledning av välbefinnandet i arbetet

Välbefinnandet i arbetet är en helhet som utgörs av summan av den anställdes fysiska, psykiska och sociala faktorer samt faktorer som anknyter till arbetsmiljön- och arbetsgemenskapen. Välbefinnande i arbetet är framför allt en smidig och trygg vardag och arbete som ger resultat.

Man stannade regelbundet upp och reflekterade över välbefinnandet i arbetet bl.a. i samband med så kallade tyhy-dagar och arbetshälsoverkstäder. I arbetshälsoverkstäderna diskuteras arbetets flyt, arbetsklimatet och arbetshälsan utifrån resultaten av arbetshälsoenkäten. Målet med arbetshälsoverkstaden är att utarbeta en arbetshälsoplan för arbetsgemenskapen med hjälp av vilken arbetshälsan utvecklas gemensamt. Under 2025 utarbetades en arbetshälsoplan för 78 arbetsgemenskaper, medan året innan utarbetades 68.

Ekonomiskt understöd beviljades till utvecklingsprojekt och verksamheter som främjar arbetsförmågan. I december 2024 utarbetades en behovsbaserad dispositionsplan för främjandet av arbetshälsan för hela året. En betydande del av anslaget som reserverats för välbefinnandet i arbetet har inriktats på arbetshandledning och särskilt på arbetshandledning i grupp. God, högklassig arbetshandledning förbättrar arbetstagarens yrkesskicklighet, stödjer arbetets flyt, arbetsförmågan och arbetsgemenskapens gruppdynamik samt förbättrar således det övergripande välbefinnande i arbetet.

Under 2025 ordnades mångsidig verksamhet som stödjer arbetshälsan och arbetsförmågan, såsom gruppträning, pausgymnastik, praktiska kurser, föreläsningar och temadagar.

Psykisk hälsa stöddes genom användningen av webbtjänsten för psykisk hälsa med låg tröskel. Tjänsten är tillgänglig för alla arbetstagare och den är anonym. I företagshälsovårdens tjänster ingår psykologmottaning och kortidsterapi. Genom dessa åtgärder har man särskilt velat satsa på arbetstagarnas ork i arbetet och på att förebygga sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa.

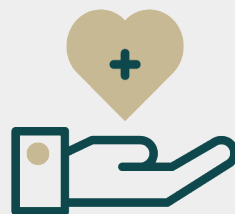
Under 2025 etablerades användningen av systemet för ledning av arbetsförmågan till en del av stadens dagliga ledning. Systemet hjälper cheferna i uppföljningen av arbetsförmågan och arbetshälsan i realtid, och systemets aviseringar om tidigt stöd möjliggjorde att samtal fördes regelbundet och i rätt tid med arbetstagarna. Med hjälp av systemet samlades också information om grundorsaken till frånvaron och om vilka åtgärder som vidtagits. Detta förbättrade inriktandet av åtgärder som främjar arbetsförmågan till olika personalgrupper. Systemet har också förbättrat informationsutbytet mellan chefen och företagshälsovården genom att möjliggöra kommunikation i realtid.

4.1 Arbetshälsoenkät

Karleby stads arbetshälsoenkät genomfördes i november 2025. Enkäten var avsedd för hela personalen både ordinarie arbetstagare och visstidsanställda. I år besvarades enkäten av 52 procent av personalen (1 309), vilket är procentuellt något färre än året innan (57 %, 1 238 svar).

Enkäten som genomfördes 2025 var kortare än vanligt eftersom enkäten förnyas under 2026. I enkäten lades fokus på uppföljningen av nyckeltal, såsom genomförandet av utvecklingssamtal, arbetstagarupplevelsen (eNPS) samt erfarenheter av ansvarslöst beteende i arbetet och trakasserier.

eNPS-talet som mäter arbetstagarupplevelsen har stigit för fjärde året i rad och var nu 21 (2024: 20). Detta beskriver personalens förbättrade arbetstillfredsställelse och personalens lojalitet gentemot arbetsgivaren. Positiv utveckling har också skett i antalet genomförda utvecklingssamtal då 88 procent av personalen berättade att chefen håller utvecklingssamtal årligen (2024: 87 %). Genomförandet av utvecklingssamtal stödjer arbetstagarnas möjligheter att utvecklas och bli hörda.



4.2 Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvaron har minskat jämfört med året innan. Det sammanlagda antalet sjukfrånvaron för hela personalen uppgick till 34 297 kalenderdagar, jämfört med 38 738 kalenderdagar föregående år. I siffran ingår frånvaro på grund av sjukdom och arbetsolyckor. Den största minskningen gällde kortvariga sjukfrånvaron på grund av luftvägsinfektioner, men minskning förekom också i de andra vanligaste diagnosgrupperna.

Sjukfrånvaro i kalenderdagar

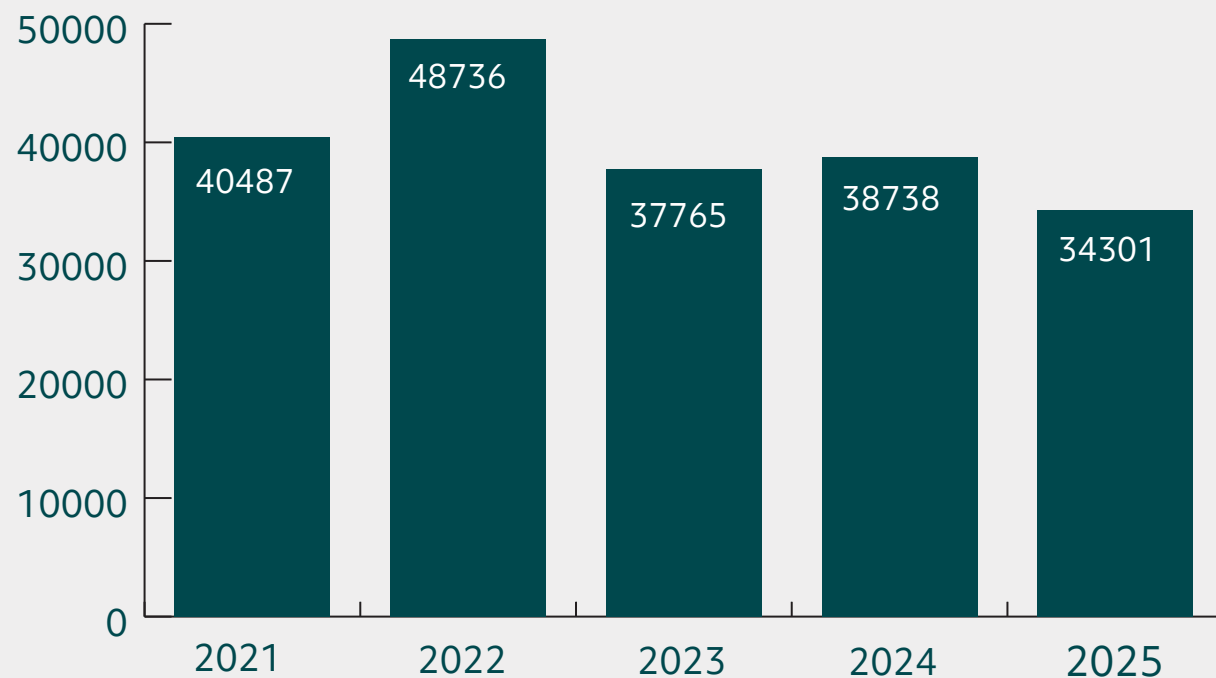
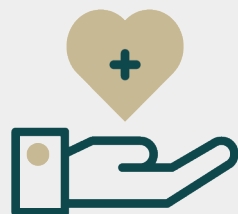


Diagram 5: Sjukfrånvaro i kalenderdagar

Sjukfrånvarons längd	Sjukfrånvaro med lön (kalender-dagar) 2025	Sjukfrånvaro utan lön (kalender-dagar) 2025	Sjukfrånvaro med lön (kalender-dagar) 2024	Sjukfrånvaro utan lön (kalender-dagar) 2024
1–7 dagar	16 393	105	17 566	220
8–29 dagar	10 304	394	11 156	374
30–59 dagar	3 810	362	5 338	432
60–89 dagar	1 261	216	1 248	654
90–179 dagar	1 031	425	716	848
Över 180 dagar	0	0	0	182
Sammanlagt	32 799	1 502	36 024	2 710

Tabell 4: Sjukfrånvaro med och utan lön i kalenderdagar

Den positiva utvecklingen syntes i alla grupper för sjukfrånvarons längd och särskilt i 30–59 dagars sjukfrånvaro. Det förekom inga sjukfrånvaron som pågick i över 180 dagar.



	2025	2024
Sjukfrånvaro totalt i kalenderdagar	34 301	38 763
Sjukfrånvaro totalt i genomsnitt per årsverke	15,7	17,8
Sjukfrånvaro i procent (kalenderdagar i förhållande till teoretisk arbetstid)	5,54 %	6,24 %
0 dagar sjuka (andel av hela personalen i procent under året)	44,64 %	44,01 %

Tabell 5: Sjukfrånvaro

Den genomsnittliga sjukfrånvarons längd var 15,7 dagar per årsverke, året innan 17,8 dagar. I förhållande till antalet arbetstagare var antalet sjukfrånvaron 14,7 dagar per person, medan motsvarande siffra var 16,6 dagar per person 2024.

Över 44 procent av stadens anställda hade inte en enda frånvarodag på grund av sjukdom under 2025.

När man bara granskar heltidsanställda som varit anställda i minst sex månader hade 23,93 procent av personalen inga sjukfrånvarodagar under året (nyckeltal som KT rekommenderar). År 2024 var motsvarande siffra 23,36 procent.

Sjukfrånvaro i procent

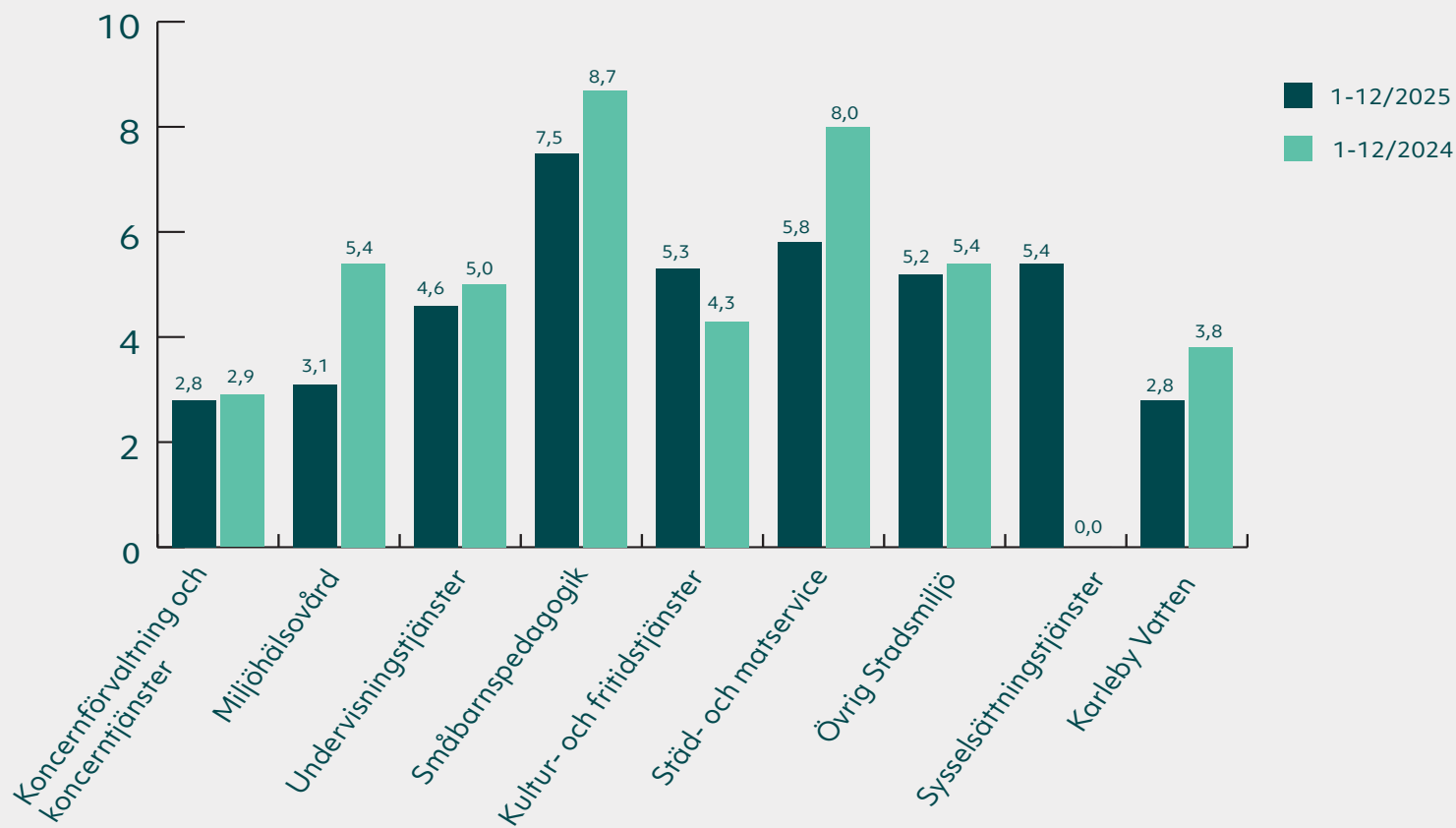


Diagram 6: Sjukfrånvaro i procent

Sjukfrånvaroprocenten beräknas som andel sjukfrånvarotid av teoretisk regelbunden arbetstid: sjukfrånvarotid (dag)/teoretisk regelbunden arbetstid för hela personalen (dag) x 100 = sjukfrånvaroprocent.

Sjukfrånvaro bland personalen 2025

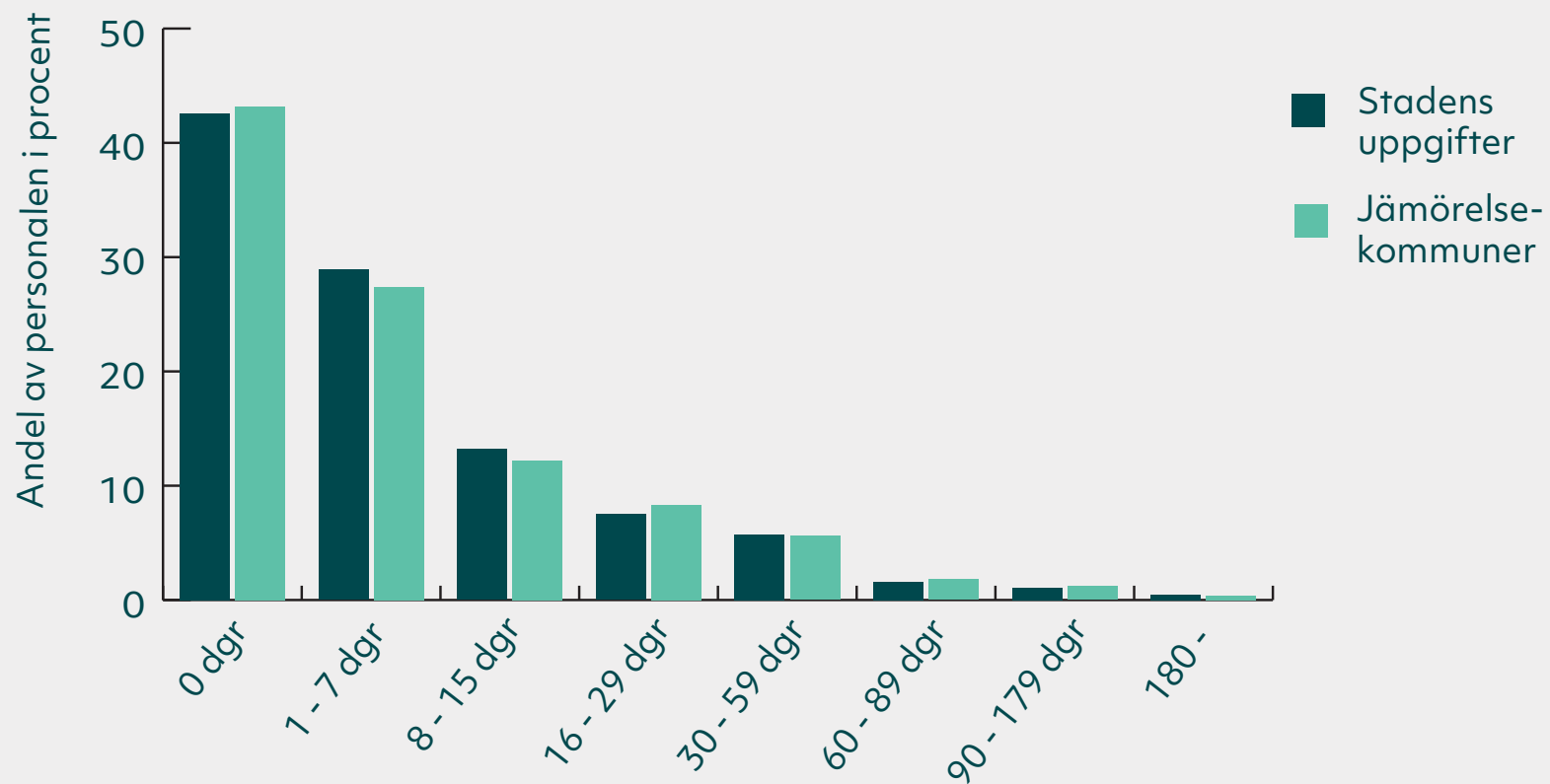


Diagram 7: Antalet sjukfrånvarodagar enligt Kevas statistik, andel av personalen i procent

Antalet sjukdagar enligt diagnosgrupp

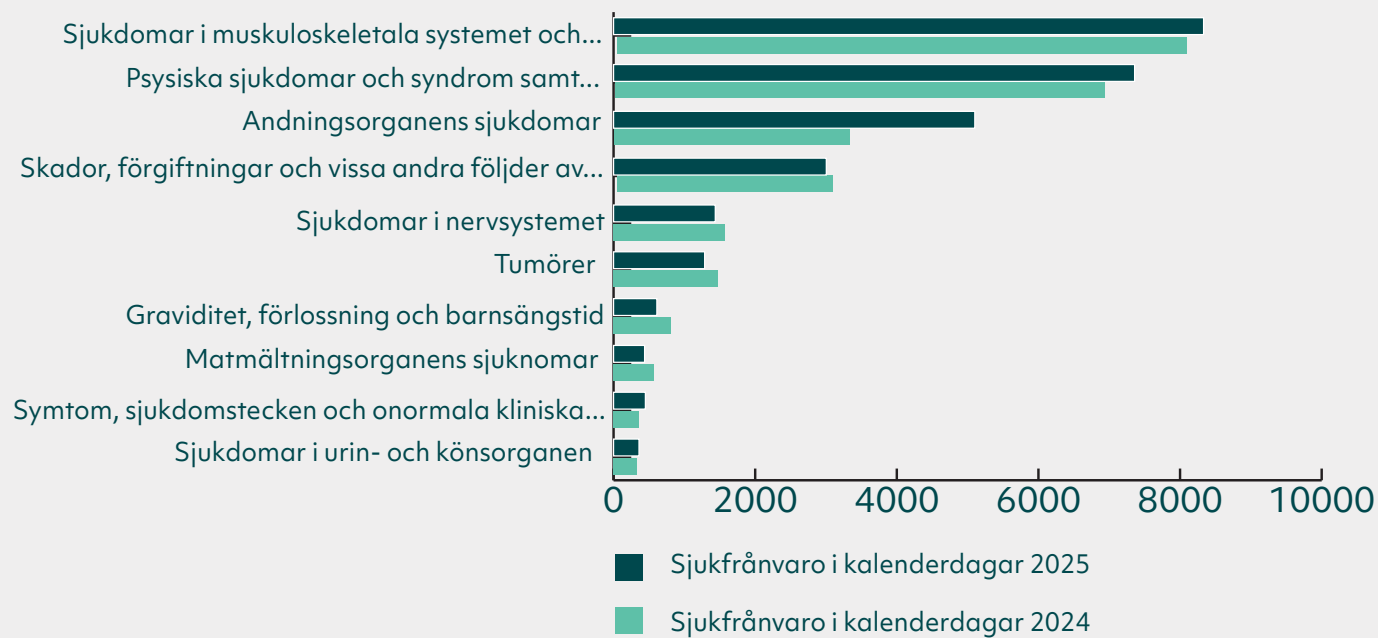


Diagram 8: Antalet sjukfrånvarodagar enligt diagnosgrupp, 10 vanligaste diagnoserna, Työplus statistik

Enligt företagshälsovårdens statistik från 2025 minskade personalens sjukfrånvaro i de tre vanligaste diagnosgrupperna (sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, psykiska störningar och luftvägsinfektioner). Utöver sjukfrånvaro enligt diagnosgrupp uppgick antalet sjukfrånvaro med tillstånd av chefen (ingen officiell diagnos) till 8 113 kalenderdagar. År 2024 var motsvarande siffra 8 409 kalenderdagar. En chef kan bevilja 1–5 dagar sjukfrånvaro utan intyg från hälsovården när orsaken är förkylning, huvudvärk eller magsjuka.

Antalet sjukfrånvaron minskade i stor utsträckning, och Karleby stads utveckling var mer positiv än i hela landet i genomsnitt. De nationella trenderna som FPA rapporterat om särskilt vad gäller minskningen av luftvägsinfektioner samt avstannandet av ökningen av långvarig sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa stödjer utvecklingen som observerats i Karleby (FPA:s faktaportal 26.2.2026).

4.3 Sjukfrånvarokostnader

Karleby stads direkta kostnader för sjukfrånvaro motsvarade 3,29 procent av lönerna under 2025, dvs. 3 033 042 euro. Sjukfrånvarokostnaderna minskade med 0,31 procentenheter från året innan. Kostnaderna består av löner som betalats för ogjorda arbetstimmar. I dem beaktas sjukdagpenningen som betalas av FPA och frånvaro med partiell lön eller oavlönad frånvaro. Enligt Kevas statistik växlar frånvarokostnaderna i jämförelsekommuner av motsvarande storlek mellan 2,97 och 4,03 procent.

Sjukfrånvarokostnader

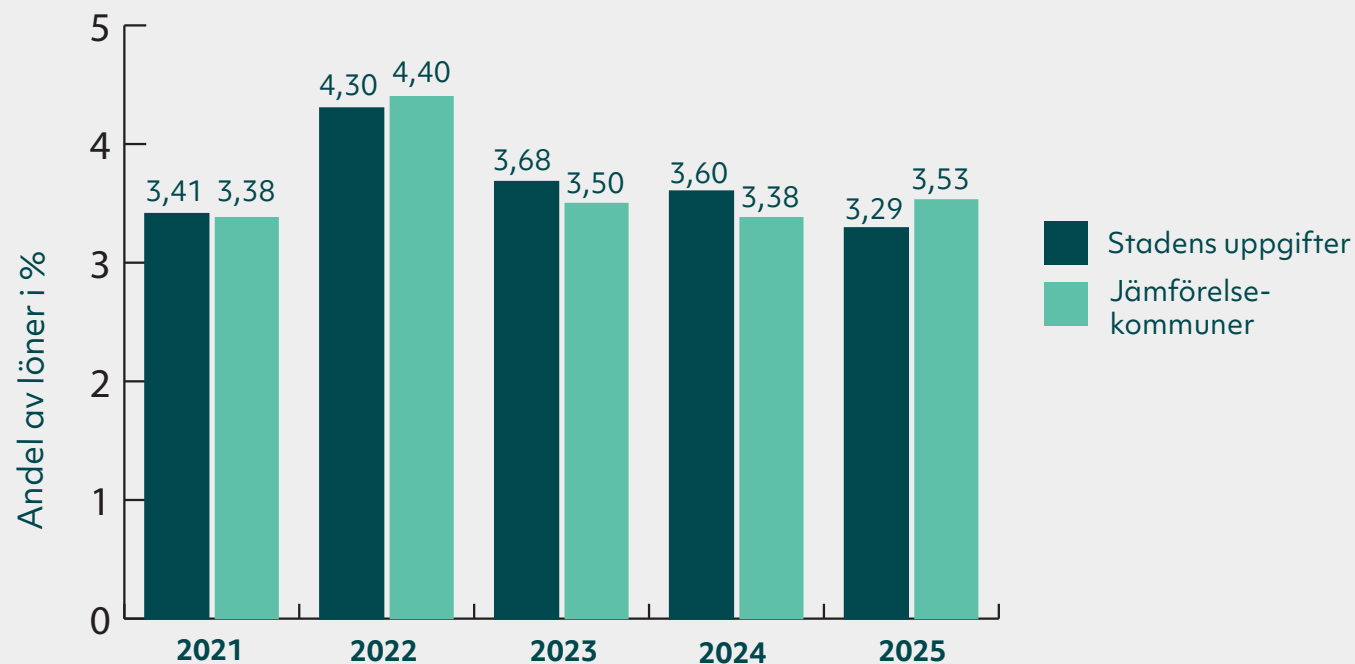


Diagram 9: Sjukfrånvarokostnaderna enligt Kevas statistik

4.4 Totala kostnader för arbetsoförmåga

Kevas rapportoimat työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset koostuvat työkyvyttömyyseläkemaxusta, sairauspoissaolojen invalidipensionsavgifter, direkta sjukfrånvarokostnader, kostnader för företagshälsovård och arbetsolycksfallsförsäkringsavgifter.

Invalidpensionsavgiften beräknas på förhand som en procent av lönesumman och tas ut som en del av arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgift. Invalidpensionsavgiften är genast slutlig och beräknas separat i pensionsystemet för Kevas medlemsamfund och i statens pensionsystem.

Hos stora arbetsgivare såsom Karleby stad bestäms invalidpensionsavgiften utifrån arbetsgivarens riskkoefficient för arbetsoförmåga och systemets genomsnittliga invalidpensionsavgift. I jämförelsekommunerna var den arbetsgivarspecifika invalidpensionsavgiften i genomsnitt 0,83 procent av lönerna. År 2025 låg Karleby stads arbetsgivarspecifika invalidpensionsavgift på samma nivå, dvs. 0,83 procent.

Vid jämförelse av direkta sjukfrånvarokostnader placerar sig Karleby stad under medelnivån bland jämförelsekommunerna. Vid jämförelse av de totala kostnaderna för arbetsoförmåga placerar sig Karleby något över medelnivån bland jämförelsekommunerna.

Totala kostnader för arbetsoförmåga, €

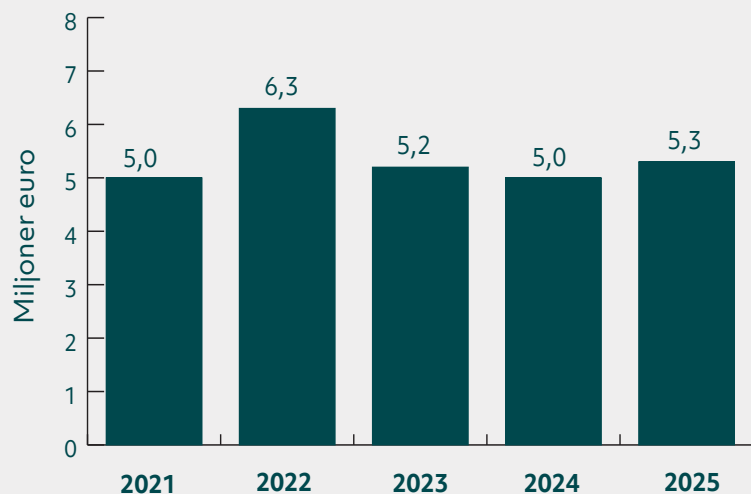


Diagram 10: De totala kostnaderna för arbetsoförmåga i euro enligt Kevas statistik

De totala kostnaderna för arbetsförmåga som procentandel av lönerna

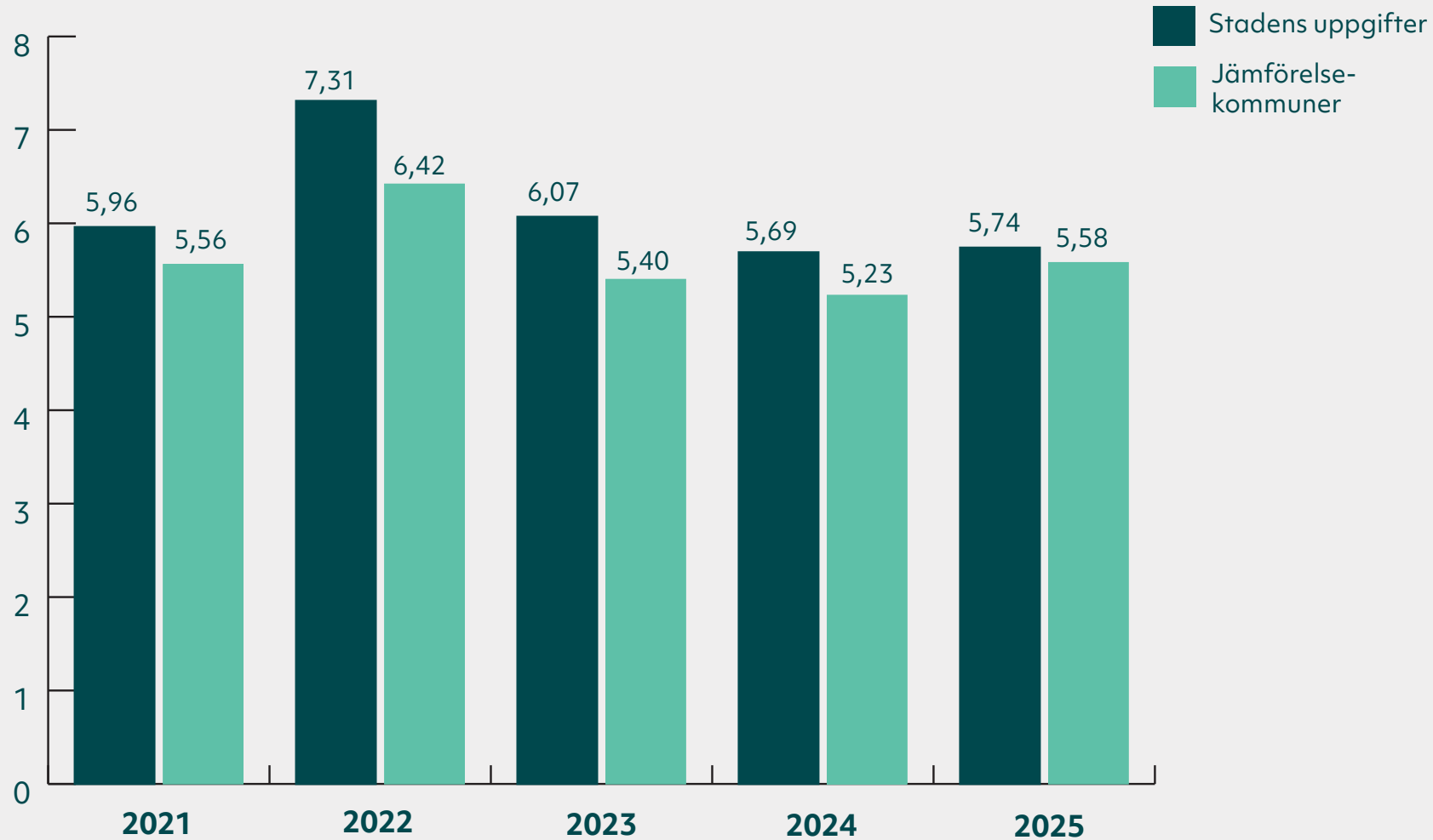


Diagram 11: De totala kostnaderna för arbetsförmåga som procentandel av lönerna, Kevas statistik

4.5 Antalet rehabiliteringsplaner

Vid nedsatt arbetsförmåga övervägs i samband med ett nätverksmöte olika arbetsarrangemang och ersättande arbete som alternativ till sjukledighet.

När personalens arbetsförmåga förändras är målet att stödja fortsatt arbete, förebygga långvarig sjukfrånvaro och underlätta återgången till arbetet efter långvarig sjukfrånvaro.

Utöver Kevas yrkesinriktade rehabilitering utnyttjades också arbetsprövning och partiell sjukledighet enligt FPA:s och företagshälsovårdens beslut. Totalt 32 anställda hade partiell sjukledighet och FPA betalade arbetsgivaren partiell sjukdagpenning för dem i 1 225 kalenderdagar. Under föregående år användes partiell sjukdagpenning i 1 298 kalenderdagar och 28 anställda hade partiell sjukledighet.

4.6 Personalomsättning

Vid granskning av omsättningen bland personalen är mängden nyanställningar större än antalet avgångar. Detta beror på nya ordinarie befattningar/tjänster samt på att visstidsanställningar omvandlats till ordinarie anställningar. I och med AN-reformen vid ingången av 2025 överfördes 50 ordinarie anställda till stadens tjänst.

Antalet anställningar som inletts 2025	
Totalt antal inledda ordinarie anställningar	166
Anställda som bytt arbetsuppgifter inom organisationen	23
Omplacerade, varav	1
- via yrkesinriktad rehabilitering	0
- på egen begäran	1
Nyanställningar 2025	8,87 %
Nyanställningar 2024	6,92 %

Tabell 7: Antalet ordinarie anställningar som inletts

Antalet anställningar som avslutats 2025	
Totalt antal ordinarie anställningar som avslutats	83
Pensionerade	39
Övriga (uppsagda, avskedade, avlidna)	44
Avgångar 2025	4,44 %
Avgångar 2024	5,94 %

Tabell 8: Antalet ordinarie anställningar som avslutats

Avgångsprocenten räknas enligt nyanställningar och avgångar i relation till det totala antalet ordinarie anställda i slutet av föregående år.

4.7 Pensionering

Enligt Kevas statistik avgick sammanlagt 46 av Karleby stads anställda med ålders- eller invalidpension 2025 och deras medelålder var 62,5. Sektorsvis betraktat pensionerades flest arbetstagare inom småbarnspedagogiken och stadsmiljösektorn.

	Ålderspension	Invalidpension	Rehabiliteringsstöd	Delinvalidpension	Partiellt rehabiliteringsstöd	Sammanlagt
2021	33	6	9	6	4	56
2022	45	6	4	6	4	65
2023	29	8	9	4	1	51
2024	39	2	9	2	6	58
2025	28	2	6	5	5	46

Tabell 9: KomPL-pension enligt pensionsslag, Kevas statistik

Medelåldern för personer som avgått med ålderspension var 65,0 år. Medelåldern för personer som beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd på heltid var 54,3 år. Medelåldern för personer som beviljats delinvalidpension eller rehabiliteringsstöd på deltid var 60,3 år.

Pensionerade enligt sektor 2025

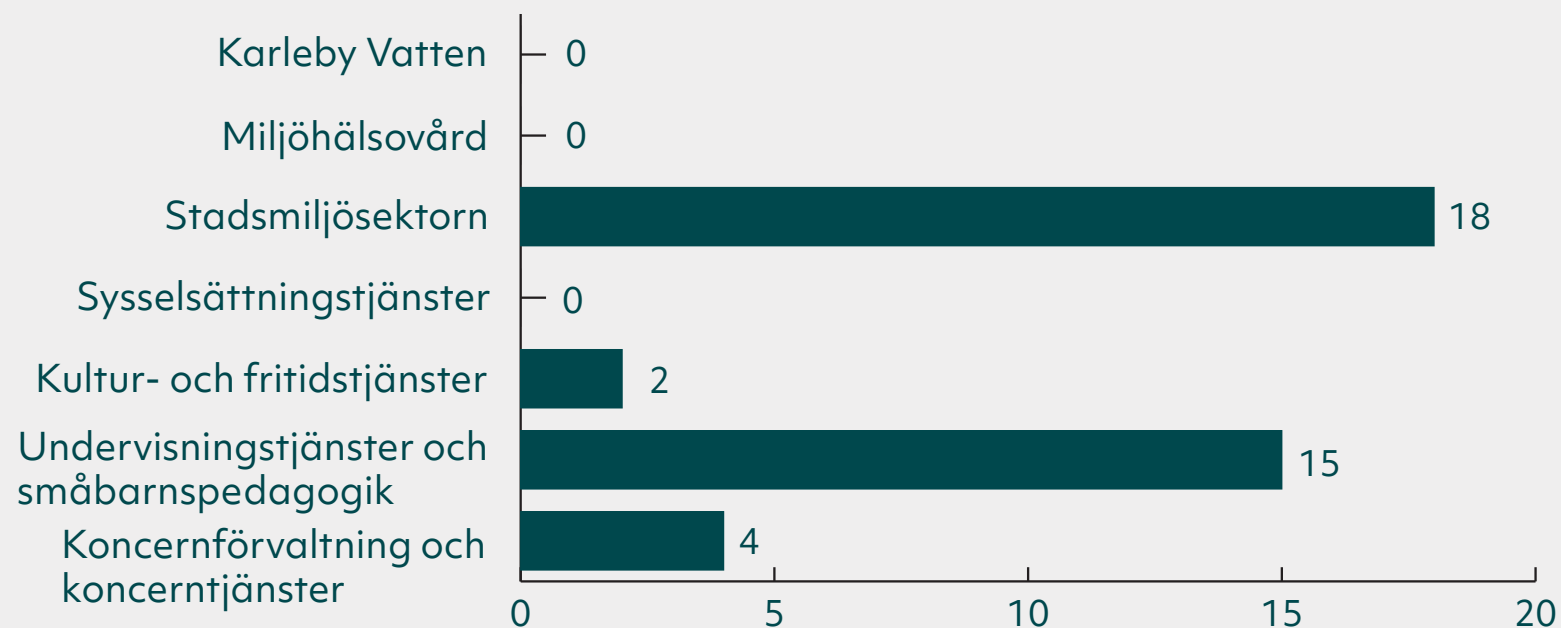


Diagram 12: Pensionerade enligt sektor, HR-systemets statistik

4.8 Arbetarskydd och arbetssäkerhet

Arbetarskyddets verksamhet bygger på gällande lagstiftning och förordningar. Främjandet av arbetarskyddet ligger både på chefernas och arbetstagarnas ansvar. Effektivt arbetarskydd förutsätter smidigt samarbete inom hela arbetsgemenskapen. Karleby stad har en arbetarskyddschef och tre heltidsanställda arbetarskyddsfullmäktigen.

Insatsområden för Karleby stads arbetarskydd 2022–2025:

- Ökad medvetenhet om arbetarskydd
- Säkerhetsanmälningar (anmälan och behandling)
- Karleby stads verksamhetsmodeller
- Säkerhet på vägen till och från arbetet.

Arbetarskyddspersonalen har satsat på att de är tillgängliga och kan kontaktas med låg tröskel. Arbetarskyddet har systematiskt informerat chefer och personal om säkerhetsanmälningar, bedömningar av arbetets risker, säkerhetspromenader samt företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar.

Antalet olycksfall i arbetet och antalet sjukfrånvarodagar och ersättningsdagar till följd av olycksfall i arbetet baserar sig på de statistikuppgifter som försäkringsbolaget lämnat in.

Antalet olycksfall i arbetet enligt händelseår

	2022	2023	2024	2025
Olycksfall i arbetet	146 (32)	203 (50)	174 (55)	175 (52)

Tabell 10: Antalet olycksfall i arbetet enligt händelseår (olycksfall på vägen till och från arbetet)

Antalet sjukfrånvarodagar och dagar med olycksfallsersättning på grund av olycksfall i arbetet enligt händelseår

	2022	2023	2024	2025
Yrkessjukdom	0	0	0	0
Färdolycka	65	580	592	423
På arbetsplatsen	522	698	632	406
Totalt	587	1 278	1 224	829

Tabell 11: Antalet ersättningsdagar

Inom Karleby stads organisation skedde 175 olycksfall. Den mest betydande skademekanismen var fallskada (35) som ledde till sammanlagt 306 ersättningsdagar. Enligt försäkringsbolagets statistik inträffade 42 fallolyckor (426 dagar med sjukdagpenning) under 2024 och 50 fallolyckor (356 dagar med sjukdagpenning) under 2023.

Sett per månad inträffade flest arbetsolyckor i januari (34) och minst i juli (3). Sett per veckodag (mån–fre) noterades flest olyckor på onsdagar (54) och minst på fredagar (23). Vid arbetsolyckorna skadades oftast de nedre extremiteterna (53) följt av de övre extremiteterna (52). De flesta arbetsolyckorna inträffade i samband med förflyttning under arbetstid (52), och i olycksstatistiken anges följande färd sätt i ordningsföljd: till fots (31), med cykel (12) och med bil (9).

Antalet ersättningsdagar på grund av olycksfall

	2023	2024	2025
Olycksfall i arbetet, i genomsnitt	4,5 päivää	4,8 päivää	3,4 päivää
Färdolycksfall, i genomsnitt	11,6 päivää	11,5 päivää	7,8 päivää
Alla olycksfall, i genomsnitt	6,6 päivää	6,9 päivää	4,7 päivää

Tabell 12: Ersättningsdagar

Olycksfallsersättning som betalats av försäkringsbolaget

	2023	2024	2025
Olycksfall i arbetet	121 758 €	113 939 €	86 023 €
Färdolycksfall	122 747 €	97 049 €	69 500 €
Totalt	244 505 €	210 988 €	155 523 €

Tabell 13: Olycksfallsersättningar

Säkerhetsanmälningar

	2023	2024	2025
Hela staden	1 931	1 662	1 374

Tabell 14: Säkerhetsanmälningar

Säkerhetsanmälningarna hjälper att identifiera de bakomliggande orsakerna till händelserna. Genom att säkerhetsanmälningarna behandlas systematiskt blir det möjligt att förebygga att skadliga olyckor uppstår. Samarbete vid analys av händelserna bidrar till att stärka organisationens säkerhetskultur.

Företagshälsovårdssamarbete och inspektionsverksamhet

	2022	2023	2024	2025
Företagshälsovården, arbetsplatsutredningar	71	87	30	24
Regionförvaltningsverket, arbetarskyddsinspektioner	18	21	8	0
Miljö- och hälsoskyddet, inspektioner av sanitära förhållanden	23	23	20	22

Tabell 15: Företagshälsovårdssamarbete och inspektionsverksamhet

Bedömning av arbetets risker (PRO24)

	2022	2023	2024	2025
Bedömning av arbetets risker	111	120	205	124
Säkerhetspromenader	197	82	87	58

Tabell 16: Bedömning av arbetets risker

Inomhusluftarbete

Karleby stads inomhusluftarbetsgrupp samlades sammanlagt 9 gånger under 2025. Antalet objekt på arbetsgruppens arbetslista var 6–17 stycken.

Under 2025 var sammanlagt 11 objektspecifika inomhuslufts- och uppföljningsgrupper verksamma och arbetsgrupperna samlades sammanlagt 48 gånger under rapporteringsperioden.

Karleby stads inomhusluftsmodell har visat sig vara effektiv och inomhusluftarbetet har varit konsekvent och smidigt. Samarbetet inom stadsorganisationen och mellan intressentgrupperna (Työplus, Soite, RFV, forskningsorganisationer) har fungerat. Kommunikationen kring inomhusluftsproblemen har varit öppen och systematisk. De objektspecifika inomhusluftgrupperna har fått hjälp med kommunikationen av marknadsförings- och kommunikationsteamet.



5 Ledarskap och chefsarbete

Karleby stads ledningsprinciper har fastställts i personalprogrammet som utarbetades hösten 2022. Karleby stads ledningsprinciper är ett människoorienterat och coachande ledarskap som i praktiken innebär att man:

Uppfattar helheter och deltar i fastställandet av dem

All ledning utgår från en förståelse för det egna ansvarsområdets innehåll samt dess betydelse och inverkan. Ledningen ska utgå från en gemensam lägesbild, ordnandet av tjänster och en levande strategi. Ledningen är skyldig att företräda arbetsgivaren och använda sin kompetens till förmån för helheten.

Hittar nya verksamhetssätt och lösningar

Ledningen ska sträva framför allt efter att utveckla verksamheten, inte att upprätthålla nuläget. Ledarskap handlar inte om ens ställning, utan om att få till stånd resultat. Ledarskap är att hantera svåra situationer för att skapa bättre förutsättningar.

Utgår från människan samt involverar dem

Ledningen ser till att alla är medvetna om målen och grunderna för verksamheten samt att arbetet framskrider mot dem. Ledningen stärker samhörigheten i arbetsgemenskapen och engagemanget för gemensamma mål samt lockar fram människors styrkor och utnyttjar dem i utvecklingen av verksamheten.

Strävar kontinuerligt efter att bli bättre

Ledningen visar engagemang för utvecklingen av både sin egen och arbetsgemenskapens kompetens. Ledningen är öppen för nya idéer och perspektiv som avviker från det vanliga samt stärker ledarskapet och bidrar samtidigt till att utveckla och stärka ledarskapet i sin omgivning.

5.1 Stöd för chefsarbetet

Under 2025 har ledarskapet och chefsarbetet stärkts målmedvetet och chefernas kompetens har utvecklats med mångsidiga metoder. Cheferna har fått starkt stöd i olika personalfrågor, vilket är en central del av det dagliga arbetet för alla som arbetar inom personalförvaltningen.

Ledningen och cheferna har under 2025 fått stöd för att orka och klara av arbetet i form av arbetshandledning

och tjänster som stödjer psykisk hälsa. Under 2025 deltog 24 chefer i arbetshandledning. Cheferna hade också tillgång till webbtjänsten för psykisk hälsa som är en anonym tjänst och endast serviceproducenten känner till vem som använt tjänsten.

Chefsinfon ordnas regelbundet ca en gång per månad med undantag av semestermånaderna för Karleby stads chefer via distansförbindelser. Vid chefsinfo behandlas aktuella frågor som berör hela staden och aktuella teman som anknyter till personalledning och chefsarbete. Målet med chefsinfo var att säkerställa uppdaterad informationsspridning, enhetliga arbetssätt och stöd för chefernas kompetens och roll när det gäller ledning av arbetsgemenskaper. Vid infotillfällena behandlas bl.a. personalfrågor, ledning av arbetsförmågan, ändringar i lagstiftningen, verksamhetsmodeller och aktuella ärenden som gäller organisationen. Infotillfällena ger cheferna möjlighet att höra och fråga om gemensamma praxis. Cheferna har deltagit aktivt i infotillfällena, i genomsnitt 75 chefer per chefsinfo. Infotillfällena spelades också in, och inspelningarna är tillgängliga för cheferna i två månader.

Chefernas kollegiala möten har lanserats under 2024 som en del av utvecklingen av chefernas arbete och kompetens. Under 2025 ordnades tre kollegiala möten. Målet med dessa möten är att stödja chefernas kompetens och erbjuda dem möjligheter till utbyte av erfarenheter och goda praxis. Temana för dessa möten utgår från chefernas vardag och aktuella fenomen. Frågor som behandlats under 2025 var utmanade situationer, stödjande av psykisk arbetshälsa och chefernas årsklocka och årsplaner. Vid träffarna har cheferna haft möjlighet att ta upp egna praktiska exempel för diskussion för att få stöd och sparring.

Utveckling av chefernas kompetens

Under hösten 2024 började en ny grupp, den sjunde i raden, att avlägga yrkesexamen i arbete som teamledare. 11 chefer tog sin examen under 2025. Utbildningen ordnades som läroavtalsutbildning i samarbete mellan Karleby stad och Mellersta Österbottens utbildningskoncern. Utbildningen ordnas i etapper för alla Karleby stads chefer. Målet är att fördjupa och förenhetliga chefernas ledarskapskompetens och chefsarbetet. Vid utgången av 2025 hade 125 chefer avlagt yrkesexamen i arbete som teamledare.

Under 2025 fortsatte chefernas mångfaldsutbildningar via utbildningstjänsten Eduhouse. 14 chefer utförde utbildningshelheten i inkludering, mångfald och jämställdhet. Under 2022–2025 har sammanlagt 114 chefer deltagit i mångfaldsutbildningarna. Syftet med mångfaldsutbildningarna som riktades till chefer har varit att öka medvetenheten om mångfald och mångfaldsledning, där utgångspunkten är ett rättvist och jämlikt bemötande av alla medarbetare.

Under 2025 hade cheferna möjlighet att delta i coaching för att stödja kompetensutveckling. Dessa coachingar har ordnats 3 gånger och 38 chefer har deltagit i dem under 2025. Teman som behandlats på coachingarna har varit bl.a. lärande i arbetet och utveckling av medarbetarnas kompetens i olika faser av arbetskarriären; olika praxis för kompetensutveckling och hur de kan utnyttjas; gemensamt lärande över generationsgränserna och överföring av kompetens; och chefernas agerande i frågor som rör kompetensutveckling. Coachingen ordnades av Arbetshälsoinstitutet som en del av projektet Synclusive.

5.2 Avslutningsenkät

Målet är att chefen håller ett avgångssamtal med var och en som avgår från anställningen och att den som avgår får besvara en anonym avslutningsenkät. Syftet med avslutningsenkäten är att ge den som avgår möjlighet att ge öppen och konfidentiell respons samt förslag till utvecklingen av Karleby stads verksamhet. Med avslutningsenkäten utreds orsaker till avgången samt åsikter om introduktionen, utvecklingsmöjligheterna, arbetet, arbetsgemenskapen och chefsarbetet. Den uppdaterade avslutningsenkäten har använts i 2,5 år. Svarsprocenten i avslutningsenkäten bland dem som avgår är mycket låg vilket innebär att chefernas kännedom om enkäten bör förbättras.

5.3 Intern kommunikation

Växelverkan och kommunikation står i fokus för ledarskapet. Kanaler för den interna personalkommunikationen var stadens intranet (Horisonten), e-posten samt chefs- och personalinfon. Stadens intranet Horisonten är stadens huvudsakliga kanal för den interna kommunikationen och en samlingsplats för stadens gemensamma information. Personalen informerades om aktuella ärenden i realtid i Horisontens nyhetsflöde. Aktuell information som berörde cheferna fanns på chefernas sida i Horisonten och skickades till dem per e-post.

Olika samlingsforum och arbetsplatsmöten som möjliggör interaktiv kommunikation hade också en viktig roll i personalkommunikationen. Dessa gör det möjligt att se till att informationen är korrekt samt att personalen blir hörd och involveras. Cheferna har en viktig roll i kommunikationen till arbetsgemenskaperna. Cheferna är en av informationskanalerna mellan organisationen och personalen och ansvarar för att medarbetarna hålls uppdaterade om aktuella frågor.

6 Resultat och produktivitet

Resultat är ett överbegrepp som omfattar produktivitet, effekt och verksamhetens kvalitet. Det beskriver organisationens förmåga att ordna service på ett ekonomiskt och effektivt sätt som säkerställer tjänsternas kvalitet, smidiga processer, personalens förutsättningar att lyckas i sitt arbete samt god arbetslivskvalitet. Med resultat avses att målen för verksamheten uppnås samt att stadens grundläggande uppgifter sköts av en kunnig, välmående, motiverad och engagerad personal. Därför behandlas bl.a. belöning och samarbete i detta kapitel. I resultat framhävs långsiktigt strategiarbete, framhållning samt fortgående utveckling av ledarskapet, personalen och organisationsstrukturen.

6.1 Arbetskraftskostnader

Inom den arbetsintensiva kommunsektorn utgör arbetskraftskostnaderna och investeringarna i personalens arbetshälsa och kompetensutveckling en betydande del av kommunens ekonomi. Därför är det också viktigt att följa upp arbetskraftskostnadernas struktur och utveckling i personalrapporten. Arbetskraftskostnaderna gäller den personal som står i anställningsförhållande till kommunen. Räkenskapsperiodens personalkostnader (lön + lönebikostnader) uppgick till 111,6 miljoner euro medan de ett år tidigare uppgick till 106,2 miljoner euro.

Personalplanen som utarbetas varje år säkerställer att förändringarna i personalresurserna står i linje med budgeten och rekryteringar genomförs planenligt och med beaktande av olika ändringsbehov. Stadens personalplaneringsgrupp behandlar rekryteringarnas tillsättningstillstånd.

	2023	2024	2025
Löner och arvoden	83 201 900	86 329 474	90 244 206
Olycksfallsersättningar	-68 348	-114 531	-92 424
Sjukförsäkringsersättningar	-1 174 261	-1 299 577	1 196 123
Lönebikostnader	20 525 241	19 849 906	21 309 414
Lönebikostnader sammanlagt	103 707 141	106 178 938	111 553 620

Tabell 17: Arbetskraftskostnader

Löneförhöjningar enligt kommunsektorns arbets- och tjänstekollektivavtal betalades i flera olika poster under 2025.

		AKTA	UKTA exkl. Del G	UKTA Del G	TS	TIM- AKA	LÄKTA
1.2.2025	Pott enligt löneutvecklingsprogrammet (centraliserad pott)	0,35 %	0,40 %	0,25 %	0,50 %	0,40 %	0,80 %
1.6.2025	Pott enligt löne-utvecklingsprogrammet (lokal pott)	0,45 %	0,40 %	0,25 %	0,50 %	0,40 %	0,80 %
1.6.2025	Pott enligt löne-utvecklingsprogrammet (centraliserad pott)	-	-	-	0,15 %	0,40 %	-
1.10.2025	Allmän förhöjning	2,50 % / 53 €	2,50 %	2,50 %	2,50 % / 53 €	2,5 %	-

Tabell 18: Avtalshöjningarna inom kommunsektorn 2025

I Karleby stads avtal om företagshälsovård ingår utöver lagstadgad, förebyggande företagshälsovård också sjukvård på allmänläkarnivå. Förebyggande verksamhet utgjorde 49 procent av företagshälsovårdens totala kostnader för organisationen år 2025.

Förebyggande företagshälsovård (ersättningsklass I)			Sjukvård (ersättningsklass II)		
	Bruttokostnader			Bruttokostnader	
	€	€/arbetstagare		€	€/arbetstagare
2021	912 347	391,06	2021	711 219	304,85
2022	1 077 023	450,64	2022	862 840	361,02
2023	970 314	413,25	2023	942 805	401,54
2024	1 104 833	465,00	2024	928 733	394,37
2025*	1 079 573	462,14	2025*	927 985	397,25

Kostnader för företagshälsovård, totalt						
	Bruttokostnader		FPA-ersättning		Nettokostnader	
	€	€/arbetstagare	€	€/arbetstagare	€	€/arbetstagare
2021	1 623 566	695,91	647 857	277,69	975 709	418,22
2022	1 939 864	811,66	697 637	292,02	1 242 227	519,98
2023	1 913 119	837,25	632 684	269,57	1 280 432	545,56
2024	2 033 566	855,88	630 370	267,79	1 403 196	596,09
2025*	2 007 558	859,39	649 037	277,84	1 358 521	581,56

*Ersättningsuppgifterna för 2025 är förhandskalkyler. Källa: Ansökan om FPA-ersättning ur Työplus system.

Tabell 19: Kostnader för företagshälsovård

6.2 Belöning

Belöning är ett verktyg för ledarskap och uppmuntran som stödjer uppnåendet av stadsstrategins mål. Personalen belönades under 2025 enligt samma principer som under tidigare år och helheten vad gäller belöning ändras inte. Belöningsmodellen utgår från uppdateringen som genomfördes 2023 och där arbetstagarnas önskemål, organisationens strategiska mål och verksamhetsmiljöns krav har beaktats. Den enda ändringen i belöningshelheten år 2025 var att utbudet av bemärkelsedagsgåvor förnyades för att bättre reflektera personalens önskemål.

En engångsbelöning är en engångsersättning som betalas i efterskott till en individ, ett team eller en arbetsgemenskap då de har visat flexibilitet, presterat över förväntningarna, utvecklat verksamheten, lyckats med ett projekt eller liknande verksamhet, eller har visat beteende som chefen vill belöna arbetstagaren för. Engångsbelöningen användes för att belöna enskilda arbetstagare och team. Motiveringen för belöningen kan vara god arbets kvalitet, flexibilitet, lönsamhet eller god kundrespons. Engångsbelöningen betalades under 2025 till 39 personer och beloppet uppgick till 7 800 euro.

6.3 Samarbete

lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet (44/2006). Samarbetsgruppen är således stadens arbetarskyddskommitté. Samarbetsgruppen behandlar alltid de samarbetsärenden som gäller hela stadens organisation eller en betydande del av den.

I samarbetsgruppen företräds personalen av tre arbetarskyddsfullmäktige och sex företrädare utsedda av fackorganisationerna. Dessa är antingen huvudförtroendemän eller ordförande för lokalföreningarna. Arbetsgivaren företräds av stadsdirektören och/eller förvaltningsdirektören, personaldirektören, personalens utvecklingschef, arbetarskyddschefen och anställningschefen. Sektorcheferna deltar i samarbetsgruppens möten på inbjudan.

Stadsstyrelsen har tre företrädare med närvaro- och yttranderätt. De är inte ordinarie ledamöter i samarbetsgruppen. Företagshälsovården har en permanent företrädare i stadens samarbetsgrupp med närvaro- och yttranderätt.

Samarbetsgruppen samlades sammanlagt sju gånger under 2025. För samarbetsgruppen ordnades dessutom sammanlagt två informationsmöten i anslutning till de olika behandlingsfaserna av stadens budget. Vid det sista mötet behandlades stadsstyrelsens budgetförslag för 2026.

