



Sibbo kommun

Personalrapport 2019

INNEHÅLL

1. Sammanfattning.....	3
2. Sibbo kommuns personalstrategiska fokusområden.....	4
3. Personalresurser.....	5
3.1 Personalstyrkans utveckling.....	5
3.2 Årsverken.....	7
3.3 Pensioneringar	7
3.4 Rekrytering.....	8
4. Personalstrukturen	9
4.1 Personalens könsfördelning.....	9
4.2 Personalens åldersfördelning	10
4.3 Personalstyrkan per avtalsområde.....	11
4.4 Personalens hemkommun, språkfördelning, tjänstgöringstid och de allmänaste uppgiftsbenämningarna.....	12
5. Personalutgifter.....	13
5.1 Löneutgifter.....	13
5.2 Pensionsutgifter.....	15
5.3 Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning.....	15
5.4 Kostnader för arbetshälsovården	16
6. Personalens produktivitet och välmående	17
6.1 Sjukfrånvaro.....	17
6.2 Orsaker till sjukfrånvaro.....	20
6.3 Övrig ledighet och frånvaro.....	21
7. Arbetarskydd och arbetshälsovårdens verksamhet.....	21
7.1 Arbetarskyddsverksamhet	21
7.2 Arbetshälsovårdens verksamhet.....	22
7.3 Arbetshälsoenkäten 2019.....	24
7.4 Arbetsolycksfall	25
7.5 Inneluftssituationen.....	27
8. Stödjande av personalens välbefinnande och kunnande	27
8.1 Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet	27
8.2 Personalutbildningar.....	28
8.3 Belöning och uppvaktning av personalen	28
8.4 Samarbete	29

1. Sammanfattning

I slutet av år 2019 uppgick antalet ikraftvarande anställningsförhållanden som huvudsyssla i Sibbo till 1 313. Antalet är så gott som oförändrat jämfört med föregående år (2018 totalt 1 312). Av anställningsförhållandena var 992 ordinarie och 321 tidsbundna. Andelen visstidsanställda var 24 %, vilket är något mer än inom kommunsektorn i genomsnitt, men mindre än i slutet av år 2018 i Sibbo. År 2019 fäste man särskild uppmärksamhet vid användningen av visstidsanställningar, för de får användas endast av motiverade skäl. Målet är fortsättningsvis att minska andelen visstidsanställda så att den ligger närmare genomsnittet inom kommunsektorn. I slutet av året uppgick antalet arbetstagare som avlönats som en sysselsättningsåtgärd till 11 personer. Åtta personer avlägger en examen med läroavtal vid sidan av arbetet.

Ändringar i personalstyrkan har som helhet betraktat varit små. Antalet anställningsförhållanden har ökat på Avdelningen för teknik och miljö (+12), i Utvecklings- och planläggningscentralen (+6) och i Ekonomi- och förvaltningscentralen (+2). Samtidigt har personalstyrkan dock minskat på Social- och hälsovårdsavdelningen och Bildningsavdelningen. Bildningsavdelningen är personalmässigt fortfarande den största avdelningen med 53 % av kommunens personalstyrka.

På grund av variationer i personalstyrkan och andelen deltidsanställda är antalet genomförda årsverken en bättre mätare för användningen av personresursen än personalantalet. Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av kommunens personalresurs totalt 1 212 årsverken, vilket är 10 fler än år 2018 men enbart 2 årsverken fler än budgeten för år 2019. Användningen av personalresursen har sålunda relativt väl motsvarat personalplaneringen.

Kommunens personalkostnader jämte bikostnader uppgick till totalt 58 115 633 euro (56 876 617 euro). Således ökade personalkostnaderna med 2,2 % från år 2018. Lönekostnaderna har ökat främst på grund av justeringspotten enligt avtal (1.1.2019) samt den allmänna förhöjningen av lönerna på 1 % (1.4.2019). Å andra sidan har de bikostnader som arbetsgivaren betalar minskat, vilket har dämpat ökningen av lönekostnaderna. Lönekostnaderna utan bikostnader ökade dock med 3,4 %, vilket trots allt underskrider budgeten med 2,3 %.

Andelen kvinnor i personalen (84 %) var klart större än andelen män. Tyngdpunkten bland kommunens tjänster ligger på fostrings- och vårdbranschen, som är typiskt kvinnodominerad. Av de 456 arbetstagarna inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna i kommunen är endast 7 % män. Den ordinarie personalens medelålder 46,1 år. Jämfört med år 2018 har medelåldern sjunkit något.

Antalet sjukfrånvaron började minska i slutet av år 2019, och antalet sjukdagar minskade med 8 procent i jämförelse med år 2018. Minskningen har således varit betydlig. Totalt 17 684 (19 275) kalenderdagar gick ändå förlorade på grund av sjukdom. Antalet är fortfarande större än till exempel år 2017. I förhållande till personalstyrkan uppgick sjukfrånvaron till 13,5 kalenderdagar per arbetstagare. Per varje fullt årsverke uppgick sjukdagarna till 14,6 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 2019. Totalt registrerades 83 arbetsolycksfall, som sammanlagt orsakade 215 frånvarodagar. Arbetsolycksfallen medförde sammanlagt 592 frånvarodagar år 2018. Det inträffade inte några allvarliga arbetsolyckor, och antalet arbetsdagar som gick förlorade på grund av olyckor kan anses vara lågt, eftersom det utgör endast cirka 1 % av alla sjukfrånvaron.

Enligt arbetshälsoenkäten 2019 är de starkaste faktorerna att målen är tydliga, att verksamheten planeras utifrån strategin samt att det finns möjlighet att utveckla sin yrkeskunskap och utnyttja sina kunskaper och förmågor mångsidigt. Även chefsarbetet fick bra vitsord och arbetstagarna upplever starkt att de kan

påverka sitt eget arbete. Svararna upplever att introduktionen i arbete fungerar bättre än förr och arbetstagarna har större förtroende i att arbetsgivaren kan stödja dem när deras arbetsförmåga är hotad. Även känslan av att tiden räcker till för att sköta det egna arbetet har blivit något starkare. 75 % av de anställda säger att de kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Sibbos resultat är de bästa bland kontrollorganisationerna inom många delområden.

År 2019 avgick 28 personer med ålderspension. Två personer beviljades pension på grund av arbetsoförmåga. Medelåldern på personer som avgick med ålderspension har stigit och är nu 64,1 år.

Antalet rekryteringar fortsatte att öka jämfört med året innan, vilket beror på tillväxten i kommunen och det ökade servicebehovet samt på en allt större omsättning bland personalen. I kommunens ledning skedde år 2019 synliga förändringar när två nya sektorchefer rekryterades och man lyckades besätta flera andra befattningar på chefsnivå. Totalt publicerades 301 rekryteringar. År 2019 testade man också för första gången anonym rekrytering. Antalet utbildningsdagar steg till 2 748 och kostnaderna för dessa uppgick till cirka 310 000 euro.

Det mest centrala personalförvaltningsmässiga beslutet var att kommunens löneräkning överfördes till Sarastia Oy, som sköter löneräkningen från och med 1.6.2019. Antalet anställda inom personaltjänsterna minskade med tre personer med utlokaliseringen. Målen för utlokaliseringen av löneräkningen har inte uppfyllts i sin helhet. Det har uppstått anmärkningsvärt många fel och förseningar i löneutbetalningen, vilket har krävt mycket extra arbete. På grund av detta har man inte kunnat utveckla processerna inom anställningsförhållanden och personalförvaltningens olika system som planerats. År 2019 har också präglats av olika bygg- och lokalprojekt samt av till dem hörande arrangemang.

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 15 mars 2020

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.

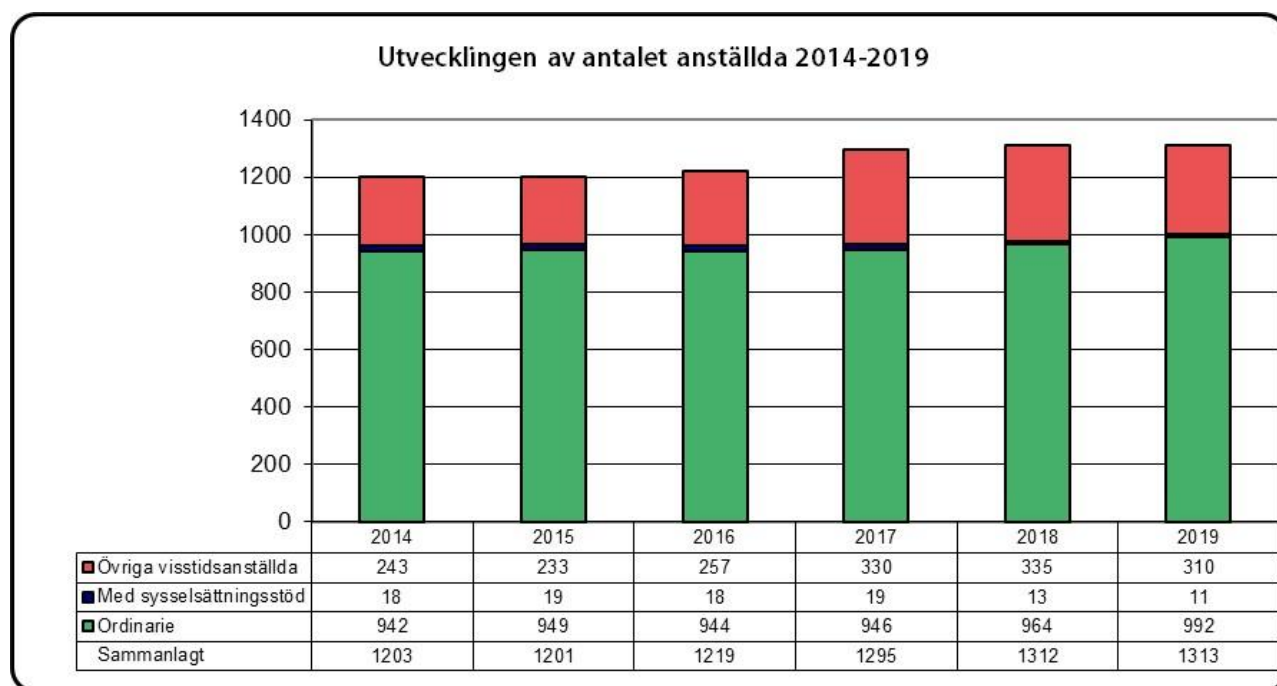
I enlighet med strategin förnyas arbetsmetoderna och de spelregler som gäller för personalen. Det här innebär blanda annat satsningar på utveckling av personalens yrkeskunskap, språkfärdigheter och datatekniska färdigheter i syfte att säkerställa högklassiga tvåspråkiga tjänster. I all verksamhet vill 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 Personalstyrkans utveckling

I slutet av år 2019 var antalet anställda i Sibbo kommun sammanlagt 1 313 personer, vilket är en person mer än föregående år. Antalet ordinarie anställda var 28 fler än år 2018, antalet visstidsanställda minskade med 25 personer och antalet personer anställda med sysselsättningsstöd var två mindre än år 2018.



Den ordinarie personalens andel av hela personalstyrkan är 992 personer, dvs. 74 %. De visstidsanställdas andel av hela personalen är 25 %. Inom hela kommunsektorn var i medeltal 21,7 % av personalen visstidsanställd år 2018. 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 bl.a. långa familje-, tjänst- och arbetsledigheter som kräver en vikarie och vars antal är stort på ovannämnda avdelningar.

I slutet av år 2019 var Bildningsavdelningen personalmässigt den största avdelningen med 53 % av kommunens personalstyrka.

Avdelning	Ordinarie	Anst. med syssel- sättn.stöd	Ovriga visstids- anställda	Slgt	Fördelnin per avdelnin	Förändrin från år 2018	Struktur 2019	
							Ordi- narie	Visstids- anställda
Utv.- och planl.centralen & kd	21		5	26	2 %	+6	81 %	19 %
Ekonomi- och förvaltn.cent.	45	1	9	55	4 %	+2	82 %	18 %
Social- och hälsovårdsavd.	301	6	103	410	31 %	-14	73 %	27 %
Bildningsavdelningen	503	3	186	692	53 %	-6	73 %	27 %
Avd. för teknik och miljö	122	1	7	130	10 %	+12	94 %	6 %
Hela kommunen	992	11	310	1313	100 %	0	76 %	24 %

Obs. Medborgarinsitutets tilmärare ingår inte i Bildningsavdelningens personalstyrka.

Vid årsskiftet var antalet anställda per 1 000 invånare 62,0 i Sibbo (år 2018: 63,3). 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	2017	2018	2019
Sibbo	63,8	63,6	62
Vanda	48,8**	0	
Tusby	54,9***	56,6***	
Mäntsälä	65,6	66	42,6
Kyrkslätt	59,2	0	
Borgå	70,9*	70,9*	

*) affärsverk och räddningsverk ingår

**) ej kortvariga vikarier

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

Inom kommunsektorn (inklusive samkommunerna) uppgick antalet anställda i oktober 2018 till sammanlagt 421 000 personer, vilket är cirka 2 000 personer fler än föregående år. Inom kommunsektorn är personalstyrkan i medeltal 934 anställda/kommun och cirka 64 % av kommunerna är arbetsgivare med färre än 500 anställda (enligt statistiken för år 2018). Enligt KT Kommunarbetsgivarnas egna bedömningar kommer antalet anställda fortsättningsvis att minska under de närmaste åren och personalstyrkan inom kommunsektorn beräknas minska fram till år 2020 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 de svaga utvecklingsutsikterna för kommunalekonomin.

3.2 Årsverken

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

Arbetet i Sibbo kommun producerades år 2019 med totalt 1 212,2 hela årsverken, vilket är 9,3 % fler än år 2018 men enbart 2,2 årsverken fler än budgeten för år 2019. Användningen av personalresursen har dock rätt bra hållit den personalresurs som fastställts i budgeten.

Årsverk 2018-2019			
	TP 2018	TA 2019	TP 2019
Utveckling- och planläggning &	21,1	22	19,2
Ekonomi- och förvaltningsavd.	48,3	58	56,5
Social- och hälsovårdsavd.	375,2	359	368,7
Sote/förvaltning och ekonomi	10,1		9,3
Tjänster för arbetsföra	138,5		133,4
Tjänster för äldre	133,9		135,9
Tjänster för barn, unga o. familjer	61,1		58,3
Kostservicen	31,6		31,9
Bildningsavdelningen	645,7	625	644,7
Bildning/förvaltningstjänster	3,4		2,2
Tjänster för småbarnspedagogik	240,0		223,1
Utbildningstjänster	356,3		370,4
Kultur- och fritidstjänster	46,0		49,1
Avd. för teknik o. miljö	104,0	136	114,9
Byggnadstillsyn	10,7		10,8
Miljövården	5,0		4,3
Utveckling och stödtjänster	10,9		10,5
Gator och grönområden	15,4		16,2
Lokalitetsservice	62,0		73,1
Sibbo vatten	8,6	10	8,2
Sammanlagt	1202,9	1210	1212,2

3.3 Pensioneringar

År 2019 avgick 29 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 10 färre än år 2018. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 90 % ålderspensioner och andelen var den samma som år 2018. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 64,3 år. Två personer avgick med invalidpension. Andelen förtidspensioner har stabiliserats på en relativt låg nivå, vilket har lett till betydande besparingar i Sibbo kommuns pensionsutgifter.

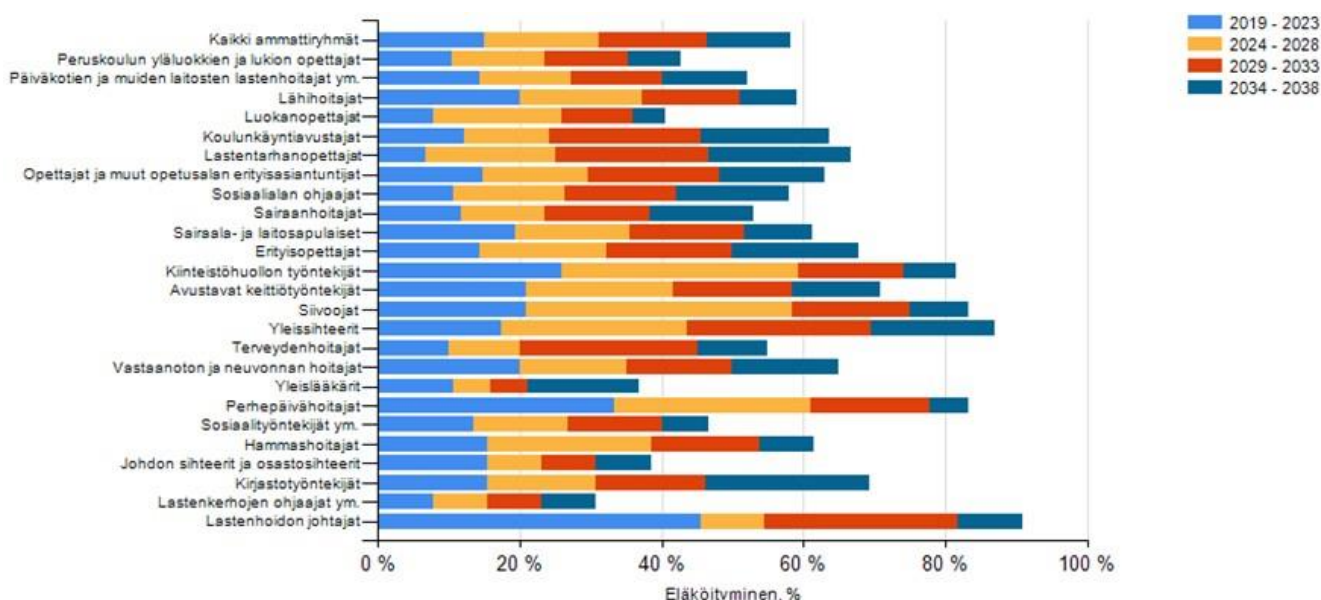
Enligt kommunsektorns pensionsförsäkrare Kevas pensionsprognos uppskattas det att 27 - 33 personer avgår årligen med ålderspension under perioden 2021–2030. På grund av pensionsreformen år 2017

kommer de lägsta pensionsåldrarna att stiga stegvis enligt födelseår. 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 riktgivande.

Pensionsform	2015	2016	2017	2018	2019
Beviljade ålderspensioner	10	17	22	22	28
Beviljade invalidpensioner	3	2	2	7	3
Sammanlagt	13	19	24	29	31
Anställda som var deltidspensionerade 31.12.		9	6	1	25
Anställda som var på delinvalidpension under året		20	28	34	34
Anställda som fick rehabiliteringsstöd under året		5	2	1	1

Medelålder för pensionerade	Sibbo 2018	Sibbo 2019	Kommunsektorn 2018
Alla pensionerade	63,2	63,9	60,7
Ålderspension	64,2	64,3	64,1
Invalidpension	60,1	60	58,2

Prognosen för pensionering 2019–2038 enligt yrkesklass



3.4 Rekrytering

Antalet rekryteringar fortsatte att öka jämfört med året innan, vilket beror på tillväxten i kommunen och det ökade servicebehovet samt på en allt större omsättning bland personalen. I kommunens ledning skedde år

2019 synliga förändringar när två nya sektorchefer rekryterades och man lyckades besätta flera andra befattningar på chefsnivå. Antalet rekryteringar håller fortfarande på att öka och på flera branscher det blir svårare och svårare att hitta arbetstagare.

År 2019 publicerades totalt 270 rekryteringsannonser och även anonym rekrytering testades för första gången.

Kommunens centraliserade rekryteringstjänst är nu verksam inom personaltjänsterna. År 2019 lyckades vi stabilisera verksamheten och har nu två anställda på heltid. Deras huvudsakliga uppgift är att sörja för att kommunens rekryteringsprocesser är enhetliga och av hög kvalitet samt assistera rekryterande chefer genom hela rekryteringsprocessen.

Största delen av rekryteringsbehovet skapas av pensioneringar och övrig omsättning av personalen. Avdelningarna förbereder sig inför pensioneringarna och annan omsättning av personalen. Detta görs genom att planera alternativa sätt för att ordna uppgifterna och utnyttja annat kunnande så att alla tjänster och befattningar inte behöver besättas genom att rekrytera en helt ny person. Utgångspunkten för personalplaneringen är att Sibbo kommuns personalstyrka hålls i balans med kommunens uppgifter och med de anslag som kommunen har till sitt förfogande. Besättningen av tjänster och befattningar är baserad på tillståndsförfarandet för att anställa personal och alla ordinarie tjänster och befattningar besätts med öppet ansökningsförfarande. Rekryteringsannonserna publiceras på webbplatsen Kommunrekry.fi, på kommunens webbplats samt på webbplatsen mol.fi.

4. Personalstrukturen

4.1 Personalens könsfördelning

I slutet av år 2019 var 83,8 % av hela Sibbo kommuns personal kvinnor och 16,2 % män. Procenttalen var ungefär de samma som i fjol: kvinnornas relativa andel har dock minskat med 0,2 %. Inom den ordinarie personalen var andelen kvinnor 84 % och andelen män 16 %. Här har det inte skett några betydliga ändringar jämfört 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.

Av kommunens ledning var 62,5 % män och 37,5 % kvinnor. Av personer med andra chefsuppgifter var 26,5 % män och 73,5 % kvinnor. Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. Av totalt 456 personer med dessa yrkesbeteckningar är endast 7,2 % män.

Könsfördelningen inom de tio vanligaste yrkesbenämningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Klasslärare	67	18	85
Barnskötare inom småbarnspedagogik	77	1	78
Närvårdare	71	1	72
Barnträdgårdslärare inom småbarnspedagogik	52	0	52
Lektor (grundskola)	24	7	31
Städare	26	0	26
Skolgångshandledare	22	2	24
Sjukskötare	21	1	22
Timlärare i huvudsyssla	18	3	21
Hälsovårdare	17	0	17
Speciallärare	15	0	15
Socialarbetare	13	0	13
Sammanlagt	423	33	456

4.2 Personalens åldersfördelning

I slutet av år 2019 var den ordinarie personalens medelålder 46,1 år. I Sibbo, såsom inom kommunsektorn överlag, är medelåldern högre än inom de andra arbetsmarknadssektorerna. Jämfört med år 2018 har medelåldern sjunkit något.

Medelålder för ordinarie personalen avdelningsvis åren 2017 - 2019



Avdelning	Medelålder						Slgt
	år 2019	under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år -	
Utv. och planl.cent. o. kd	41,0	4	7	5	4	1	21
Ekonomi- och förvaltn.cent.	48,3	2	8	14	13	8	45
Social- och hälsovårdsavd.	46,1	24	55	88	101	33	301
Bildningsavdelningen	45,4	27	122	164	150	40	503
Avd. för teknik och miljö	49,1	5	23	25	49	20	122
Ordinarie personalen	46,1	62	215	296	317	102	992

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 52 % av de ordinarie anställda 30–49 år, 42 % minst 50 år och 6 % under 30 år. I Sibbo är den största enskilda tioårsgruppen fortfarande 50–59-åringar.

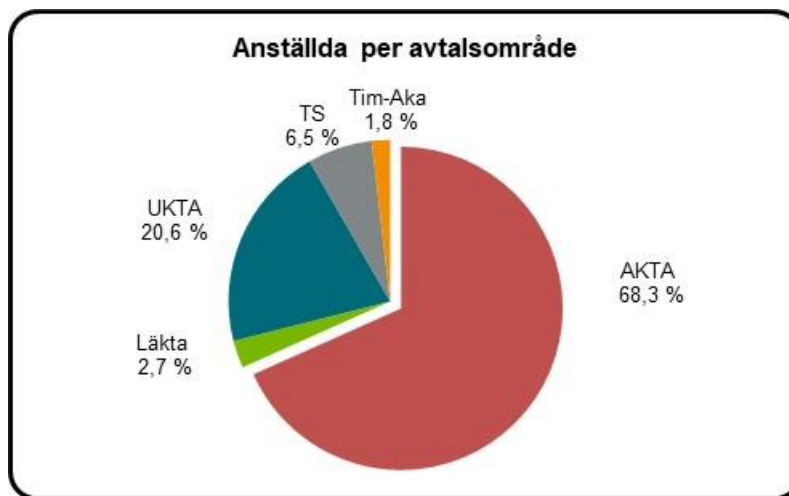
Medelåldern för både kvinnor och män var 46,1 år. Kvinnornas medelålder var 45,8 år och männens 45,6 år inom hela kommunsektorn (i oktober 2018). Jämfört med föregående år har medelåldern sjunkit en aning på Utvecklings- och planläggningscentralen och på Social- och hälsovårdsavdelningen. På de övriga avdelningarna har medelåldern stigit en aning. En jämförelse mellan avdelningarna visar att medelåldern är högst på Avdelningen för teknik och miljö.

I slutet av år 2019 var sammanlagt 21 ordinarie anställda antingen 63 år eller äldre. De äldsta ordinarie anställda i slutet av år 2019 var 64–65-åringar.

4.3 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 (LÅKTA) och det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA).

I Sibbo har det inte skett några betydande förändringar i personalens fördelning mellan de olika avtalsområdena. Andelen anställda som omfattas av det allmänna avtalet har minskat med 0,5 %, andelen anställda som hör till avtalsområdet för timavlönade har minskat med 0,2 % och andelen anställda som hör till avtalet för teknisk personal har ökat med 0,6 %. Andelen personal som hör till läkaravtalet och andelen undervisningspersonal är oförändrad.



Jämfört med kommunsektorns statistik 2018 har Sibbo betydligt mer, dvs. 6,1 %, undervisningspersonal än på kommunsektorn i genomsnitt. TIM-AKA-personalens andel är 0,2 % större och andelen personal inom TS-avtalet är 0,8 % större. Inom de övriga sektorerna är situationen den motsatta: AKTA-personalens andel är 5,6 % och LÄKTA-personalens andel är 1,3 % mindre än inom kommunsektorn i genomsnitt.

4.4 Personalens hemkommun, språkfördelning, tjänstgöringstid och de allmännaste uppgiftsbenämningarna

I slutet av år 2019 hade 54,2 % av personalstyrkan Sibbo som hemkommun, för de ordinarie anställdas del var siffran 55 %. De följande mest representerade hemorterna var Borgå (16,6 %), Helsingfors (8,8 %), Vanda (4,6 %) och Kervo (3,4 %). Sammanlagt 12,4 % av de anställda bodde i en annan kommun än de ovannämnda. Sibbo kommuns anställda kommer således från ett relativt stort pendlingsområde.

I slutet av år 2019 hade 43,2 % av hela personalen svenska och 56,8 % finska som modersmål. Vad gäller den ordinarie personalen hade 45,6 % svenska som modersmål och 54,4 % finska som modersmål.

Den ordinarie personalens tjänstgöringstid beskriver indirekt personalomsättningen. För hela kommunens del är den ordinarie personalens genomsnittliga tjänstgöringstid 11,7 år. År 2018 var siffran 12,2.

I Sibbo kommun används cirka 250 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 (2018)
1 Klasslärare	Sjukskötare
2 Barnskötare inom småbarnspedagogik	Närvårdare
3 Närvårdare	Barnskötare
4 Lärare inom småbarnspedagogik	Barntädgårdslärare
5 Lektor (grundskola)	Skolgångshandledare
6 Städare	Klasslärare i grundskola
7 Skolgångshandledare	Lokalvårdare
8 Sjukskötare	Hälsovårdare
9 Timplärare i huvudsyssla	Kanslisekreterare
10 Hälsovårdare	Lektor (grundskola)

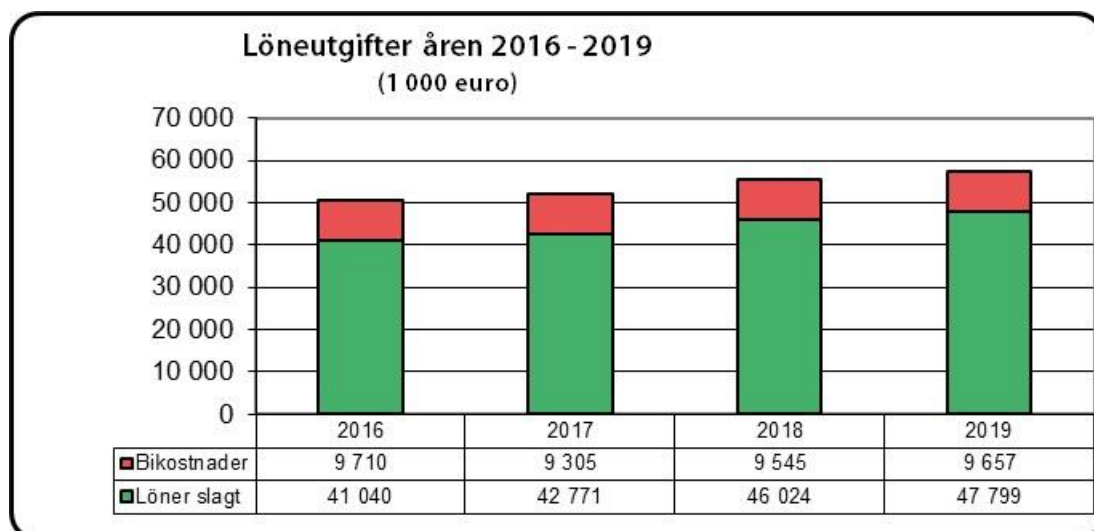
5. Personalutgifter

5.1 Löneutgifter

Kommunens totala personalutgifter, när även periodiserade semesterlöner, löne- och pensionsutgiftsbaserade avgifter samt sjukförsäkrings- och skadeersättningar inkluderas, var 58 115 633 euro, medan personalutgifterna år 2018 var 56 876 617 euro. Ökningen av de totala personalutgifterna var alltså sammanlagt 2,2 %. Personalutgifterna per invånare 31.12.2019 var 2 745 euro, då de 31.12.2018 uppgick till 2 757 euro. Minskningen var 0,4 %.

Ökningen av enbart lönekostnader jämfört med år 2017 var 3,4 %. De totala lönekostnaderna inklusive bikostnader uppgick år 2019 till totalt 57 456 000 (55 569 000 euro år 2018).

Personalutgifterna utgör en påtaglig del av kommunernas verksamhetsutgifter, och trycket på att minska dem är stort. Enligt en utredning av KT Kommunarbetsgivarna sparade man inom kommunsektorn år 2019 i genomsnitt 0,9 procent på personalutgifterna och även år 2020 uppskattas sparåtgärderna uppgå till 1,7 %. Även Sibbo kommun är tvungen att planera olika åtgärder för att stävja ökningen av personalutgifterna.



I ovanstående lönekostnader ingår löner och sammanträdesarvoden samt tillhörande lönebaserade pensionsavgifter som betalats under året.

Den kalkylmässiga medellönen i Sibbo kommun år 2019 var 3 233 euro/årsverke. Den genomsnittliga totalinkomsten i Sibbo 31.12.2019 var 3 079 euro. Enligt det kommunala arbetsmarknadsverket var medellönen inom kommunsektorn 3 215 euro år 2018. Lönerna höjdes år 2019 på grund av en justeringspott 1.1.2019 och den allmänna förhöjningen av lönerna som trädde i kraft 1.4.2019.

I budgeten för år 2019 hade löner och arvoden till ett belopp av totalt 48 133 347 euro budgeterats. De budgeterade löne- och arvodeskostnaderna underskreds med 2,3 procent.

Konto	Förv 12/2019	BG 2019	Förv-%	Förv 12/2018	Förändring-% 2019/2018
4002 Löner, fastanställda (1 000€)	25 211	28 223	89,3	23 872	5,6
4004 Löner, vikarier (1 000€)	4 560	2 503	182,2	4 296	6,1
4003 + 4008 Löner, lärare (1 000€)	9 055	9 370	96,6	8 533	6,1
4013 Löner, lärarvikarier (1 000€)	620	682	90,9	677	-8,4
Övriga löner (1 000€)	7 582	7 355	103,1	8 254	-8,1
Löner och arvoden slgt (1 000€)	47 028	48 133	97,7	45 632	3,1
Årsverken, på årsnivå	1 212,2	1 210,0		1 202,9	
Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 233	3 315		3 161	
Kalkylmässig årslön €/år/årsverk	38 796	39 779		37 935	

Övriga kostnader som räknas till personalkostnaderna är investeringar i personalen. Personalinvesteringarna har här tagit i beaktande och de åtgärder som vidtagits inom dessa beskrivs närmare i stycken arbetarskydd, arbetshälsövård och arbete som främjar arbetshälsan (nedan).

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 2020 ökar personalkostnaderna till cirka 60 miljoner euro och personalkostnadernas andel av verksamhetskostnaderna är 42,3 %, dvs. 0,4 % större än år 2019. År 2018 var personalkostnadernas andel 43,6 %.

Andel 1 000 euro och %	2015	2016	2017	2018	2019	Uppsk. 2020
Personalkostnader	51 224	51 433	53 469	56 933	58 116	60 550
Verksamhetskostn., slgt	113 764	119 980	124 915	130 671	138 585	143 257
Personalkostn. andel	45,0	42,9	42,8	43,6	41,9	42,3

Kommunens egenproducerade tjänster kompletteras med köptjänster. Antalet köptjänster är dock litet. Största delen av köptjänsterna produceras av partner som producerar tjänster endast för Sibbobor och vars hela personal betjänar Sibbobor. Till dessa hör till exempel städningen, HNS tjänster, arbetshälsovårdstjänsterna och miljöhälsovården. Även småbarnspedagogiken och tjänsterna för äldre använder sig av köptjänsterna. Utöver dessa kompletteras tjänsterna vid behov även med sporadiska köp av entreprenads- och konsulttjänster.

5.2 Pensionsutgifter

År 2019 uppgick arbetsgivarens pensionsavgifter till sammanlagt 8 186 700 euro, vilket är 300 565 euro mer än år 2018. Kostnaderna för de pensionsutgiftsbaserade arbetsgivaravgifterna var 1 485 441 euro (år 2018: 1 368 433 euro).

Den förtidspensionsutgiftsbaserade avgiften avskaffades 2019 och den lönebaserade pensionsavgiften ändrades så att den i fortsättningen innehåller både arbetsgivarens och arbetstagarens pensionsavgift samt pensionsavgiften för arbetsoförmögenhet. Målet med pensionsavgiften för arbetsoförmögenhet är fortfarande att arbetsgivaren uppmuntras till att satsa på upprätthållandet av personalens arbetsförmåga och leta efter lösningar med vilka anställda med partiell arbetsoförmåga kan erbjudas arbete. Risker för arbetsoförmåga hos de anställda i arbetsgivarens tjänst räknas utifrån invalidpensionerna och antalet rehabiliteringsstöd. Den pensionsavgift för arbetsoförmögenhet som arbetsgivaren betalar fastställs därefter enligt denna risknivå. Pensionsavgiften för arbetsoförmögenhet fastställs för respektive arbetsgivare som en procent av lönebeloppet. Sibbo kommuns pensionsavgift för arbetsoförmögenhet är för tillfället 1,0 % av lönebeloppet.

Delinvalidpensioner och partiella rehabiliteringsstöd påverkar inte pensionsavgiften för arbetsoförmögenhet. Pensionsavgifter för arbetsoförmögenhet betalas inte under den tid som den anställda deltar i aktiv rehabilitering (yrkesmässig rehabilitering) och rehabiliteringsstödet har förhöjts med rehabiliteringstillägg. Delinvalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd som betalas innan personen får invalidpension eller rehabiliteringsstöd kan minska pensionsavgiften för arbetsoförmögenhet.

5.3 Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning

Personalutbildningens direkta kostnader år 2019 var sammanlagt cirka 310 000 euro, vilket utgör cirka 313 euro per ordinarie anställd och cirka 0,65 % av lönesumman. Utbildningspenningen som använts per ordinarie anställd är större än år 2018 och även procenttalet av lönesumman är större än förr.

Anställdas motions- och kulturaktiviteter understöddes med 69 731 euro år 2019. Kommunen erbjuder de anställda årligen en motions- och kulturförmån på 100 euro. Sammanlagda kostnader för denna förmån var

67 060 euro år 2019. Kommunanställda använde cirka 70 % av förmånen för motion och resten för kulturtjänster. Motions- och kulturförmånen användes tydligt flitigare jämfört med året innan.

UTBILDNINGSKOSTNADER	2016	2017	2018	2019
Utbildningskostnader (1 000 €)	198	206	271	310
€/ordinarie anställd	210	218	280	313
% av lönesumman	0,48	0,48	0,59	0,65
Utbildningsdagar	2496	2473	2404	2748

	2016	2017	2018	2019
Kostnader för Må Bättre-dagarna	13 403	19 700	12 770	7 590
Kurser gällande arbetshälsa	-	7 265	11 185	7 824
Motions- och kulturförmån (€)	46 824	47 380	49 920	67 060
Antal anställda som utnyttjade förmånen	503	608	727	707

5.4 Kostnader för arbetshälsovården

Kommunen köper arbetshälsovårdstjänster av Kungsvägens arbetshälsa som är Borgå stads affärsverk. År 2019 uppgick kostnaderna för arbetshälsovårdstjänsterna till 451 319 euro. Arbetshälsovårdstjänsternas bruttokostnader var 79 601 euro högre än år 2018. Kostnadsökningen beror främst på det att tjänsterna används flitigare än förr. FPA täcker, beroende på ersättningsklass, antingen 50 % eller 60 % av arbetshälsovårdens kostnader, vilket betyder att kommunens nettokostnader för år 2019 uppskattas stiga till cirka 225 000 euro. Det uppskattas att kostnaderna per anställd efter FPA:s ersättning är cirka 172 euro.

Av kostnaderna användes cirka 75,1 % för förebyggande verksamhet (FPA 1), vilket är 5,3 % mer än föregående år, och cirka 24,7 % för sjukvårdsåtgärder (FPA 2), vilket är 5,5 % mindre än föregående år. I ersättningsklass 1 (förebyggande) ersätter FPA 60 % av kostnaderna och i ersättningsklass 2 (sjukvårdsåtgärder) ersätter FPA 50 % av kostnaderna.

Fokus i avtalet om arbetshälsovård ligger fortfarande på förebyggande vård. Avtalet omfattar arbetshälsovårdsbetonad sjukvård. 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.

Den nuvarande satsningen på förebyggande arbetshälsovård får stöd av den ändring i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.1.2020 där FPA tar i bruk ett gemensamt kalkylmässigt maximiantal. I fortsättningen kan maximiantalet användas i sin helhet för kostnader som uppstått inom den förebyggande verksamheten. Av det gemensamma maximiantalet får högst 40 % användas för sjukvårdskostnader. FPA har från och med 10.12.2018 frusit ner maximiantalet så att det motsvarar nivån på år 2017. Maximiantalet justeras följande gång 2021.

Kostnader för arbetshälsovården	2017	2018	2019
Totala kostnader (€)	395 694	371 718	451 319
Kostnader/person	153,00	142,00	172,00
Förebyggande vård (%)	71,3	69,8	75,1
Sjukvård (%)	28,7	30,2	24,9

6. Personalens produktivitet och välmående

6.1 Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvaron började minska i slutet av år 2019, och antalet sjukdagar minskade med 8 procent i jämförelse med år 2018. Antalet sjukfrånvarodagar minskade med 1 591 dagar jämfört med 2018, vilket är en betydande minskning. Sammanlagt 17 684 (19 275) kalenderdagar gick ändå förlorade på grund av sjukdom. Antalet är fortfarande större än till exempel år 2017. Räknat i euro innebar lönekostnaderna för sjukfrånvarodagarna 1 347 225 euro, vilket är 81 813 euro mindre 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.

I förhållande till personalstyrkan var sjukfrånvaron 13,5 kalenderdagar per arbetstagare, vilket är mindre än förr. Per varje fullt årsverk uppgick sjukdagarna till 14,6 dagar, vilket innebär att sjukfrånvaron i Sibbo kommun fortsättningsvis ligger på en lägre nivå än inom kommunsektorn i genomsnitt. Var tredje anställda (31,7 %) hade inga frånvaron alls på grund av sjukdom.

Enligt Kommun10-undersökningen (publicerad 19.5.2019) har antalet sjukfrånvarodagar på kommunsektorn igen ökat år 2018 och är nu i medeltal 17 kalenderdagar/årsverk. Både korta och långa sjukfrånvaron har ökat på nationell nivå. Men mest markanta ökningen har skett i andelen mentala sjukdomar. Det finns dock stora skillnader mellan olika yrkesgrupper. Andelen frånvaro var minst hos lärare och läkare och störst inom sjukvård, omsorg och hälsovårdstjänster samt hos skolgångshandledarna. Jämförs personernas ålder kan det konstateras att sjukfrånvaron håller på att öka hos unga.

SJUKFRÅNVARODAGAR I MEDELTAL/PERSON			
	Sibbo antal personal 31.12	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk
2019	13,5	14,6	
2018	14,7	16,0	16,7 *
2017	12,3	14,0	16,7 *
2016	13,3	14,7	16,7 *

Sjukfrånvarodagarna enligt personalstyrkan har beräknats utifrån kalenderdagar, men om man granskar sjukfrånvaron enligt arbetsdagar är frånvarodagarna sammanlagt 13 318, i medeltal 10,1 dagar/person. År 2018 var antalet sjukfrånvarodagar 14 505, dvs. 11,1 arbetsdagar/person.

HELA PERSONALENS SJUKFRÅNVARO (kalenderdagar)			
	2017	2018	2019
1-2 dagar	6 114	6 700	6 228
över 7 dagar	9 186	11 777	10 945
Oavlönad	641	798	511
	15 941	19 275	17 684



Sjukfrånvaron i respektive avdelning

	Kalenderdagar 2019	Kalenderdagar 2018
Utvecklings- och planläggningscentralen	137	157
Sibbo Vatten	166	43
Ekonomi- och förvaltningscentralen	516	613
Bildningsavdelningen, annan	793	1 166
Avdelningen för teknik och miljö	1 398	1 540
Utbildningstjänster	4 275	4 002
Småbarnspedagogik	4 751	4 796
Social- och hälsovårdsavdelningen	5 648	6 958
Hela kommunen	17 684	19 275

Sjukfrånvaron minskade under året med 1,2 kalenderdagar per varje fullt årsverke jämfört med år 2018. Antalet dagar som gick förlorade på grund av sjukdom minskade med 1 591. Korta frånvaron på 1–7 dagar minskade med 472 dagar.

Långa frånvaron på 90–270 dagar minskade till och t.o.m. med 88 %, och frånvaron på 60–90 dagar minskade med 57 % jämfört med år 2018. Personer som väntar på ett pensionsbeslut eller har senare avgått med pension hade sammanlagt 1 719 frånvarodagar, dvs. 267 mindre än år 2018.

Sex personer avgick med invalidpension respektive rehabiliteringsstöd eller väntade på att få sitt stödbeslut. Fyra personer som länge varit frånvarande avgick med ålderspension.

Enhetsvis betraktat har den största ändringen i frånvaron skett på social- och hälsovårdsavdelningen samt inom bildningskansliet och avdelningen för kultur och fritid. 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 enhetsvis och granskats 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.

Det mest effektiva sättet att hålla sjukfrånvaron så låg som möjligt är att man planmässigt och långsiktigt satsar på personalens välmående samt på ledarskapet. 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.

I KUUMA-kommunerna var sjukfrånvarodagarna år 2019 följande (uppgifterna uppdateras vid ett senare skede):

Kommun	Frånvaro i medeltal år 2019/anställd
Hyvinge	
Träskända	13,3
Kervo	
Kyrkslätt	
Mäntsälä	12,2
Nurmijärvi	
Borgnäs	
Sibbo	13,5
Tusby	
Vichtis	

* arbetsolycksfall ingår

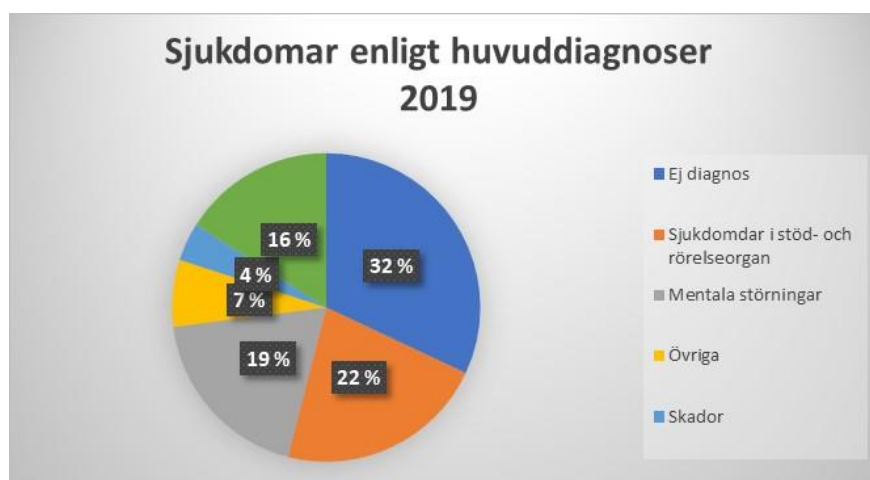
** rehabiliteringsstöd ingår

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

6.2 Orsaker till sjukfrånvaro

Enligt arbetshälsovårdens statistik representerade gruppen "ingen diagnos/egen anmälan" (1–7 dagar) 32 % av alla sjukfrånvaron. För gruppen "sjukfrånvaro på grund av stöd- och rörelseorganen" var andelen 22 %, "mentala sjukdomar" 19 %, "skador" 7 % och "sjukdomar i luftvägarna" 4 %.

Andelen sjukfrånvaro var störst i gruppen "ingen diagnos/egen anmälan", där ökningen uppgick till 6 % (2018 var ökningen till och med 43 %). Den näst största orsaken var "sjukfrånvaro på grund av stöd- och rörelseorganen", där antalet frånvarodagar minskade med 20 %. På tredje plats är "mentala sjukdomar", som ökade med 23 % jämfört med år 2018. Skadornas andel hade också minskat med 20 %. Andelen för sjukdomar i luftvägarna var på samma nivå som föregående år.



Arbetshälsovården skriver 40,5 % av alla sjukfrånvarointyg (en ökning på 6,5 % jämfört med föregående år). Av dessa var 81 % frånvaro på grund av mentala sjukdomar och 64 % sjukfrånvaro på grund av stöd- och rörelseorganen. Andelen för sjukdomar i luftvägarna var 52 %. Siffrorna visar att de anställda söker sig bra till arbetshälsovården när de har sjukdomar som påverkar arbetsförmågan. Arbetshälsovården har omfattande information om de anställdas hälsa och ork i arbetet samt om situationen på arbetsplatserna.

6.3 Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvaroorsaker än semester, utbildning och sjukfrånvaro är olika slags tjänste- och arbetsledighet. Jämfört med år 2018 var antalet tjänste- och arbetsledighetsdagar år 2019 totalt 1 080 lägre, men antalet personer som höll sådan ledighet var 25 fler. Antalet familjeledigheter minskade mest.

Frånvaroorsak	Dagar	Antal personer
Familjeledigheter	14896	80
Vård av sjukt barn	920	233
Alterneringsledighet	629	5
Studieledighet	4743	39
Privat orsak- utan lön	3684	653
Skötsel av annan tjänst utanför kon	497	8
Sammanlagt	25 369	1 018

7. Arbetarskydd och arbetshälsovårdens verksamhet

7.1 Arbetarskyddsverksamhet

År 2019 var andra året under arbetarskyddsfullmäktiges fyraåriga verksamhetsperiod. Övergång till att arbeta i par, som hade planerats under året, inleddes i slutet av året när en gemensam utbildning ordnades för arbetarskyddsparen. Anmälan om tillbudssituationer, hotfulla situationer och arbetsolyckor i det elektroniska systemet HaiPro togs i bruk i början av maj. Därtill ordnades en utbildning om systemanvändning. Därtill fördes en modell för riskbedömning in i systemet HaiPro och en elektronisk bedömning var i testbruk i en del av kommunens enheter. En gemensam bedömning i alla arbetsplatser genomförs på våren 2020.

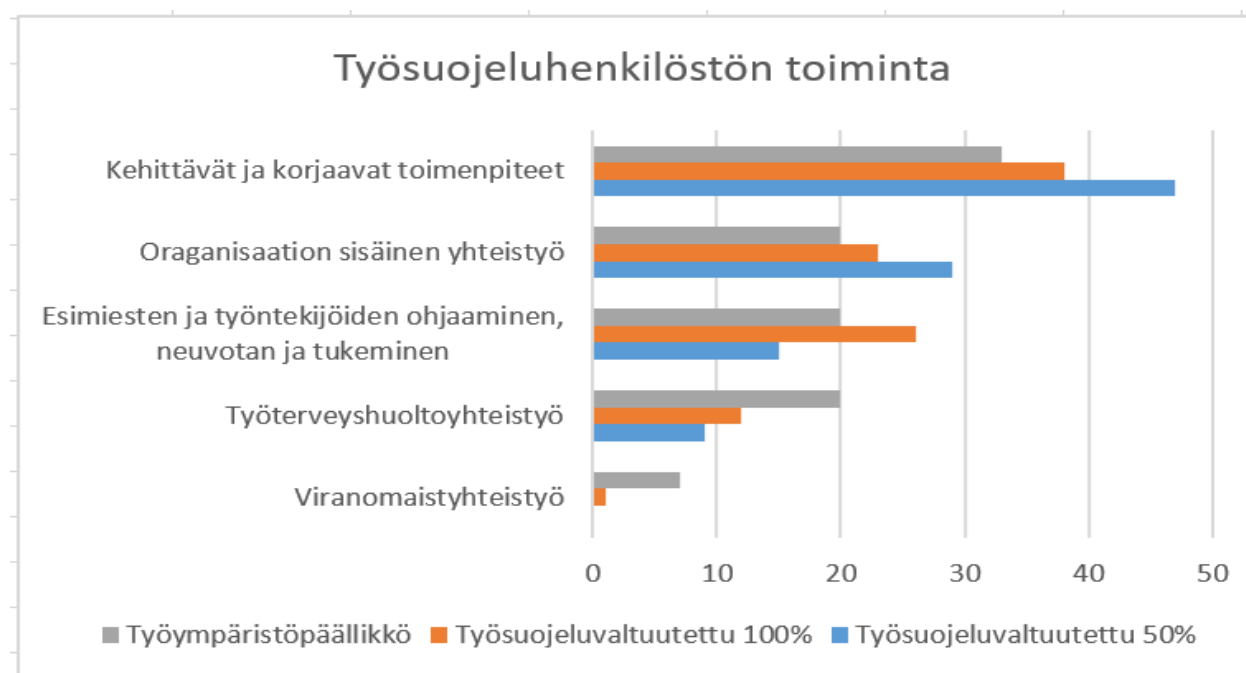
Arbetarskyddsfullmäktiga inledde korta utbildningar som riktas till arbetsplatserna. I utbildningarna behandlas samarbetsförmåga samt ärenden i anknytning till anställningsförhållandet. Utöver ovan nämnda saker har arbetsmiljöchefen och arbetarskyddsfullmäktige ordnat verkstäder för en halv dag där man behandlar samarbetsförmåga. Arbete i grupp i anknytning med planeringen av Nya Sockengården samt planeringen av nya lokaler för kommunens depå har krävt en betydande del av arbetsinsatsen. Arbetarskyddsorganisationen utsatte en representant också i styrgruppen i Sipoonlahden koulu och daghemsprojektet Lillhjärtat samt i social- och hälsocentralens brand-, räddnings- och säkerhetsarbetsgrupp.

Arbetarskyddspersonalen deltog i flera utbildningar på branschen och utnyttjade aktivt webbutbildningar som ordnades av Arbetarskyddscentralen och Arbetshälsoinstitutet. En del av anvisningarna i anknytning till arbetarskyddet uppdaterades under året som en del av förnyandet av kommunens Intra.

Regionförvaltningsverkets arbetarskyddsinspektioner riktade sig under året till social- och hälsovårdsavdelningens service för äldre, där en uppföljningsinspektion utfördes. Inspektionerna kring säkerhet, hälsosamhet och välmående fortsatte i skolorna. Arbetarskyddspersonalen och arbetshälsovården deltog i arbetet.

Arbetarskyddsorganisationens verksamhet riktas till fem huvudsakliga ämnen:

- utvecklande och korrigerande åtgärder (bl.a. utbildningar riktade till arbetsplatserna, främjande av det egna välbefinnandet, förberedande arbete, besök på arbetsplatserna, planeringsarbete, deltagande i väglednings- och huvudarbetsgrupperna),
- Samarbetet inom organisationen (samarbetsgrupper, samarbetskommittén, samarbetet mellan arbetarskyddspersonalen, samarbetsgruppen för inneluftsfrågor samt andra samarbetsgrupper),
- Samarbetet med arbetshälsovården (uppgifter på arbetsplatserna, ärenden kring arbetsförmågan),
- Handledning och rådgivning samt stöd till både chefer och anställda (möten, ärenden kring arbetsgemenskap, ärenden kring störande beteende, vägledning i riskbedömningar) samt
- Samarbete med myndigheterna (RFV, FPA, Keva)



7.2 Arbetshälsovårdens verksamhet

Kungsvägens arbetshälsa har en verksamhetsenhet i Sibbo. I enheten arbetade under året 1 arbetshälsovårdens läkare, 2 arbetshälsovårdare, 1 arbetsfysioterapeut och 1 arbetspsykolog. Lagstadgade arbetsplatsbesök (92 st.) utfördes i regel enligt en på förhand uppgjord plan. Av alla besök var 43 arbetsplatsutredningar. I utredningsbesöken deltog förutom arbetshälsovårdens representanter även en

arbetarskyddsfullmäktig samt vid behov arbetsmiljöchefen och en representant för Lokalitetsförvaltning. Övriga arbetsplatsbesök gjordes av arbetsfysioterapeut eller -psykolog.

Antalet anställdas hälsoundersökningar ökade; orsaken till detta var delvis att praxis gällande nyanställningsundersökningar ändrades. Både arbetsfysioterapeutens och -psykologens tjänster användes flitigare än förr, när tillgången till dessa tjänster var bättre än föregående år.

Gångse praxis inom arbetshälsovården är att kunderna kontaktas i större utsträckning per telefon. Antalet telefonkontakter fortsatte att öka. Olika möten i anknytning med uppföljningen av arbetshälsovårdens verksamhet och utvecklingen av samarbetet ordnades cirka 15 gånger (samarbetsmöten mellan arbetarskyddsfullmäktige, personaltjänsterna och arbetsmiljöchefen).

Under året omfattades 70 anställda av arbetshälsovårdens så kallat effektiverat stöd. En förhandling kring arbetshälsan eller/och arbetsgivarens bedömning av arbetsförmågan har förts med samtliga av dessa personer. Antalet B-intyg som arbetshälsovården skrivit har ökat. Detta beror på att anställda har återgått till arbetet, vilket ofta medför ansökningar om varierande ekonomiska stödformer. Aderton personer återgick till arbetet med hjälp av deltidssjukpenningssammanslagning och 6 personer med hjälp av yrkesinriktad rehabilitering (arbetsprövning, arbetsträning, omskolning). Under året beviljades 13 nya delinvalidpensioner eller partiella rehabiliteringsstöd, tack vare vilka arbetstagarna kan fortsätta med sitt eget arbete. En stor procentandel av ansökningar om deltidssjukpenning, pensioner och yrkesinriktad rehabilitering får fortfarande ett positivt beslut. Detta beror på det att det i ansökningsprocessen har satsats på kartläggning av den anställdas funktionsförmåga och ork i arbetet genom att till exempel konsultera specialläkare och använda arbetsfysioterapeutens och -psykologens kartläggningar.

Olika stödformer för att stödja återgången till arbetet har använts flitigt och arbetsenheterna har använt speciellt anpassat arbete i större utsträckning för att förebygga frånvaro. Samtal om arbetsförmågan har förts med anställda i större utsträckning. På arbetsplatserna har man också hittat bra lösningar för att minska arbetets belastning och ändra arbetssätten för att stödja återgången till arbetet. I samarbete med arbetshälsovården har det förts 77 förhandlingar kring arbetshälsan. Anställda och chefer fick stöd i hur man ansöker om olika stöd kring återgång till arbete (Keva och FPA). Deltidssjukpenning har utnyttjats på ett mer positivt sätt och man har ofta lyckats med att få dagpenningssperioden att börja innan den anställda har 60 frånvarodagar.

Arbetshälsovårdens verksamhet 2016 - 2019				
	2016	2017	2018	2019
Arbetsplatsutredningar	71	68	59	92
Hälsogranskningar	1214	1278	1128	1460
Rådgivning och handlednin	389	337	233	227
Arbetshälsoförhandlingar	170	153	80	88
Telefonservice	860	1044	1134	1212
Sjukvårdsbesök	489	609	556	632



7.3 Arbetshälsoenkäten 2019

En enkät riktad till hela personalen genomförs årligen i kommunen. År 2018 genomfördes det i kommunen 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 dess resultat behandlades i början av år 2019. Enkäten om socialt kapital användes för att utreda tilliten och växelverkan inom arbetsgemenskaperna. Med hjälp av enkäten har arbetsgemenskaperna kunnat följa upp och granska hur de utvecklingsprojekt som härletts ur tidigare 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.

I slutet av år 2019 genomfördes en mer omfattande enkät om välmående i arbetet. Målet med denna enkät var att utreda personalens välmående i arbetet. Enkäten var till största delen den samma som år 2017. Enkäten var öppen 13.11–16.12.2019 och den innehöll frågor om bl.a. arbetets smidighet och arbetstagarnas egna resurser och känslor inför arbetet, om närmaste chefernas arbete, om arbetsgivarens verksamhet samt om hur jämställdheten och anställdas lika värde uppfylls i arbetet. Därtill kartlade man omfattningen av målsamtal och stödjande samtal.

Enkäten genomfördes med Kevas nätverktyg. Samma enkät används även i andra kommuner, vilket gör att resultaten är jämförbara med andra liknande kommuner. 795 anställda svarade på enkäten i Sibbo. Svarsprocenten var 65,2 %, vilket är betydligt högre än år 2018 när man fick svara på en enkät om socialt kapital, och ungefär på samma nivå som år 2017 när man svarade på Kevas enkät. En jämförelse mellan avdelningarna visar att svarsprocenten var högst i ekonomi- och förvaltningscentralen. Enkäten besvarades oftast mest aktivt av chefer, förvaltnings- och kontorsarbetare samt av personer med expertuppgifter.

Enkätfrågorna och -ämnen var till största delen de samma som år 2017. Frågorna framställdes i form av påståenden och svaren poängsattes på skalan 1–5 beroende på om svararen var av samma eller av annan åsikt. Svaren behandlas och presenteras som medeltal för respektive avdelning, ansvarsområde och enhet. Om det i enheten har lämnats in under fem svar kan resultaten dock inte rapporteras eller behandlas.

Svaren var likartade som under 2017, och det har inte framkommit stora förändringar i de centrala områdena. Sibbos resultat är de bästa bland kontrollkommunerna inom många olika delområden. Enligt svaren är de starkaste faktorerna fortfarande att målen är tydliga, att verksamheten planeras utifrån strategin, att det finns möjlighet att utveckla sin yrkeskunskap och utnyttja sina kunskaper och förmågor mångsidigt, att chefsarbetet fungerar bra samt att arbetstagarna upplever att de kan påverka sitt eget arbete.

Svararna upplever att introduktionen i arbete fungerar bättre än förr och arbetstagarna har större förtroende i att arbetsgivaren kan stödja dem när deras arbetsförmåga är hotad. Även känslan av att tiden räcker till för att sköta det egna arbetet har blivit något starkare.

Delområden som fortfarande kräver utveckling är t.ex. samarbetet mellan enheterna och hur den fungerar, hur öppet organisationen är och hur den leds samt hur jämlikt arbetstagarna behandlas.

Enligt svaren hade 65 % av svararna deltagit i ett mål- och stöd-samtal (utvecklingssamtal) under det gångna året. Antalet mål- och stöd-samtal kunde fortfarande höjas.

Resultaten kommer att behandlas först i kommunens ledningsgrupp och tillsammans med huvudförtroendemän. Därefter inleder man behandlingen inom respektive avdelning och ansvarsområde. Målet är att arbetsgemenskapen fortsätter använda enkätsvaren som grund när de planerar och genomför utvecklingsåtgärder.

7.4 Arbetsolycksfall

Totalt 83 arbetsolyckor skedde år 2019. Av dessa inträffade 13 under arbetsresan och 70 i arbetet. Antalet dagar som berättigar till ersättning var 9 när olyckan skede under arbetsresan (tot. 18 dgr 2018) och antalet ersättningsdagar för arbetsolyckor i arbetet uppgick till 192 (tot. 705 dgr 2018). År 2019 var antalet sjukfrånvarodagar på grund av olyckor sammanlagt 207. Inga allvarliga arbetsolyckor skedde under året. Av alla olyckor ledde 81 % till högst tre dagars frånvaro och 19 % till 4–90 dagars frånvaro. Sjukfrånvarodagar på grund av arbetsolyckor ingår inte i övriga sjukfrånvarosiffror som nämnts ovan.

Arbetsolycksfall	2017	2018	2019
I arbetet	52	73	70
På arbetsresa	10	17	13
Sjukfrånvarodagar	431	592	207
Olycksfall sammanlagt	62	90	83

En tredjedel av alla arbetsplatsolyckor var olika halkningar, fall eller snubblingar. De mest allmänna skadorna orsakades av stukningar, försträckningar, vibrationer/skakningar eller kontusioner i de övre eller nedre extremiteterna. Ovan nämnda orsaker föranledde 66 % av ersättningsdagarna.

Arbetsolycksfall som orsakades av plötslig fysisk belastning uppgick till 14 %. Stick- och skärskadorna var orsaken till 4 % av alla olycksfall. Arbetsolycksfall på grund av våld hade en andel på 11 %. Av personer som hamnade i en olycka under arbetsresan var 85 % fotgängare.

Andelen arbetsolyckor var störst hos anställda inom social- och hälsovårdsavdelningen (43 %) och bildningsavdelningen (22 %). Den anställda var mellan 50 och 59 år i 28 % av arbetsolycksfallen.

År 2019 betalades kommunen sammanlagt 29 474 euro i ersättning på grund av arbetsolyckor. Summan är till och med 50 776 euro mindre än år 2018.

Kostnader för arbetsolycksfall 2015 - 2019					
	2015	2016	2017	2018	2019
Ersättningar	93 371	38 535	67 596	80 250	29 474
Varav utgifter för föregående	20 000	0	0	0	0

Tillbud och hotfulla situationer

I maj 2019 övergick kommunen till att använda ett elektroniskt system för att registrera alla tillbudssituationer och hotfulla situationer. Samma system används också för att göra anmälan om arbetsolyckor.



"Hot med våld" inbegriper situationer där en kund har betett sig hotande och/eller muntligt hotat arbetstagaren med våld.

"Försök att vålla fysisk skada" inbegriper situationer där en kund (i huvudsak barn eller unga, patienter eller klienter) har sparkat, slagit, sluggat, kastat föremål, knipit eller bitit och på så sätt orsakat en tillbudssituation som dock inte har lett till en arbetsolycka.

"Psykisk våld av en kund" inbegriper situationer där en kund (i huvudsak barn eller unga, patienter eller klienter) muntligt t.ex. har förolämpat den anställda.

"Psykisk våld av en utomstående" inbegriper situationer där en utomstående aktör (vårdnadshavare, annan kund, husdjur) hotat eller muntligt förolämpat den anställda.

Utöver registrerade situationer finns det en stor mängd situationer som inte har rapporterats. Anställda och arbetsgemenskaper har fått utbildning och de har instruerats att alltid göra en anmälan så att samtliga situationer kommer till vår kännedom så omfattande som möjligt.

7.5 Inneluftssituationen

Då man granskar sjukfrånvaro är en väsentlig observation att det vid konstaterade inneluftobjekt 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.

Kundtjänstchefen vid enheten Lokalitetsförvaltning koordinerar förflyttningar som beror på inneluftproblem vad lokalerna beträffar, men inom småbarnspedagogiken och i skolorna sköter enheterna själv koordineringen. En skola flyttade till tillfälliga lokaler sommaren 2019 på grund av inneluftproblem. Antalet sjukfrånvarodagar på grund av inneluftproblem har hållits på en låg nivå.

Kommunens inneluftgrupp sammanträdde tre gånger under året. Gruppen har objektspecifika grupper som medverkar bl.a. i Jokipuiston koulu, Sibbo social- och hälsostation och i Söderkulla hälsostation. Kommunens samarbetskommitté får regelbundna rapporter av inneluftgruppens arbete.

8. Stödjande av personalens välbefinnande och kunnande

8.1 Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet

Välmående i arbetet skapas i vardagen och det påverkar personalen, arbetsmiljön, arbetsgemenskapen, arbetets processer och ledarskapet. Under en annan punkt i denna rapport berättades det bland annat om åtgärder som arbetshälsovården och arbetarskyddet riktar till personalen, arbetsgemenskapen och arbetsmiljön. Utöver dessa har utvecklingen av välbefinnandet främjats med stärkandet av ledarskapet.

Egna tillställningar med välmående i arbetet som tema har ordnats i arbetsgemenskapen. Tillställningarna har oftast varit rekreationsevenemang för en halv dag. En del av enheten har ordnat en kombinerad utbildnings- och rekreationsdag. Tre grupper för välmående i arbetet har ordnats i samarbete med Haikko Gård. Två av dessa grupper var riktade till anställda och en till chefer. Sammanlagt 22 personer deltog i grupperna. På hösten ordnades en föreläsning för hela personalen med temat "Mistä koostuu parempi työpäivä?", ung. "Hur definieras en bra arbetsdag?". Olli Keskinen föreläste. Antalet anställda som utnyttjade motions- och kulturförmånen Smartum fortsatte att öka. En teaterföreställning ordnades för kommunens personal i Festsalen i januari, och kommunanställdas gemensamma julfest tog plats i Nickby Hjärta.

Flera utbildningar om arbetsprocesser ordnades under året. En omfattande utbildning om hur arbetssätten ändras ordnades som en del av förberedelserna inför flyttningen av Sockengården och kommunens depå. Utbildningen drogs av Juuriharja Oy.

Även utvecklingssamtalen fick en ny form i och med att en elektronisk portal och en elektronisk blankett togs i bruk 2019. I samband med detta fick utvecklingssamtalet också ett nytt namn: mål- och stöd-samtal (MåSt). Samtalen har blivit en integrerad del av ledarskapet och växelverkan på arbetsplatsen. År 2019 förde sammanlagt cirka 65 % av personalen ett mål- och stöd-samtal med sin chef.

8.2 Personalutbildningar

Antalet utbildningsdagar registrerade i personaldatasystemet ökade till 2 748 och medförde kostnader på cirka 310 000 euro. Kommunen hade i slutet av år 2019 åtta anställda som studerar i form av läroavtal vid sidan av arbetet.

Två föreläsningar ordnades för personalen på våren med temat förebyggande av mobbning och annat osakligt beteende på arbetsplatsen. Båda föreläsningarna har samma innehåll. Föreläsaren var Totti Karpela av Mielenrauha Oy. Personalen fick svara på en elektronisk enkät innan respektive föreläsning, och föreläsaren använde svaren för att ta upp ämnen och exempel väsentliga för åhörarna. Avdelningarna och centralerna fortsatte arbetet i sina egna enheter efter föreläsningarna för att bearbeta ämnet.

Språkutbildningarna för personalen fortsatte år 2019. Fokusen ligger på stödjande av branschspecifikt ordförråd och tal. Tjänsten levereras av ACC Global och utbildningen har skett på nätet som avdelnings- och enhetsvis utbildning i smågrupp. I tillägg till dessa inleddes ett samarbete med Sibbo institut som erbjuder nybörjarundervisning i svenska som närundervisning. Datatekniska färdigheter stöds med hjälp av en digital lärmiljö av Wistec Oy, i vilken det är möjligt att öva bl.a. användningen av Office-program.

Kurs nummer fyra för Kommunförbundets Ledarskapscoachning för chefer och mellanledningen (EKJ) blev klar med sina studier på våren 2019. Sibbo deltog i utbildningen för tredje gången, nu med nio chefer. Som sitt utvecklingsarbete utarbetade gruppen en ny modell för introduktion i arbetet i kommunen samt definierade en profil för Sibbochefernas kunskande och skicklighet. Gruppen deltog också i gruppcoachning som en del av ledarskapscoachningen.

Utbildningarna med specifika teman för cheferna fortsatte år 2019. Tre teman togs upp: ärenden kring anställningsförhållanden, arbetshälsa/arbetarskydd/arbetshälsovård samt utmanande situationer i arbetslivet. Ett nytt koncept som togs i bruk för cheferna är regelbundna Chef i Sibbo -morgonkaffeträffar, där man går igenom aktuella ärenden. Även utbildningar om arbetarskyddsärenden ordnades för cheferna. Teman för dessa var bland annat arbete i arbetarskyddspar och hur man gör elektroniska anmälan om tillbud och hotfulla situationer. Chefer och arbetarskyddsorganisationer fick hösten 2019 delta i en medlingsutbildning. Utbildningen hade som mål att ge deltagarna grundfärdigheter för att lösa och förebygga konfliktsituationer i arbetsgemenskapen.

Sammanlagt 14 chefer deltog i utbildningen "Työyhteisötaitoja työelämään" (ung. "Utveckla din samarbetsförmåga i arbetslivet") som riktades till chefer.

En utbildningshelhet under namnet VatuPassi ordnades för chefer inom Lokalitetsförvaltningens städtjänster samt för föreståndare, ledningen och anställda inom småbarnspedagogiken.

Utvärderingsverktyget/systemet VatuPassi hjälper när man för ett mål- och stöd-samtal (MåSt). Det kan också användas som ett verktyg för behandlingen av utmanande situationer.

8.3 Belöning och uppvaktning av personalen

Enligt kommunens strategi och utifrån förhandlingarna som förts med personalorganisationerna har man år 2018 inlett förberedelser för ett belöningssystem som gäller hela personalen. Arbetet fortsatte år 2019. En arbetsgrupp som består av representanter för de olika personalorganisationerna har utarbetat ett förslag till belöningssystemets grundstruktur och centrala mål. Grunden för förslaget är tvådelad: den första delen är en resultatbonusmodell i vilken man strävar efter att styra personalens verksamhet och belönar dem när strategiska mål uppnås eller överträffas, och den andra delen är en modell för engångsbelopp med vilken

det är möjligt att snabbt och smidigt belöna goda prestationer. Det uppskattas att belöningssystemet kan åtminstone för engångsbeloppets del tas i testbruk 2020. Att ta i bruk en resultatbaserad belöningsmodell blir dock svårare på grund av de anpassningskrav som kommunen nu ställt inför ekonomin.

Enligt kommunens system för uppvaktning av personalen belönas personalen för långvarig kommunal tjänstgöring med Kommunförbunds förtjänsttecken och för tjänstgöring hos Sibbo kommun med gåvor. Det festliga premieringstillfället ordnades 9.5.2019 i Topeliussalen, där fullmäktiges ordförande fungerade som festtalare.

År 2019 utdelades Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken (32 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, 14 personer.

Gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun (82 st.) utdelades enligt följande:
för 30 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 12 personer
för 20 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 17 personer
för 10 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 53 personer.

År 2020 kommer cirka 50 kommunala förtjänsttecken och cirka 80 gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun att delas ut till personer som år 2019 tjänstgjort jämna år.

8.4 Samarbete

Samarbetsorganen i Sibbo kommun är en samarbetskommitté, som består av fem personer som representerar arbetsgivaren (kommundirektören, arbetarskyddschefen och tre chefsrepresentanter) samt av 10 personer som representerar de anställda. Av dessa 10 väljs sju av fackorganisationer och tre är arbetarskyddsfullmäktige. Personalchefen fungerar som samarbetskommitténs föredragande och en personalsakkunnig som dess sekreterare. Även en representant av arbetshälsovården deltar i samarbetskommitténs möten. År 2019 sammanträdde samarbetskommittén 5 gånger.

Utöver samarbetskommittén finns det i kommunen även en grupp som består av personer som representerar fackorganisationer och personaltjänster. Gruppen behandlar aktuella ärenden kring anställningsförhållanden och den kan också förbereda ärenden kring samarbetet. Denna grupp har regelbundna möten som ordnas mellan samarbetskommitténs möten.

Dessutom har varje avdelning en egen samarbetsgrupp som ska samlas fyra gånger om året för att behandla frågor som berör den egna avdelningens personal. Verksamheten i avdelningarnas egna samarbetsgrupper kan förbättras, för möten har 2019 inte hållits helt på överenskommet sätt.

Direkt samarbete ordnas till exempel i form av olika enhets- och avdelningsmöten. Varje arbetsgemenskap har fungerande, gängse mötespraxis med vilken man säkerställer informationsspridningen och ger anställda en möjlighet att påverka i beslutsfattandet gällande det egna arbetet.

Personalen har också en egen representant i kommunens ledningsgrupp. På detta sätt främjas växelverkan mellan ledningen och personalen. År 2019 fungerade Juha Huotari som personalens representant i kommunens ledningsgrupp.