



Sibbo kommun

Personalrapport 2018

INNEHÅLL

1. Sammanfattning.....	4
2. Sibbo kommuns personalstrategiska fokusområden.....	5
3. Personalresurser.....	6
3.1 Nyckeltal.....	6
Årsverken.....	6
Personalstyrkan per avtalsområde.....	7
Personalstyrkans utveckling.....	7
3.2 Personalens fördelning och struktur.....	9
Personalens språkfördelning.....	9
Personalens könsfördelning.....	9
Personalens hemkommun.....	10
De allmännaste uppgiftsbenämningarna.....	12
Personalens tjänsgöringstid.....	12
3.3 Tjänster och utgifter.....	13
Personalen.....	13
Pensioneringar.....	14
Utbildning och utveckling.....	15
Stödjande av arbetsförmågan.....	15
Arbetshälsovård.....	15
Självproducerade och köpta tjänster.....	16
4. Personalens välmående och utveckling av dess kunnande.....	18
4.1 Hälsa och välmående.....	18
Arbetet inom arbetshälsovården, arbetarskyddet och arbetshälsan.....	18
Arbetshälsoenkät.....	20
Sjukfrånvaro.....	21
Orsaker till sjukfrånvaro.....	24
Arbetsolycksfall.....	25
4.2 Ledigheter och pension.....	28
Övrig ledighet och frånvaro.....	28
Pensioneringar.....	28
4.3 Utbildning och utveckling.....	29
Intern utbildning.....	29
Extern utbildning.....	30
4.4 Belöning och samarbete.....	30

Belöning av personalen.....	30
Belöning.....	30
Utvecklingssamtal.....	31
Direkt samarbete.....	31
5. Rekrytering och introduktion.....	32
5.1 Rekrytering	32
5.2 Rekryteringstillstånd	33
5.3 Introduktion	33

1. Sammanfattning

Vid slutet av år 2018 var antalet ikraftvarande anställningsförhållanden som huvudsyssla i Sibbo 1 312, vilket är 17 mer än föregående år. Av anställningsförhållandena var 964 ordinarie och 335 tidsbundna. Andelen anställda på viss tid var 27 %, vilket är klart mer än inom kommunsektorn i genomsnitt. Därför ska som mål uppställas att andelen visstidsanställda sjunker så att den ligger närmare genomsnittet inom kommunsektorn. Antalet arbetstagare som i kommunen avlönats som en sysselsättningsåtgärd var 13 vid slutet av året och antalet personer med läroavtal var 29.

Antalet anställningsförhållanden har ökat särskilt på Social- och hälsovårdsavdelningen och på Bildningsavdelningen medan ändringarna i personalstyrkan på de övriga avdelningarna har varit mindre. Bildningsavdelningen är personalmässigt den största avdelningen med 53 % av kommunens personalstyrka.

På grund av variationer i personalstyrkan och andelen deltidsanställda är det bättre att beskriva användningen av personalresursen vid en viss tidpunkt utifrån antalet genomförda årsverken än som ett personalantal. Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av kommunens personalresurs totalt 1 203 årsverken, vilket är 61 fler än år 2017. Ökningen av personalresursens användning har påverkats betydligt av ökad frånvaro och behovet av vikarier som en följd därav.

Antalet rekryteringar ökade med hela 21 % jämfört med året innan, vilket beror på tillväxten i kommunen och det ökade servicebehovet samt på en allt större omsättning bland personalen. Cirka var tionde av Sibbo kommuns ordinarie arbetstagare har rekryterats under år 2018. Konkurrensen om arbetskraft har ökat och inom många branscher är det svårt att rekrytera nya arbetstagare. Sibbo kommuns konkurrenskraft avseende löner har ändå förbättrats och man hoppas att det här ska minska personalomsättningen och höja kommunens dragningskraft som arbetsgivare. Därtill har vi gjort betydande satsningar på utveckling av nya arbets- och verksamhetssätt, utveckling av ledarskapet och på utbildning. År 2018 inleddes språkutbildning för personalen, som man avser att utvidga under de närmaste åren. Totalt registrerades 2 404 olika utbildningsdagar i personaldatasystemet och kostnaderna för personalutbildning steg till 271 000 euro.

Kommunens personalkostnader jämte bikostnader uppgick till 56 908 000 euro. Således ökade personalkostnaderna med 6,4 % från år 2017. Lönekostnaderna ökade särskilt på grund av den allmänna förhöjning av lönerna inom kommunsektorn som genomfördes 1.5.2018 samt av de belöningar och engångsposter som kommunen betalade. Personalresurserna användes också i betydligt större utsträckning än under föregående år, vilket i sin tur resulterade i ökade lönekostnader.

Av personalen var andelen kvinnor (84 %) klart större än andelen män. Kvinnornas andel av hela personalstyrkan har vuxit en aning sedan år 2017. Tyngdpunkten bland kommunens tjänster ligger på fostrings- och vårdbranschen, som är typiskt kvinnodominerad. Av de 434 arbetstagarna inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna i kommunen är endast 6 % män. Personalens medelålder var 46,3 år. Männen var i genomsnitt (46,6 år) en aning äldre än kvinnorna (46,3 år). Det har inte skett några större förändringar i personalstyrkans ålders- eller könsstruktur under de senaste åren. År 2017 var kvinnornas medelålder 45,8 år och männens 45,5 inom hela kommunsektorn.

Antalet sjukfrånvaron ökade betydligt från år 2017. På grund av sjukdom förlorade man totalt 19 275 kalenderdagar och antalet sjukdagar var cirka 20 % större än under föregående år. Mest ökade medellång frånvaro 8–30 dagar. I förhållande till personalstyrkan uppgick sjukfrånvaron till 14,7 kalenderdagar per arbetstagare. Per varje fullt årsverke uppgick sjukdagarna till 16,0 dagar, vilket innebär att sjukfrånvaron i Sibbo kommun fortsättningsvis ligger på en lägre nivå än inom kommunsektorn i genomsnitt. Var tredje arbetstagare hade inte en enda sjukdag år 2018. Totalt registrerades 90 arbetsolycksfall, som sammanlagt

orsakade 592 frånvarodagar. Det inträffade inte några allvarliga arbetsolyckor, och antalet arbetsdagar som gick förlorade på grund av olyckor kan anses vara relativt lågt, eftersom det utgör endast 3 % av alla sjukfrånvaron.

År 2018 avgick 18 personer med ålderspension. Två personer beviljades pension på grund av arbetsoförmåga. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension i Sibbo var 63,9 år.

Uppgifterna i personalrapporten har insamlats ur personaldatasystemet som används av Sibbo kommun. Dessutom har i rapporten använts uppgifter som erhållits ur bokföringen och från arbetshälsovården. Det huvudsakliga ansvaret för insamlingen och sammanställningen av uppgifterna har burits av personalsakkunnig Birgitta Korpela och arbetsmiljöchef Tiina Salonen.

Sibbo den 7 mars 2019

Jan Rosenström, personalchef

2. Sibbo kommuns personalstrategiska fokusområden

Sibbo kommuns strategi för åren 2018–2021 godkändes av fullmäktige 29.1.2018. Strategin styr kommunens verksamhet under de kommande åren och i strategin fastställs kommunens mål för fullmäktigeperioden 2018–2021. De mål i kommunstrategin som bestämmer riktlinjerna för personalpolitiken har beretts i samarbete med fackföreningarna och personalens representanter.

Sibbo kommun är en ansvarsfull arbetsgivare som sköter om personalens välbefinnande och ett gott ledarskap. Nyckelfaktorn i personalpolitiken är att förstå ändringen som sker i arbetslivet och i verksamhetsmiljön. Arbetstagarna erbjuds sådant stöd, utbildning samt kunnigt och coachande ledarskap som förändringarna kräver. Kommunen strävar efter att säkerställa rätt personaldimensionering och allokering av resurser i förhållande till ändringen i arbetet och kommunens tillväxt.

I enlighet med strategin förnyas arbetsmetoderna och de spelregler som gäller för personalen. Det här innebär bland annat satsningar på utveckling av personalens yrkeskunskap, språkfärdigheter och datatekniska färdigheter i syfte att säkerställa högklassiga tvåspråkiga tjänster. I all verksamhet vill man uppnå social samhörighet och ett öppet samarbete över aktörsgränserna. Frågor som är aktuella kommuniceras i ett så tidigt skede som möjligt, och det finns möjlighet att ge respons och att påverka.

Besluten som rör personalstyrkan stöder välbefinnandet och ger rum för högklassigt arbete på ett hållbart sätt. Ledarskap och chefsarbete ses som ett yrke där utveckling stöds. Alla har rätt till gott och jämlikt ledarskap.

3. Personalresurser

3.1 Nyckeltal

Årsverken

Ett årsverke beskriver personalens arbetsinsats omvandlad till en heltids arbetsinsats. Vid beräkandet av årsverken beaktas endast de avlönade tjänstgöringsdagarna, den deltidsarbetande personalens arbetsinsats beaktas enligt deltidsprocenten.

Arbetet i Sibbo kommun producerades år 2018 med totalt 1 202,9 årsverken, vilket är 5,4 % fler än år 2017 då antalet årsverken uppgick till 1 141,8.

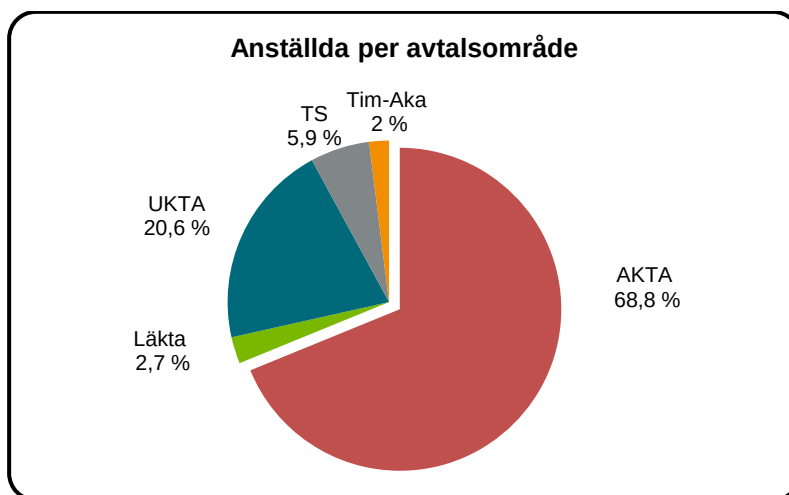
	Tot. 2016	Tot. 2017	Tot. 2018	BU 2019
Årsverken	1 102,7	1 141,8	1 202,9	1 210

Årsverk 2017-2018			
	TP 2017	TA 2018	TP 2018
Utveckling- och planläggning &	20,7	24,0	21,1
Ekonomi- och förvaltningsavd.	50,3	48,0	48,3
Social- och hälsovårdsavd.	346,5	352,0	375,2
Sote/förvaltning och ekonomi	9,4	10,0	10,1
Tjänster för arbetsföra	129,5	131,0	138,5
Tjänster för äldre	128,9	132,0	133,9
Tjänster för barn, unga o. familjer	44,9	45,0	61,1
Kostservicen	33,8	34,0	31,6
Bildningsavdelningen	613,7	626,0	645,7
Bildning/förvaltningstjänster	4,0	4,0	3,4
Tjänster för småbarnspedagogik	232,9	250,0	240,0
Utbildningstjänster	331,8	326,0	356,3
Kultur- och fritidstjänster	45,0	46,0	46,0
Avd. för teknik o. miljö	102,5	116,0	104,0
Byggnadstillsyn	9,3	11,0	10,7
Miljövården	5,1	6,0	5,0
Utveckling och stödtjänster	10,5	11,0	10,9
Gator och grönområden	14,7	15,0	15,4
Lokalitetsservice	63,1	73,0	62,0
Sibbo vatten	8,2	10,0	8,6
Sammanlagt	1141,8	1176,0	1202,9

Personalstyrkan per avtalsområde

Sibbo kommuns personal hör till fem olika arbets- och tjänstekollektivavtals avtalsområden: det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA), det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare (LÄKTA) och det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA).

I Sibbo har personalens fördelning mellan de olika avtalsområdena jämfört med år 2017 ändrats enligt följande: Andelen anställda som omfattas av det allmänna avtalet har minskat med 0,2 % och andelen undervisningspersonal har ökat med 0,3 %. Andelen timavlönad personal har minskat med 0,2 % och andelen personal som omfattas av det tekniska avtalet har minskat med 0,1 %. Andelen personal som hör till läkaravtalet har ökat med 0,2 %.

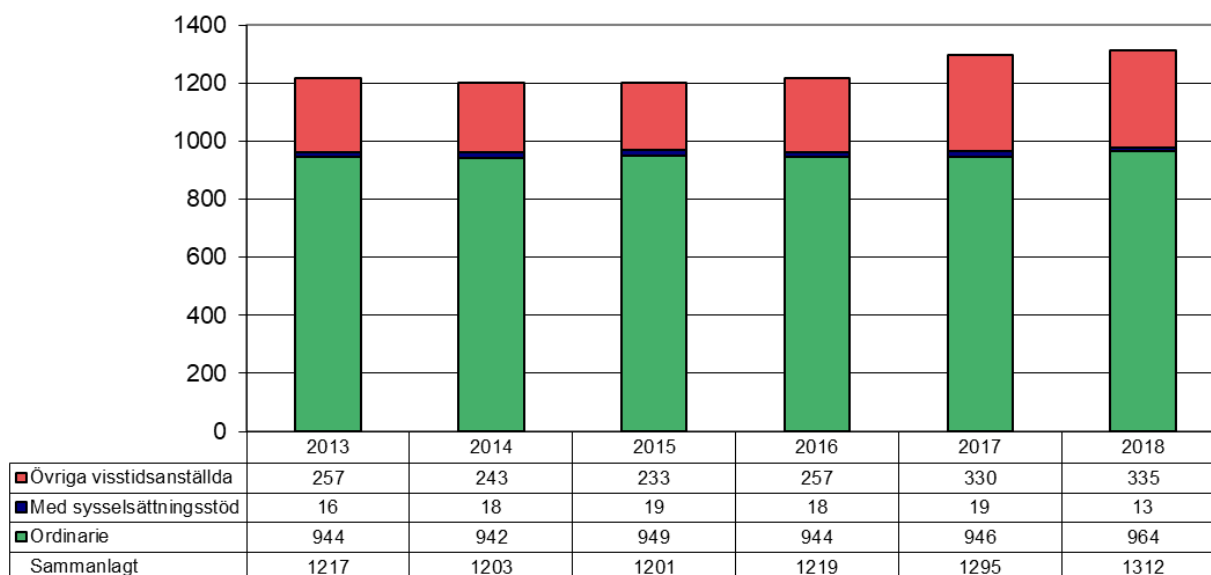


Jämfört med kommunsektorns statistik 2017 har Sibbo betydligt mer, dvs. 6,1 %, undervisningspersonal än kommunsektorn i genomsnitt. TIM-AKA-personalens andel är 0,2 % större och andelen personal inom TS-avtalet är 0,4 % större. Inom de övriga sektorerna är situationen den motsatta; AKTA-personalens andel är 4,9 % och LÄKTA-personalens andel är 1,3 % mindre än inom kommunsektorn i genomsnitt.

Personalstyrkans utveckling

I slutet av år 2018 var antalet anställda i Sibbo kommun sammanlagt 1 312 personer, vilket är 17 personer fler än föregående år. Den ordinarie personalens andel var 18 personer fler än år 2017. Antalet visstidsanställda ökade med 5 personer och antalet personer anställda med sysselsättningsstöd var sex mindre än år 2017.

Utvecklingen av antalet anställda 2013-2018



Inom kommunsektorn (inklusive samkommunerna) uppgick antalet anställda i oktober 2017 till sammanlagt 419 000 personer, vilket är cirka 2 000 personer färre än föregående år. Inom kommunsektorn är personalstyrkan i medeltal 957 anställda/kommun och cirka 64 % av kommunerna är arbetsgivare med färre än 500 anställda (enligt statistiken för år 2016). Enligt KT Kommunarbetsgivarnas egen bedömning kommer antalet anställda fortsättningsvis att minska under de närmaste åren och personalstyrkan beräknas minska inom kommunsektorn fram till utgången av år 2018 till 417 000 personer. Kommunerna stramar åt rekryteringen bland annat genom att minska användningen av vikarier och andra visstidsanställda samt genom att lämna tjänster och befattningar obesatta. Orsaken till detta är den svaga kommunalekonomin.

Avdelning	Ordinarie	Anst. med syssel- sättn.stöd	Övriga vistids- anställda	Slgt	Fördelnin per avdelnin	Förändrin från år 2016	Struktur 2018	
							Ordi- narie	Visstids- anställda
Utv.- och planl.centralen & kd	19		1	20	2 %	-3	95 %	5 %
Ekonomi- och förvaltn.cent.	45	1	7	53	4 %	-2	85 %	15 %
Social- och hälsovårdsavd.	298	10	116	424	32 %	+13	70 %	30 %
Bildningsavdelningen	496	1	200	697	53 %	+8	71 %	29 %
Avd. för teknik och miljö	106	1	11	118	9 %	0	90 %	10 %
Hela kommunenn	964	13	335	1312	100 %	+17	73 %	27 %

Obs. Medborgarinsitutets timlärare ingår inte i Bildningsavdelningens personalstyrka.

Den ordinarie personalens andel av hela personalstyrkan är 964 personer, dvs. 73 %. De visstidsanställdas andel av hela personalen är 27 %. Inom hela kommunsektorn var i medeltal 20,9 % av personalen visstidsanställd år 2017. I förhållande till hela avdelningens personal hade Social- och hälsovårdsavdelningen flest visstidsanställda. Detta beror på att Social- och hälsovårdsavdelningens och Bildningsavdelningens verksamhet inte klarar av en flera dagars frånvaro utan att en vikarie anställs samt på den lagstadgade personaldimensioneringen inom småbarnspedagogiken. Faktorer som inverkar på antalet visstidsanställda är också bland annat långa familje-, tjänst- och arbetsledigheter som kräver en vikarie och vars antal är stort på ovannämnda avdelningar.

I slutet av år 2018 var Bildningsavdelningen personalmässigt den största avdelningen med 53 % av kommunens hela personalstyrka.

Vid årsskiftet var antalet anställda per 1 000 invånare 63,6 (år 2017: 63,8). Motsvarande procenttal inom hela kommunsektorn har varit cirka 62 under de senaste åren. Motsvarande tal i jämförelsekommunerna framgår av nedanstående tabell.

Personal/1 000 invånare			
Kommun	2016	2017	2018
Sibbo	61,3	63,8	63,6
Vanda	49,5**	48,8**	
Tusby	48,7***	54,9***	56,6***
Mäntsälä	62,7	65,6	66
Kyrkslätt	59,3	59,2	
Borgå	71,7*	70,9*	70,9*

*) affärsverk och räddningsverk ingår

**) ej kortvariga vikarier

***) ej Keski-Uudenmaan ymp.keskus personal samt personal inom ekonomi- och skuldrådgivning

3.2 Personalens fördelning och struktur

Personalens språkfördelning

I slutet av år 2018 hade 57,1 % av hela personalen finska som modersmål och 42,9 % hade svenska som modersmål. Vad gäller den ordinarie personalen hade 47,1 % svenska som modersmål och 52,9 % finska som modersmål. Jämfört med år 2017 har den svenskspråkiga personalens andel minskat med 1,6 %, för den ordinarie personalens del var minskningen 0,5 %.

Personalens könsfördelning

I slutet av år 2018 var 84 % av hela Sibbo kommuns personal kvinnor och 16 % män. Procenttalen var ungefär de samma som föregående år: kvinnornas andel har ökat med 0,9 %. För den ordinarie personalens del var procenttalen de samma. Kvinnornas andel har ökat med 0,3 procentenheter i jämförelse med året innan. Eftersom Sibbo kommuns service även i framtiden kommer att fokusera på fostran och vård kommer kvinnornas stora andel av personalstyrkan att fortbestå.

Bland cheferna är könsfördelningen följande:

- kommunens ledning: män 62,5 % och kvinnor 37,5 %
- övriga chefer: män 27 % och kvinnor 73 %.

Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. Av totalt 434 personer är endast 6 % män.

Könsfördelningen inom de tio vanligaste yrkesbenämningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Barnskötare	79	1	80
Klasslärare	63	17	80
Närvårdare	66	1	67
Barnträdgårdslärare	53	0	53
Lektor (grundskola)	27	6	33
Städare	24	0	24
Sjukskötare	19	0	19
Timlärare i huvudsyssla	16	1	17
Skolgångshandledare	17	0	17
Hälsovårdare	16	0	16
Speciallärare	15	1	16
Primärskötare	12	0	12
Sammanlagt	407	27	434

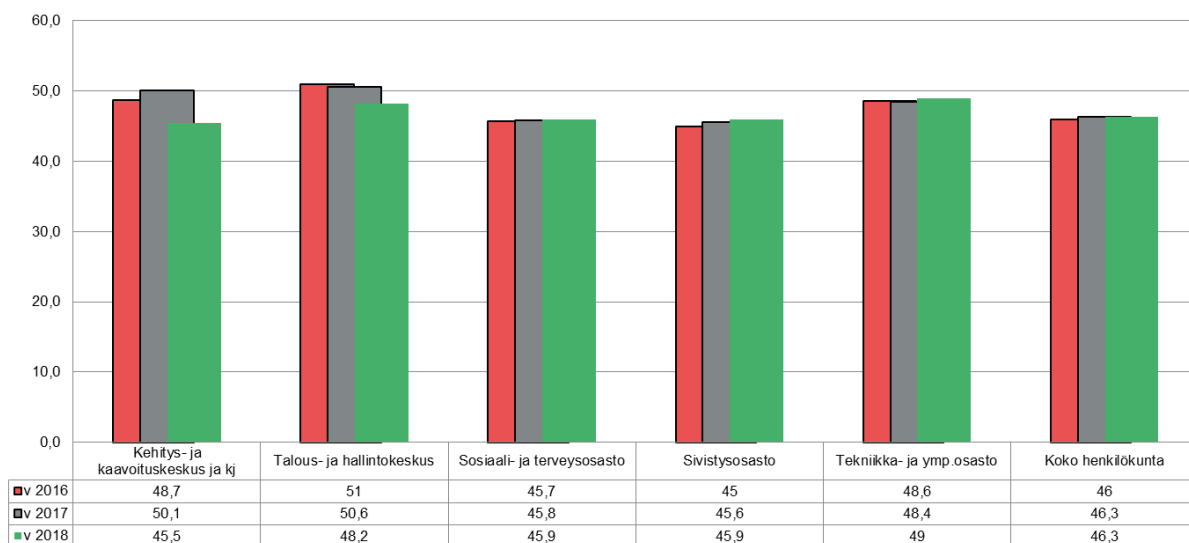
Personalens hemkommun

I slutet av år 2018 hade 54 % av personalstyrkan Sibbo som hemkommun, för de ordinarie anställdas del var siffran 56 %. De följande mest representerade hemkommunerna:

- Borgå 13,5 %
- Helsingfors 5,2 %
- Vanda 3,7 %
- Kervo 1,4 %.

Sammanlagt 22,2 % av de anställda bodde i en annan kommun än de ovannämnda.

Medelålder för ordinarie personalen avdelningsvis åren 2016 - 2018



I slutet av år 2018 var den ordinarie personalens medelålder 46,3 år. I Sibbo, såsom inom kommunsektorn överlag, är medelåldern högre än inom de andra arbetsmarknadssektorerna. Jämfört med år 2017 har inte några ändringar skett i medelåldern.

Avdelning	Medelålder						Slt
	år 2018	under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år -	
Utv. och planl.cent. o. kd	45,5	1	5	6	4	3	19
Ekonomi- och förvaltn.cent.	48,2	2	10	11	13	9	45
Social- och hälsovårdsavd.	45,9	29	58	78	97	36	298
Bildningsavdelningen	45,9	28	113	151	159	45	496
Avd. för teknik och miljö	49,0	3	22	25	41	15	106
Ordinarie personalen	46,3	63	208	271	314	108	964

Cirka 46 % av de anställda inom kommunsektorn är 30–49 år, cirka 43 % minst 50 år och cirka 11 % under 30 år. I Sibbo kommun är 50 % av de ordinarie anställda 30–49 år, 43 % minst 50 år och 7 % under 30 år. I Sibbo är den största enskilda tioårsgruppen 50–59-åringar.

Kvinnornas medelålder var 46,3 år och männens 46,6 år. År 2017 var kvinnornas medelålder 45,8 år och männens 45,5 inom hela kommunsektorn (i oktober 2017).

Jämfört med föregående år har medelåldern sjunkit en aning på Utvecklings- och planläggningscentralen och på Ekonomi- och förvaltningscentralen. På de övriga avdelningarna och centralerna har medelåldern stigit en aning.

En jämförelse mellan avdelningarna visar att medelåldern är högst på Avdelningen för teknik och miljö.

De allmännaste uppgiftsbenämningarna

I Sibbo kommun används cirka 240 olika uppgiftsbenämningar. De vanligaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo är barnskötare och klasslärare. Vid en jämförelse av de tio allmännaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo med de allmännaste uppgiftsbenämningarna inom hela kommunsektorn märks att Sibbo är en tillväxtkommun där fokus ligger på barndagvård, fostran och utbildning.

De allmännaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo	De allmännaste uppgiftsbenämningarna inom kommunsektorn (2017)
1 Barnskötare	Sjukskötare
2 Klasslärare	Närvårdare
3 Närvårdare	Barnskötare
4 Barntädgårdslärare	Barntädgårdslärare
5 Lektor (grundskola)	Klasslärare i grundskola
6 Städare	Skolgångshandledare
7 Sjukskötare	Lokalvårdare
8 Timlärare i huvudsyssla	Hälsovårdare
9 Skolgångshandledare	Kanslisekreterare
10 Hälsovårdare	Lektor (grundskola)

Personalens tjänstgöringstid

Den ordinarie personalens tjänstgöringstid beskriver indirekt personalomsättningen. För hela kommunens del är den ordinarie personalens tjänstgöringstid 12,2 år. År 2017 var siffran 11,8.

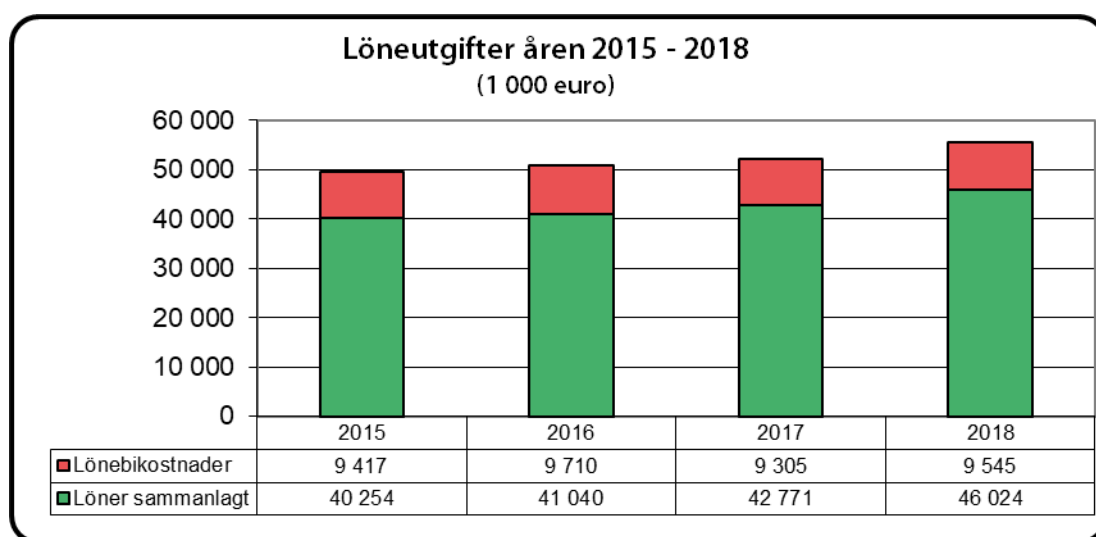
3.3 Tjänster och utgifter

Personalen

Kommunens totala personalutgifter, när även periodiserade semesterlöner, pensionsutgiftsbaserade pensions- och förtidsavgifter samt sjukförsäkrings- och skadeersättningar inkluderas, var 56 908 029 euro, medan personalutgifterna år 2017 var 53 469 377 euro. Ökningen av de totala personalutgifterna var alltså sammanlagt 6,4 %. Personalutgifterna per invånare 31.12.2018 var 2 757 euro då de 31.12.2017 uppgick till 2 687 euro. Ökningen var 2,6 %.

Ökningen av enbart lönekostnader jämfört med år 2017 var 7,1 %. De totala lönekostnaderna inklusive bikostnader uppgick år 2018 till totalt 55 569 000 (52 076 000 euro år 2017).

Enligt en utredning av KT Kommunarbetsgivarna sparade man inom kommunsektorn år 2018 i genomsnitt 1,1 procent på personalutgifterna och även år 2019 uppskattas sparåtgärderna uppgå till 1,2 %.



I ovanstående lönekostnader ingår löner och sammanträdesarvoden samt tillhörande lönebaserade pensionsavgifter som betalats under året. Den kalkylmässiga medellönen i Sibbo kommun år 2018 var 3 157 euro/årsverke.

Den genomsnittliga totalinkomsten i Sibbo 31.12.2018 var 2 971 euro. Enligt det kommunala arbetsmarknadsverket var medellönen inom kommunsektorn 3 146 euro år 2017. År 2018 höjdes lönerna genom en generell lönehöjning som varierade mellan de olika avtalsbranscherna.

I budgeten för år 2018 hade löner och arvoden till ett belopp av totalt 45 835 266 euro budgeterats. De budgeterade löne- och arvodeskostnaderna underskreds med 0,4 procent.

Konto	Förv 12/2018	BG 2018	Förv-%	Förv 12/2018	Förändring-% 2018/2017
4002 Löner, fastanställda (1 000€)	23 872	27 374	87,2	23 454	1,8
4004 Löner, vikarier (1 000€)	4 296	1 970	218,1	3 491	23,1
4003 + 4008 Löner, lärare (1 000€)	8 533	8 756	97,5	8 032	6,2
4013 Löner, lärarvikarier (1 000€)	678	592	114,5	647	4,8
Övriga löner (1 000€)	8 275	7 143	115,8	6 913	19,7
Löner och arvoden slgt (1 000€)	45 654	45 835	99,6	42 537	7,3
Årsverken, på årsnivå	1 202,9	1 175,0		1 141,8	
Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 163	3 251		3 105	
Kalkylmässig årslön €/år/årsverk	37 953	39 009		37 254	

Övriga kostnader som räknas till personalkostnaderna är investeringar i personalen. Här ingår personalinvesteringarna, och de åtgärder vidtagits inom dessa beskrivs i stycket Arbetarskydd, företagshälsovård och arbete som främjar arbetshälsan.

Pensioneringar

År 2018 uppgick arbetsgivarens pensionsavgifter till sammanlagt 7 886 135 euro, vilket är 495 216 euro mer än år 2017. Kostnaderna för de pensionsutgiftsbaserade arbetsgivaravgifterna var 1 368 433 euro (år 2017 1 397 219 euro).

Arbetsgivaren betalar en förtidspensionsutgiftsbaserad avgift eller en s.k. förtidsavgift då arbetstagarna för första gången blir beviljade invalidpension, individuell förtidspension, arbetslöshetspension eller rehabilitering, dvs. börjar få tidsbunden invaliditetspension. Pensioner som börjar år 2009 och senare inverkar på arbetsgivarens förtidsavgift exakt 36 kalendermånader från att pensionen inleds. Således kan betalningar fördelas över fyra år, dock så att avgiften är störst under det andra och tredje betalningsåret. Av pensionsavgifterna är förtidsavgiften den enda som arbetsgivaren direkt kan påverka med sina nuvarande verksamhetsmodeller, gott ledarskap och chefsarbete. Kommunens välutförda arbete inom tidigt stöd framgår även av dessa avgifter. Arbetsgivaren kan dock inte påverka tidigare beslut angående en persons arbetsförmåga, dvs. då det gäller personer för vilka kommunen varit den sista arbetsgivaren och som inte blivit sysselsatta på nytt och som erhåller rehabiliteringsstöd eller invalidpension. Därför varierar de årliga kostnaderna och det kan förekomma personer vars fortsatta förvärvsarbete man inte kunnat påverka. År 2018 uppgick förtidsavgiftens förskottsbetalning till 317 966 euro, då den år 2017 var 225 886 euro. Uppgifterna om utfallet år 2018 blir färdiga i november 2019. Den förtidspensionsutgiftsbaserade avgiften ändras till en pensionsavgift för arbetsoförmögenhet under år 2019.

Under året avgick två arbetstagare med arbetsoförmögenhetspension och två arbetstagare erhöll rehabiliteringsstöd. De dyraste åren för invalidpensionerna som inlemts år 2017 är åren 2019–2020, det är svårt att uppskatta kostnadernas storlek på grund av ändringen ovan.

Förverkligade förtidsavgifter 2014-2017				
	2014	2015	2016	2017
Förtidsavgifter	246 838	210 690	152 716	224 313
Rehabiliteringsgottgörels	23 544	33 735	42 465	27 937

*) Arbetstagaren premieras med en s.k. rehabiliteringsgottgörelse om en arbetstagare som får rehabiliteringsstöd återgår till arbetet eller börjar få delinvalidpension efter att rehabiliteringsstödet upphört. I detta fall uppstår det förtidsavgift för arbetstagaren endast för den tid han eller hon erhållit rehabiliteringsstöd. Av arbetsgivaren tas ingen förtidsavgift ut för de månader som ingår i perioden på 36 månader under vilken personen har varit tillgänglig för arbetsmarknaden.

Utbildning och utveckling

De direkta kostnaderna för personalutbildning år 2018 var sammanlagt cirka 270 600 euro, vilket utgör cirka 280 euro per ordinarie anställd och cirka 0,59 % av lönesumman. Utbildningspenningen som använts per ordinarie anställd är större än år 2017 och även procenttalet av lönesumman är större.

UTBILDNINGSKOSTNADER	2014	2015	2016	2017	2018
Utbildningskostnader (1 000 €)	150	151	198	206	271
€/ordinarie anställd	160	159	210	218	280
% av lönesumman	0,37	0,38	0,48	0,48	0,59
Utbildningsdagar	2156	1907	2496	2473	2404

Stödjande av arbetsförmågan

Anställdas regelbundna motions- och kulturaktiviteter understöddes med 49 920 euro år 2018. År 2018 övergick man till att använda Smartums motions- och kulturförmån i form av ett saldokort, och samtidigt avstod man från att ta ut en självrisk.

	2015	2016	2017	2018
Kostnader för Må Bättre-dagarna	9 932	13 403	19 700	12 770
Kurser gällande arbetshälsa	-	-	-	7 265
Motions- och kulturförmån (€)	40 147	46 824	47 380	49 920
Antal anställda som utnyttjade förmånen	425	503	608	727

Arbetshälsovård

Kommunen köper arbetshälsovårdstjänster av Kungsvägens arbetshälsa som ägs av Borgå stad. Avtalet trädde i kraft i början av år 2009. År 2018 uppgick kostnaderna för arbetshälsovårdstjänsterna till 371 718 euro. För dessa kostnader ansöker kommunen om 50 % ersättning hos Folkpensionsanstalten, varvid nettokostnaderna var cirka 185 859 euro. Kostnaderna per anställd var cirka 142 euro.

Av kostnaderna användes cirka 69,8 % för förebyggande verksamhet (FPA 1), vilket är 1,5 % mindre än föregående år, och cirka 30,2 % för sjukvårdsåtgärder (FPA 2). I ersättningsklass 1 (förebyggande) ersätter FPA 60 % av kostnaderna och i ersättningsklass 2 (sjukvårdsåtgärder) ersätter FPA 50 % av kostnaderna.

Uppföljningen av kostnaderna fortsätter år 2019. Fokus i avtalet om arbetshälsovård ligger fortfarande på förebyggande vård. Avtalet om sjukvård fortsatte som en arbetshälsovårdsbetonad sjukvård enligt sjukförsäkringslagen. Till avtalet hör inte akut mottagning i exempelvis influensafall eller för vård av primärsjukdomar såsom högt blodtryck eller diabetes. Arbetstagare som lider av primärsjukdomar hänvisas till primärhälsovården efter undersökningar och första vården.

Kostnader för arbetshälsovården	2016	2017	2018
Totala kostnader (€)	372 410	395 694	371 718
Kostnader/person	153,00	153,00	142,00
Förebyggande vård (%)	76,5	71,3	69,8
Sjukvård (%)	23,5	28,7	30,2

Arbetshälsovårdens verksamhet 2015 - 2018				
	2015	2016	2017	2018
Arbetsplatsutredningar	24	71	68	59
Hälsogranskningar	284	1214	1278	1128
Rådgivning och handledning	84	389	337	233
Arbetshälsoförhandlingar	33	170	153	80
Telefonservice	188	860	1044	1134
Sjukvårdsbesök	127	489	609	556

Kostnaderna för arbetshälsovården var 23 976 euro lägre än året innan. Under året användes arbetsfysioterapeutens och -psykologens tjänster endast under cirka 6 månader. Under året ordnades inte några gruppfunktioner, och antalet förhandlingar kring arbetshälsan i anknytning till inneluften sjönk betydligt jämfört med föregående år. Besöken kring arbetsplatsutredningar har fördelats över tre år så jämnt som möjligt, under året utfördes de inspektioner som hade planerats.

Självproducerade och köpta tjänster

I tabellen nedan jämförs personalkostnaderna för självproducerade tjänster med de externa verksamhetskostnaderna, och utifrån förhållandet mellan dessa siffror har personalkostnadernas andel av verksamhetskostnaderna räknats ut.

Enligt budgeten för år 2019 ökar personalkostnaderna till cirka 59 miljoner euro och personalkostnadernas andel av verksamhetskostnaderna är 44,0 %, dvs. 0,4 % större än år 2018. År 2017 var personalkostnadernas andel 42,8 %.

Andel 1 000 euro och %	2014	2015	2016	2017	2018	Uppsk. 2019
Personalkostnader	51 440	51 224	51 433	53 469	56 933	58 936
Verksamhetskostn., slgt	114 463	113 764	119 980	124 915	130 671	133 838
Personalkostn. andel	44,9	45,0	42,9	42,8	43,6	44,0

De köpta tjänsterna har i tabellen nedan grovt delats in i två grupper: i den första gruppen finns sådana partner som producerar tjänster endast för Sibbobor och vars hela personal betjänar Sibbobor. I den andra gruppen, dvs. övriga samarbetspartner, finns sådana partner vars tjänster delvis produceras för Sibbobor och delvis för andra kunder. Utöver dessa används vid behov sporadiska konsulttjänster, som inte tagits med i denna granskning.

Sammanlagt 89,1 personer som är anställda hos olika samarbetspartner producerar tjänster endast för Sibbobor.

Köpt service som producerats endast för kunder i Sibbo	
	Personalstyrka
Dagvård	
-6 verksamhetsställen	31
Städning	
-10 verksamhetsställen	12
Laboratorietjänster	5
Röntgentjänster	1
Läkartjänster	2
Miljöhälsovård	4,75
Företagshälsovård	3,3
Äldreomsorg	
-4 verksamhetsställen	30
Sammanlagt	89,1

4. Personalens välmående och utveckling av dess kunnande

4.1 Hälsa och välmående

Arbetet inom arbetshälsovården, arbetarskyddet och arbetshälsan

De arbetarskyddsfullmäktige inledde en ny fyraårsperiod. En arbetarskyddsfullmäktig på heltid representerar Avdelningen för teknik och miljö, Utveckling- och planläggningscentralen, Ekonomi- och förvaltningscentralen samt Bildningsavdelningen. En arbetarskyddsfullmäktig på deltid representerar Social- och hälsovårdsavdelningen. En tredje arbetarskyddsfullmäktig representerar funktionärerna.

I övrigt har det inte skett några större förändringar inom kärnområdena för arbetarskyddet, men det första verksamhetsåret innehöll rikligt med utbildning och introduktion i arbetet för de nya arbetarskyddsfullmäktige. Uppgifterna inom arbetarskyddsarbetet anknöt i huvudsak till arbetsplatsutredningar, stödjande av arbetsgemenskaper, utredning av konflikter samt ärenden kring inneluften. En arbetarskyddsfullmäktig deltog också i förändringsprocessen för lokalvårdarna inom småbarnspedagogiken, som pågick hela året.

Beskrivningen av processerna i arbetarskyddsarbetet inleddes och samarbetet tillsammans med arbetshälsovården utvecklades bland annat avseende arrangemangen kring arbetsplatsutredningar samt riskbedömningen som ingår i HaiPro.

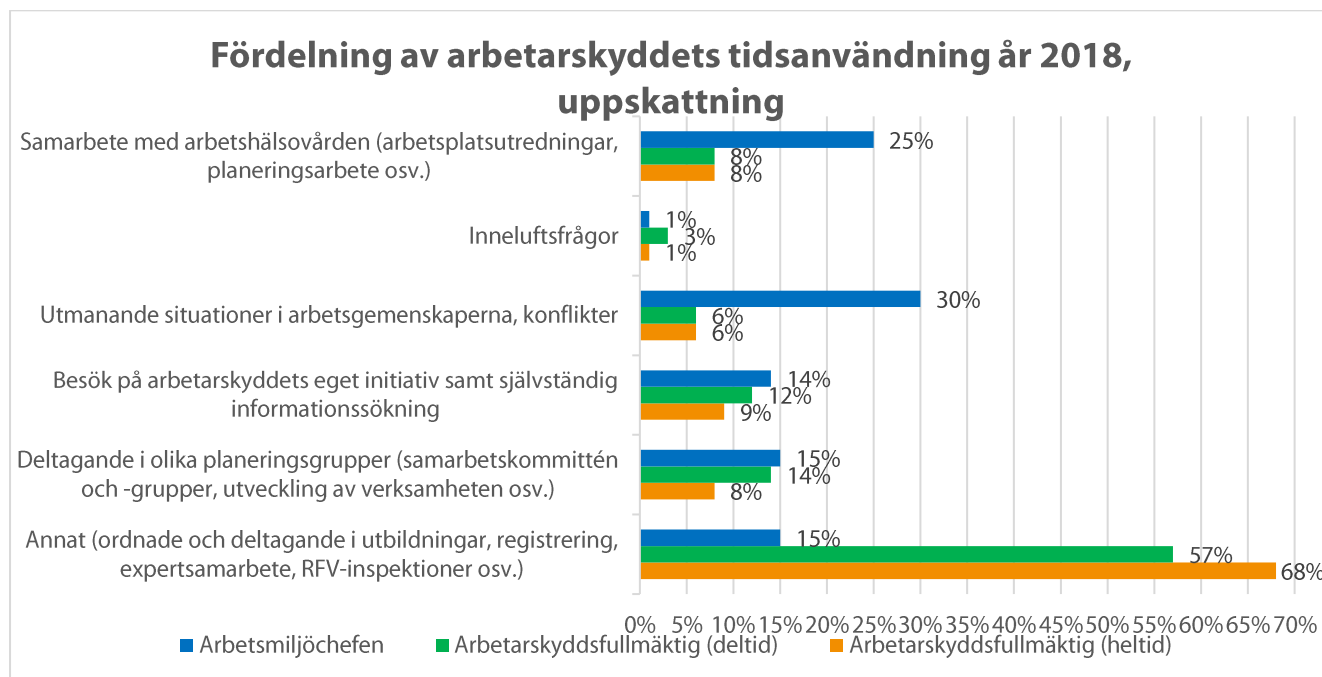
Den lokala utbildningen av skyddsombud fortsatte. Arbetarskyddsverksamheten utvecklades genom att främja ändringen inom arbetet i arbetspar, beslutet om ändringen togs i slutet av året och ändringen genomförs under år 2019. I den nya modellen bildar chefen och skyddsombudet ett arbetarskyddspar, på arbetsplatsen avtalar man om ombudets tidsanvändning och uppgifter enligt en särskild rekommendation. I fortsättningen kommer de lokala arbetarskyddsutbildningarna att ordnas för arbetarskyddspar.

Regionförvaltningsverkets arbetarskyddsinspektioner riktade sig under året till det finskspråkiga skolväsendet, mål inom Bildningsavdelningen samt service för äldre. Besökens antal uppgick till sju (7). Dessutom gjordes skriftlig övervakning i anknytning till skolornas kemikaliesäkerhet.

Arbetarskyddspersonalen deltog tillsammans med huvudförtroendemännen och förtroendemännen i en utbildning för medling inom arbetsgemenskaper, som fortsätter under år 2019. Utbildningen räcker fyra (4) dagar.

Arbets tid som används för arbetarskydd

Enligt plan använder arbetsmiljöchefen 50 % av sin arbetstid för uppgifterna som arbetarskyddschef och 50 % för uppgifter som ankommer på koordinatören av arbetsförmågan. Under året som gick låg tyngdpunkten vid uppgifter kring välmående. Den ena arbetarskyddsfullmäktigen arbetar på heltid och arbetarskyddsfullmäktigen för Social- och hälsovårdsavdelningen är till 50 % befriad från sin egen primära arbetsuppgift. Arbetarskyddsfullmäktigen för funktionärer har inte någon fastställd tidsanvändning för arbetarskyddet. En uppskattning över fördelningen av tiden som används för arbetarskyddet beskrivs i diagrammet nedan.



Arbetsplatsutredningarna förverkligades i stort sett enligt den ursprungliga tidtabellen och planen. Antalet besök kring arbetsplatsutredningar uppgick till 59. I utredningsbesöken deltog förutom företagshälsovårdens representanter även en arbetarskyddsfullmäktig och vid behov arbetsmiljöchefen. Uppdateringen av arbetshälsovårdens verksamhetsplan behandlades i samarbetskommittén i december. Arbetshälsovården och HR hade fyra gemensamma möten. I slutet av året blev det klart att affärsverkets verksamhet fortsätter i sin nuvarande form åtminstone till slutet av år 2019.

Kommunens inneluftsgrupp sammanträdde regelbundet tre gånger under året, en objektspecifik grupp bildades. Kundbetjäningsschefen för Lokalitetsförvaltning verkar som gruppens ordförande och sekreteraren för Förvaltningstjänster verkar som gruppens sekreterare. Gruppens övriga medlemmar består av cheferna för objekten och vid behov av avdelningscheferna, hälsoinspektören, en representant för arbetshälsovården samt av arbetarskyddspersonal. Genomgången av inneluftsgruppens sammandrag i samarbetskommittén har blivit en etablerad praxis. I skolorna fortsatte man inspektionerna kring säkerhet, hälsosamhet och välmående, i vilka arbetarskyddspersonalen och arbetshälsovården deltog. Antalet inspektionsobjekt var ett.

Må bättre-evenemang ordnades för fjärde gången. Aktiviteterna utfördes både på arbetstiden och på fritiden. Som partner i de motionsinriktade funktionerna verkade bl.a. Sipoon Syke som bl.a. ordnade Personal Trainer-grupper och motionsgrupper. På våren ordnades en föreläsning där Markku Sainio föreläste om miljööverkänslighet.

På Haiko Gård ordnades tre grupper (22 personer) kring arbetshälsa och Sibbo kommuns egen KIILA-rehabilitering inleddes vid Kiipulas verksamhetsställe i Vanda (8 personer). Dessutom deltog 4 arbetstagare i KIILA-rehabilitering vid Härmän kuntokeskus och vid Kaisankoti.

Arbetshälsoenkät

I Sibbo kommun genomfördes i oktober 2017 en omfattande arbetshälsoenkät för hela personalen. Enkäten genomfördes av kommunsektorns pensionsförsäkrare Keva. Det konstaterades att som helhet är resultaten av arbetshälsoenkäten i Sibbo på god nivå och att kommunen på många delområden i praktiken ligger på samma nivå som kommunsektorn i genomsnitt. Tilliten, toleransen och beredskapen att lösa konflikter bedömdes vara på god nivå inom arbetsgemenskaperna. Så gott som alla mätare för det närmaste chefsarbetet uppmätte en aning bättre värden än referensmaterialet. I chefsarbetet fick rättvisa och opartiskhet samt uppmuntran av arbetstagarna till utveckling i sitt arbete högsta omdömet i hela referensmaterialet.

Man upplevde att introduktion i arbetet är ett av de områden som behöver utvecklas. Även brådskan och tidspressen i arbetet upplevdes vara svårare än i referensmaterialet. Man bedömde också att utvecklingssamtalen lyckats en aning sämre än i referensmaterialet.

Utifrån resultaten av arbetshälsoenkäten utarbetades i början av år 2018 detaljerade anvisningar för hur resultaten av enkäten ska behandlas. Resultaten skulle beaktas i utarbetandet av verksamhetsplanerna och i uppställandet av resultatmålen.

År 2018 beslöts att kommunen genomför en personalenkät som till sin form är lite annorlunda och lättare, en så kallad enkät om socialt kapital. Den här enkäten genomfördes i december 2018 och resultaten av den behandlas i början av år 2019. Med enkäten om socialt kapital utreder man tilliten och växelverkan inom arbetsgemenskaperna. Med hjälp av enkäten kan arbetsgemenskaperna följa upp och granska hur de utvecklingsprojekt som följt av KEVA:s arbetshälsoenkät framskrider och förverkligas. Resultaten av enkäten om socialt kapital bekräftar åter att bl.a. de närmaste chefernas verksamhet och stöd till personalen fungerar väl i Sibbo.

En mer omfattande arbetshälsoenkät enligt Kevas modell genomförs nästa gång hösten 2019.

Sjukfrånvaro

Av hela personalstyrkan år 2018 var 530 personer, dvs. 33,9 %, inte alls frånvarande från arbetet på grund av sjukdom. Av de ordinarie anställda hade 352 personer, dvs. även 33,9 %, ingen sjukfrånvaro. År 2017 var 33,3 % av hela personalen inte alls frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och 33,9 % av den ordinarie personalen hade inga sjukfrånvarodagar.

Det totala antalet sjukfrånvarodagar ökade till 14,7 dagar/person, vilket är 2,4 dagar mer än år 2017. Sjukledigheterna uppgick till sammanlagt 19 275 dagar, dvs. 3 334 dagar mer än året innan. Räknat i euro innebar lönekostnaderna för sjukfrånvarodagarna 1 378 006 euro, vilket är 308 240 euro mer än år 2018. De verkliga kostnaderna för sjukfrånvarodagarna var dock betydligt högre än detta, då man räknar med kostnaderna för att anställa en eventuell sjukledighetsvikarie.

Inom kommunsektorn ökade sjukfrånvaron på 2000-talet ända fram till år 2008 då den genomsnittliga sjukfrånvaron var 19,4 dagar per årsverk. År 2017 var antalet sjukfrånvaron i genomsnitt 16,7 kalenderdagar per årsverk.

Långa sjukfrånvaron var på rekordlåg nivå år 2017 i en riksomfattande jämförelse. En ändring till det sämre inträffade i början av år 2018. Förändringen som började under våren 2018 fortsatte i form av ökad lång frånvaro. Enligt en undersökning av Arbetshälsoinstitutet och FPA:s statistik upphörde nedgången av frånvaro i anknytning till stöd- och rörelseorganen och lång frånvaro på grund av mentala sjukdomar ökade. Orsakerna till denna ändring är bl.a. konjunkturerna, identifieringen av mentala sjukdomar, de unga samt förändringarna i arbetslivet. (Pauli Forma, Arbetshälsoinstitutet)

SJUKFRÅNVARODAGAR I MEDELTAL/PERSON			
	Sibbo antal personal 31.12	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk
2018	14,7	16,0	
2017	12,3	14,0	16,7 *
2016	13,3	14,7	16,7 *
2015	11,9	13,1	16,5 *

Sjukfrånvarodagarna enligt personalstyrkan har beräknats utifrån kalenderdagar, men om man granskar sjukfrånvaron enligt arbetsdagar är frånvarodagarna sammanlagt 14 505, i medeltal 11,1 dagar/person. År 2017 var antalet sjukfrånvarodagar 12 147, dvs. 9,4 arbetsdagar/person.

I KUUMA-kommunerna var sjukfrånvarodagarna år 2018 följande:

Kommun	Frånvaro i medeltal år 2018/anställd
Hyvinge	
Träskända	12,5
Kervo	16,2 *
Kyrkslätt	11,8
Mäntsälä	12,2
Nurmijärvi	
Borgnäs	12,4
Sibbo	14,7
Tusby	13,7
Vichtis	

* arbetsolycksfall ingår

** rehabiliteringsstöd ingår

(Siffran för Sibbo inkluderar inte arbetsolycksfall och rehabiliteringsstöd på viss tid.)

HELA PERSONALENS SJUKFRÅNVARO (kalenderdagar)			
	2016	2018	2018
1-2 dagar	6 355	6 114	6 700
över 7 dagar	9 239	9 186	11 777
Oavlönad	627	641	798
	16 221	15 941	19 275

Sjukfrånvaron ökade under året med 2,4 dagar jämfört med år 2017, dvs. ökningen var 3 334 dagar. Ökningen har varit störst inom sjukfrånvaron på 8–30 dagar (58 personer) samt inom sjukfrånvaron över 90 dagar (13 personer). Sammanlagt fem personer avgick med invalidpension eller väntade på rehabiliteringsstöd. Därtill avgick två personer, som länge varit frånvarande, med ålderspension i början av år 2019. Antalet frånvarodagar för de arbetstagare som väntade på en pensionslösning eller som avgått med pension var sammanlagt 1 986 dagar (64 % av ökningen anknyter till dessa frånvaron) det vill säga 976 dagar mer än år 2017. Lång sjukfrånvaro (över 90 dagar) samlades jämnt både hos unga och äldre arbetstagare. Lång sjukfrånvaro föregicks inte av något betydande antal korta 1–7 dagars frånvaron.

Ökningen av kort frånvaro på 1–7 dagar var 533 dagar. Sjukfrånvaron som räckte 30–60 dagar innehåll 20,5 % sjukfrånvaron på 1–7 dagar. Längre sjukfrånvaron på 60–90 dagar innehöll 13 % korta sjukfrånvaron på 1–7 dagar. Orsakerna som ledde till korta frånvaron anknöt till förlängda infektioner i luftvägarna samt till magsjukdomar, som det förekom rikligt av under året. Ackumuleringen av kort frånvaro har följts upp och granskats enhetsvis tillsammans med cheferna. I granskningen har man fäst uppmärksamhet vid bl.a. hur orkandet och psykosociala faktorer inverkar på frånvaro. Vid arbetsplatserna där kort frånvaro har ökat betydligt har det funnits utmaningar bl.a. med att kontrollera ökningen av kundantalet samt med frågor kring förändringen i verksamhetsmiljön, arbetsgemenskapens funktionsduglighet och ledarskapet.

De tre vanligaste orsakerna till lång frånvaro var problem i stöd- och rörelseorganen, väntan på operation eller återhämtning efter en operation samt mentala sjukdomar och väntan på beslut om rehabiliteringsstöd eller invalidpension.

Under året genomfördes aktivt stödåtgärder för återgång till arbetet. Alla arbetstagare som varit frånvarande över 60 dagar, dvs. 77 personer, omfattades av effektiverat stöd. Aderton personer återgick till arbetet med hjälp av deltids-sjukpenningssarrangemang, 14 personer med hjälp av yrkesinriktad rehabilitering (arbetsprövning, arbetsträning, omskolning) och 5–6 personer med hjälp av anpassat arbete (tidigare ersättande arbete).

Under året beviljades 5 nya delinvalidpensioner, tack vare vilka arbetstagarna kan fortsätta med sitt eget arbete. Partiellt rehabiliteringsstöd beviljades till 5 arbetstagare som fortsatte att arbeta med sitt eget arbete eller på viss tid med andra uppgifter.

Under år 2018 arbetade 34 personer med ett deltidsarbete enligt delinvalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd och en person arbetade med rehabiliteringsstöd. Personerna som erhåller rehabiliteringsstöd förväntas återgå till sitt arbete enligt plan under år 2019.

Det enda sättet att hålla sjukfrånvaron så låg som möjligt är att man planmässigt och långsiktigt satsar på personalens välmående samt på ledarskapet. Sådana satsningar krävs även i fortsättningen. Efter en sjukfrånvaro har chefen en viktig roll i planeringen av återgången till arbetet och i skapandet av möjligheter. Det planmässiga och långsiktiga arbetet med arbetsplatserna, Personaltjänster och arbetshälsovården har gett resultat bl.a. genom att man för arbetstagarna har hittat arbete eller arbetsarrangemang med vilka deras arbets- och funktionsförmåga har bevarats eller förbättrats och de har kunnat avgå med ålderspension eller senarelägga sin avgång med invalidpension. Våra chefer har lyckats mycket väl med att hitta lättare arbetsuppgifter, anpassa arbetsbeskrivningen till arbetstagaren, förverkliga deltidsarbete eller stödja arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Anpassat arbete har använts endast i liten mån och i framtiden måste man satsa på att öka det. Flera arbetsenheter har också lyckats öka de förebyggande åtgärderna och diskussionerna som har en stor betydelse för att upprätthålla arbetstagarens arbetsförmåga och förebygga sjukfrånvaro. Den nya larmtiden för sjukfrånvaro, 15 dagar, och chefens kontakt med arbetshälsovården efter 30 dagars frånvaro har tagits i bruk i varierande grad. Det här bör man fästa uppmärksamhet vid i fortsättningen och effektivera åtgärderna inom det tidiga stödet bl.a. genom handledning och utbildning för såväl cheferna som för arbetstagarna.

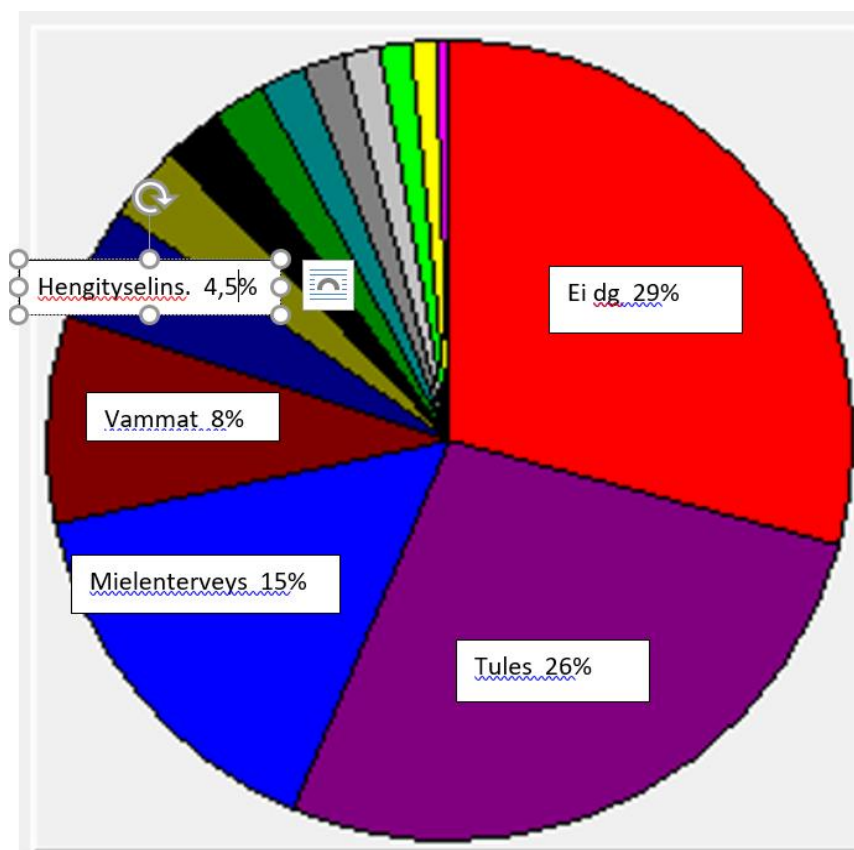
Uppföljning av sjukfrånvaro, stöd som ges till arbetsplatserna och förverkligandet av modellen för tidigt stöd är etablerad praxis och resurserna som riktats till den här verksamheten har gett bra resultat. Inom arbetshälsovården utförde man 80 förhandlingar kring arbetshälsa. I dessa förhandlingar deltog i regel den närmaste chefen, arbetstagaren och arbetsmiljöchefen. Innan förhandlingarna kring arbetshälsan ägde rum hade man i regel också genomfört en diskussion om arbetsförmågan, i vilken arbetsmiljöchefen deltog eller arbetstagarens chef hade fyllt i en blankett tillsammans med arbetstagaren. Därtill assisterade arbetsmiljöchefen arbetstagaren och chefen med att fylla i ansökningsblanketter (FPA:s och Kevas ansökningar) i ungefär hälften av fallen.

Orsaker till sjukfrånvaro

Enligt arbetshälsovårdens statistik var andelarna inom sjukfrånvaro bland all sjukfrånvaro följande: ingen diagnos/egen anmälan 1–7 dagar 29 %, sjukfrånvaro på grund av stöd- och rörelseorganen 26 %, mentala sjukdomar 15 %, skador 8 % och sjukdomar i luftvägarna 4 %.

Den mest betydande förändringen har skett i andelen sjukdomar i luftvägarna, där sjukfrånvaron minskat med 24 % i jämförelse med året innan. Den största förändringen har skett i gruppen ingen diagnos/egen anmälan 1–7 dagar, där ökningen var 43 %. Frånvaron på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen ökade med 25 % och mentala sjukdomar med 18 % jämfört med år 2017. Vad beträffar skador var situationen nästan oförändrad, en ökning med 3 %.

Arbetshälsovården skriver ut 34 % av alla sjukfrånvarointyg. I största delen av dessa är diagnosen en sjukdom i stöd- och rörelseorganen eller en mental störning. Siffran tyder på att arbetshälsovårdens verksamhet är riktad till de rätta diagnosgrupperna och att arbetshälsovården har omfattande uppgifter om arbetstagarnas hälsa och ork i arbetet.



Förflyttning på grund av inneluften

Det har skett personalförflyttningar vid de inneluftsobjekt som arbetsgruppen för inneluften följer upp. Arbetshälsovården har gett fem rekommendationer om byte av arbetsplats. Förflyttningarna har i huvudsak lyckats. Kundtjänstchefen som inlett sitt arbete vid enheten Lokalitetsförvaltning koordinerar förflyttningar som beror på inneluftsproblem vad lokalerna beträffar, men inom småbarnspedagogiken och i skolorna sköter enheterna själv koordineringen.

Då man granskar sjukfrånvaro är en väsentlig observation att det vid de inneluftsobjekt vi känner till inte förekommer mer sjukfrånvaro än vid de övriga arbetsplatserna, inte heller inom gruppen med diagnos för andningsvägsjukdomar. Denna observation har man gjort såväl under rapporteringsåret som under tidigare år. Cheferna har i praktiken gjort andra lösningar för att undvika sjukfrånvaro, bl.a. distansarbete används i sådana uppgifter där det är möjligt att arbeta på distans.

Arbetsolycksfall

Det gånge året 2018 var det andra hela året i försäkringsbolaget If.

År 2018 uppgick antalet arbetsolycksfall till 90, av vilka 17 inträffade under arbetsresor och 73 i arbetet. Antalet olyckor som ersattes var 57, av vilka 46 var olyckor i arbetet och 11 olyckor som skett under arbetsresan. I 33 olycksfall uppstod inget att ersätta.

Åtta fall avslogs. Detta visar att arbetsplatserna noga har följt anvisningarna om att alltid göra en skriftlig anmälan då något händer, även om olyckan inte skulle kräva läkarbesök eller frånvaro. Arbetsolycksfallen medförde sammanlagt 592 frånvarodagar, av vilka 200 frånvarodagar anknyter till en enda olycka. Antalet frånvarodagar är 161 högre än under år 2017. Dessa sjukfrånvarodagar ingår inte i de ovan nämnda sjukfrånvarosiffrorna.

Arbetsolycksfall	2016	2017	2018
I arbetet	55	52	73
På arbetsresa	18	10	17
Sjukfrånvarodagar	699	431	592
Olycksfall sammanlagt	73	62	90

Av alla olyckor orsakades ca 30 % av halkning, fall eller snubbling.

Ersättningsdagarna som orsakades av dessa utgjorde 73 %.

Arbetsolycksfall som orsakades av plötslig fysisk belastning uppgick till 22 % och andelen ersättningsdagar av dessa uppgick till 16 %.

Andelen stick- och skärsår uppgick till 11 % av alla olyckor. Andelen ersättningsdagar var 0 %.

Uppgift om avvikelse saknas eller övriga avvikelser 27 %. Andelen ersättningsdagar var ca 11,5 %.

90 % av arbetsolyckorna anknöt till halkning eller fall. Olycksplatsen var i närheten av arbetsplatsen bl.a. en parkeringsplats eller gångstråk. Antalet frånvarodagar på grund av olyckor under arbetsresan var sammanlagt 2.

Andelen olyckor som inträffade i arbetet och där ett barn eller en ung person var delaktig uppgick till 27,5 %. Andelen halkningar och fall utgjorde 21 %. Antalet dagar som ersattes på grund av olyckor i arbetet uppgick till 589.

Av arbetsolycksfallen inträffade 55 % för arbetstagare vid Bildningsavdelningen och 33 % för arbetstagare vid Social- och hälsovårdsavdelningen.

År 2018 betalades sammanlagt ersättningar till ett värde av 80 250 euro, vilket är 12 654 euro mer än år 2017. I ersättningssumman ingår inte de ersättningar som uppstått före 1.10.2016. Arbetsolycksfall som uppstått under tiden hos Folksam kan fortfarande orsaka ersättningar till en arbetstagare.

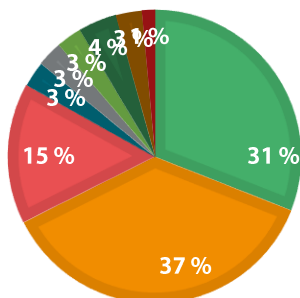
Kostnader för arbetsolycksfall 2014 - 2018					
	2014	2015	2016	2017	2018
Ersättningar	36 816	93 371	38 535	67 596	80 250
Varav utgifter för föregående :	13 600	20 000			

Nedan beskrivs anmälningar om tillbud och hotfulla situationer, som mottagits via HaiPro och kommunens eget anmälningsförfarande. En del av dessa händelser har också anmälts som arbetsolycksfall. En del av tillbudena och de hotfulla situationerna eller olyckorna med stick- och skärsår har registrerats som tillbud även om de borde ha anmälts som arbetsolycksfall. Det här problemet kommer att försvinna när kommunen tar i bruk anmälningsystemet för arbets säkerhet i HaiPro.

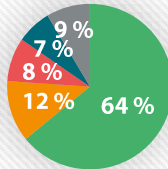
Orsakerna till tillbudssituationerna var

BILDNING, TEKNIK OCH MILJÖ, EKONOMI- OCH FÖRVALTNING, UTVECKLING OCH PLANLÄGGNING

- Elven riktar fysiskt våld mot andra personer 23 st.
- Elven hotar eller förolämpar andra muntligt 26 st.
- Elven kastar föremål 11 st.
- Elven ryter avsiktligt i örat på annan person 2 st.
- Barn nyper andra i daghem 2 st.
- Fall på arbetsplatsen 2 st.
- Olycka på arbetsplatsen 3 st.
- En förälder betar sig hotfullt 2 st.
- Konfidentiellt 1 st.



HaiPro-anmälningar 2018, Social- och hälsovårdsavdelningen 117 st.



- Risk för våld, AO 42 + Tillbudssituation 33 = 75 st.
- Halkning, fall, snubbling, AO 10 + Tillbudssituation 4 = 14 st.
- Stick- eller skärskada, AO 10 st.
- Plötslig fysisk eller psykisk belastning, AO 3 + Tillbudssituation 5 = 8 st.
- Andra (sexuella trakasserier, krosskada, krock) AO 5 + Tillbudssituation 5 = 10 st.

Under det gångna året har man aktivt informerat både arbetsplatserna och skyddsombuden om betydelsen av att anmäla tillbud.

Det här har ökat antalet anmälningar en aning. De arbetarskyddsfullmäktige bedömer ändå att endast en bråkdel av situationerna anmäls.

Under året beredde man tillsammans med AWANIC Oy ett anmälningssystem för tillbud och hotfulla situationer i HaiPro. Ibrukttagandet sköts fram till år 2019.

4.2 Ledigheter och pension

Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvaroorsaker än semester, utbildning och sjukfrånvaro är olika slags tjänste- och arbetsledighet. Jämfört med år 2017 var antalet tjänste- och arbetsledighetsdagar år 2018 totalt 545 dagar högre, och antalet personer som höll sådan ledighet var 50 fler.

Frånvaroorsak	Dagar	Antal personer
Moderskapsledighet	3 509	40
Vårdledighet	7 645	51
Föräldraledighet	4 767	45
Faderskapsledighet	139	9
Vård av sjukt barn	991	249
Alterneringsledighet	589	8
Studieledighet	4 418	25
Privat orsak- utan lön	7 103	590
Grytlocks talkoledighet	683	76
Skötsel av annan tjänst utanför kon	632	3
Sammanlagt	30 476	1 096

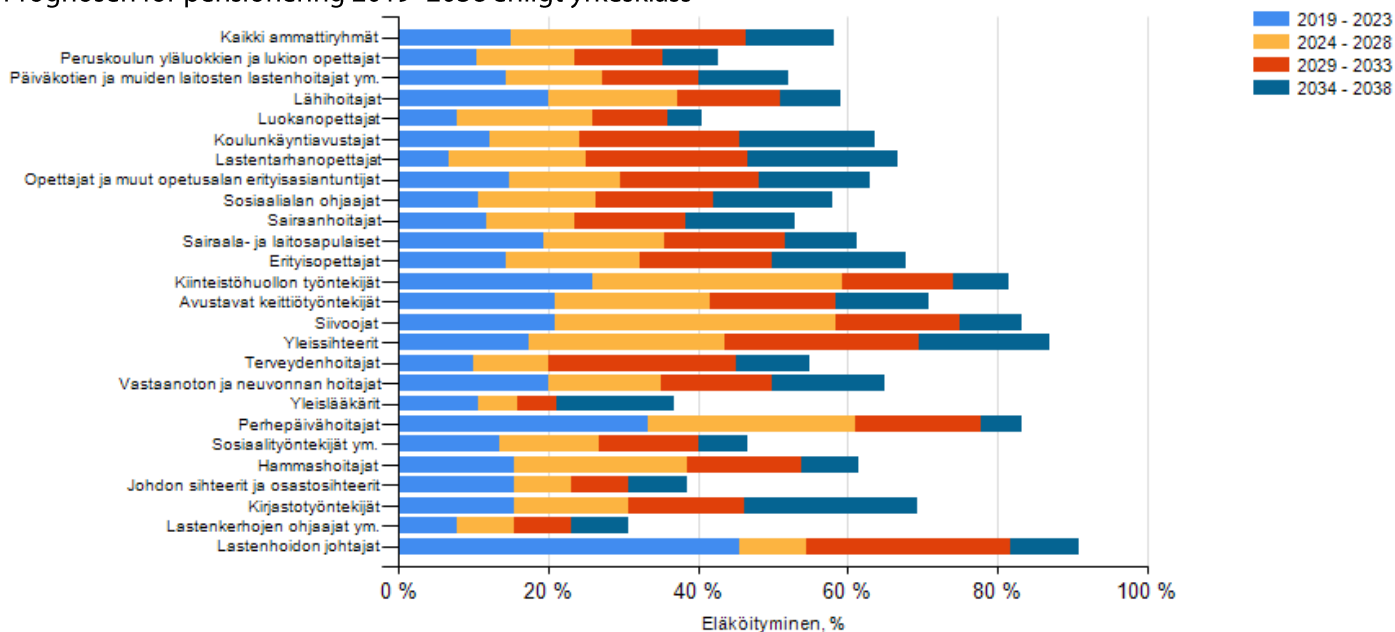
Pensioneringar

År 2018 avgick 18 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är fyra färre än år 2017. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 90 % ålderspensioner, då motsvarande siffra år 2017 var 75,7 %.

Pensionsform	2014	2015	2016	2017	2018
Beviljade ålderspensioner	10	17	22	22	18
Beviljade invalidpensioner	3	2	2	7	2
Sammanlagt	13	19	24	29	20
Anställda som var deltidspensionerade 31.12.		10	9	6	1
Anställda som var på delinvalidpension under året		14	20	28	34
Anställda som fick rehabiliteringsstöd under året		3	5	2	1

Medelålder för dem som pensionerats	Sibbo 2017	Sibbo 2018	Kommunsektorn 2018
Alla pensionerade	63,2	63,6	60,7
Ålderspension	64,2	63,9	64,1
Invalidpension	60,1	60,5	58,2

Prognosen för pensionering 2019–2038 enligt yrkesklass



I slutet av år 2018 var sammanlagt 33 ordinarie anställda antingen 63 år eller äldre. De äldsta ordinarie anställda i slutet av år 2018 var 65–67-åringar. Enligt den nya pensionslagen har endast de personer som fötts före 1.1.1955 en allmän pensionsålder på 63 år. För de som fötts senare stiger pensionsåldern med 3 månader per år. Personer i vissa yrken har fortfarande också lägre yrkesbaserade pensionsåldrar än den allmänna ålderspensionen. Det nya pensionsförfarandet har ändå lett till att det är svårare att bedöma personalens pensionsavgång, så de här siffrorna ska mer än tidigare betraktas som riktiga.

4.3 Utbildning och utveckling

Intern utbildning

I slutet av 2018 hade kommunen 29 läroavtalsstuderande. Av dessa är 18 kommunens ordinarie anställda. Största delen av dessa avlägger grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen eller yrkesexamen för lokalvårdare.

Chefsträffarna fortsatte år 2018. Under året träffades man endast en gång, och då behandlades bl.a. budgeten för år 2019 samt arbetarskyddets arbete i arbetspar. Chefsträffarna fortsätter år 2019. Ett nytt koncept som tas i bruk för cheferna är regelbundna träffar vid morgonkaffet, där man går igenom aktuella ärenden.

År 2018 ändrades temautbildningen för chefer så att man höll utbildningar avdelningsvis. Tre teman togs upp: ärenden kring anställningsförhållanden, arbetshälsa/arbetskydd/arbetshälsovård samt utmanande situationer i arbetslivet. Temautbildningen fortsätter år 2019.

Under år 2018 ordnades även ett informationsmöte om pensionsskyddet inom den offentliga sektorn, som hölls av en extern utbildare. Man behandlade offentlighetslagstiftningen, dataskyddet och de ändringar som den kommande dataskyddsförordningen medför. Kommunförbundets jurist Ida Sulin föreläste om ämnet.

Extern utbildning

Språkutbildning för personalen inleddes år 2018 och har fokuserat på stödjande av branschspecifikt ordförråd och tal. Enligt ett ramavtal har tjänsten levererats av ACC Global och utbildningen har skett via Skype som avdelnings- och enhetsvis utbildning i smågrupp. I tillägg till denna utbildning inleddes ett samarbete med Sibbo institut som erbjuder nybörjarundervisning i svenska som närundervisning.

Inom datatekniska färdigheter erbjuder Wistec Oy år 2018 en digital lärmiljö där det är möjligt att öva bl.a. användningen av Office-program. Samarbetet fortsätter även under år 2019.

Som en del av coachingpaketet CHEF i Sibbo inledde 9 chefer EKJ4-coachingprogrammet för chefer och mellanledningen hösten 2018. En Sibbogrupp deltar i programmet för tredje gången. Programmet räcker ett år och som stöd för det har man utarbetat analyser om arbetssätt och chefskap. Våren 2019 inleds även gruppcoaching. Som en del av coachingprogrammet gör gruppen en gemensam, organisationsspecifik utvecklingsuppgift.

4.4 Belöning och samarbete

Belöning av personalen

Personal belönades även år 2017 enligt systemet som varit i bruk sedan år 2005. Personalen belönades både för kommunal tjänstgöring och för tjänstgöring hos Sibbo kommun.

År 2018 utdelades Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken (52 st.) enligt följande:

för 40 år i kommunal tjänst: 4 personer
för 30 år i kommunal tjänst: 14 personer
för 20 år i kommunal tjänst: 34 personer.

Gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun (86 st.) utdelades enligt följande:

för 40 års tjänstgöring hos Sibbo kommun: 4 personer
för 30 års tjänstgöring hos Sibbo kommun: 8 personer
för 20 års tjänstgöring hos Sibbo kommun: 21 personer
för 10 års tjänstgöring hos Sibbo kommun: 53 personer.

År 2019 kommer cirka 30 kommunala förtjänsttecken och cirka 80 gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun att delas ut till personer som år 2018 tjänstgjort jämna år.

Belöning

Belöningsystemet utvecklas enligt den nya strategin samt utifrån förhandlingarna med personalorganisationerna som fördes på våren 2017. Belöningsystemet omfattar hela personalen. Det här arbetet inleddes på våren 2018 och det kommer att fortsätta år 2019.

På förslag av personalorganisationerna beslutade kommunstyrelsen i juni 2018 att belöna personalen med en engångsbelöning av resultatet för år 2017 samt för genomförandet av sparåtgärderna under Operation Grytlock, som omfattade hela personalen. Alternativen för engångsbelöningen var 200 euro lön eller en motions- och kulturförmån på 200 euro.

Utvecklingssamtal

Att föra utvecklingssamtal har blivit en del av chefernas verksamhet. År 2018 förde sammanlagt 63 % av den ordinarie personalen ett utvecklingssamtal med sin chef.

Cheferna som deltagit i EKJ-coachingprogrammet föreslog en ny praxis, som samarbetskommittén godkände. Utvecklingssamtalet för ett nytt namn, Målsamtal och stödjande samtal (MåSt).

Direkt samarbete

Direkt samarbete är bl.a. utvecklingssamtal, kansli- eller teammöten och avdelningsmöten. Varje arbetsenhet har sina egna etablerade, välbeprövade mötesrutiner och mötestider.

År 2018 sammanträdde samarbetskommittén 4 gånger. Kommitténs sammansättning är:

Arbetsgivarens representanter (5)

- Kommundirektören
- Arbetarskyddschefen
- 3 representanter för cheferna

Arbetstagarnas representanter (10)

- 7 representanter valda av fackföreningarna
- 3 arbetarskyddsfullmäktige.

Dessutom har varje avdelning en egen samarbetsgrupp som samlas regelbundet för att behandla frågor som berör den egna avdelningens personal.

I början av år 2013 beslutade kommundirektören att kommunens ledningsgrupp får en representant för personalen. År 2018 fungerade Eva-Stina Törnroos som personalens representant i ledningsgruppen.

5. Rekrytering och introduktion

5.1 Rekrytering

Som en del av rekryteringen av chefer och nyckelpersoner tog man i bruk Thomas-analyser för arbetssätt och chefskap, som ger mer noggrann information om hur de sökande arbetar samt om motivationskällorna. Analyserna om arbetssätt utnyttjas också i planeringen och genomförandet av introduktion.

Tillsammans med studerande vid yrkeshögskolan Haaga-Helia genomfördes på hösten också ett projekt i syfte att utveckla arbetsgivarbilden. Studerandena gjorde en undersökning om den interna bilden samt jämförde bilden av Sibbo som arbetsgivare med referensorganisationer. Som en del av projektet gjorde man bl.a. rekryteringsvideor som man använder i annonser och på webbplatsen kommunen som arbetsgivare.

På hösten 2018 beslöt man också att utvidga vikarieregistret i Kommunrekry så att det även kan användas av skolorna, och man inledde rekryteringen av vikarier och utbildningen av vikarieansvariga i slutet av år 2018.

Personaltjänster tillhandahåller en centraliserad rekryteringstjänst som genomförs i samarbete med den chef som rekryterar. Då ny ordinarie eller visstidspersonal behövs utreds alltid möjligheten att inom den egna avdelningen omfördela uppgifter, och man klargör huruvida den egna personalen är villig och har möjlighet att flytta. Ordinarie tjänster och befattningar ledigförklaras enligt ansökningsförfarandet som fastställts i förvaltningsstadgan. En tjänst eller befattning kan besättas utan att lediganslå den, om det är fråga om att återbesätta en tjänst/befattning bland dem som tidigare sökt den och som uppfyller behörighetskraven eller om den som valts till tjänsten/befattningen sagt upp sig innan anställningsförhållandet startat, eller då det är fråga om att välja en läkare för tilläggsutbildning inom primärhälsovården eller en tandläkare för praktisk tjänstgöring.

Kommunens alla rekryteringsannonser publiceras på webbplatsen Kommunrekry.fi, på kommunens webbplats samt på webbplatsen mol.fi. Den centraliserade rekryteringstjänsten publicerar annonserna via Kommunrekry-systemet. Ansökningstiden är alltid minst två veckor.

Chefen ansvarar för intervjuerna, granskningen av betyg och rekommendationer samt för beslutet om vem som ska väljas. Rekryteringsexperten deltar i intervjuerna av personer för ordinarie tjänster och befattningar samt vid behov i intervjuerna för uppgifter på viss tid. Vid intervjuerna för ordinarie uppgifter gör chefen alltid intervjuprotokollet jämte motiveringarna till valbeslutet (som dokument till sig själv över processen). Om det finns flera kandidater som är på samma nivå, kan en bedömningsblankett användas vid intervjun, men användningen av blanketten antecknas ändå inte som en motivering till valbeslutet.

Chefen meddelar per telefon valet till den som valts och till de andra som intervjuats samt informerar också arbetsgemenskapen. Chefen skickar intervjuprotokollet jämte valbeslutet och motiveringarna till rekryteringsexperten som informerar de andra sökandena om valet. För ordinarie befattningar och tjänster bereder rekryteringsexperten ett tjänstemannabeslut som jämte anvisningar om begäran om omprövning bifogas till meddelandet som skickas till sökandena.

Rekryteringsexperten stödjer och ger råd i frågor kring förberedelserna samt introduktionen då en ny arbetstagare anländer.

5.2 Rekryteringstillstånd

Under år 2018 publicerades totalt 295 tjänster och befattningar via Kommunrekry-systemet, och antalet rekryteringar ökade med 21 % jämfört med år 2017. Ökningen beror troligen på att tillgången på personal har blivit svårare, på nya tjänster och befattningar, personalomsättningen samt på iveren att använda en centraliserad rekryteringstjänst.

Omsättningen bland ordinarie anställda var ca 10 %.

5.3 Introduktion

I december 2018 godkände samarbetskommittén ett nytt introduktionsprogram som Personaltjänster berett och vars avsikt är att förbättra introduktionens kvalitet och omfattning. I introduktionsprogrammet betonas vikten av att alla parter förbinder sig till introduktion samt att introduktionen planeras redan i rekryteringsskedet. Som en del av det nya introduktionsprogrammet inleds också ett mentorprogram, som först riktas till cheferna, samt månatliga introduktionsmöten år 2019.

Avsikten är att förankra programmet i chefsutbildningen år 2019.