



Sibbo kommun

Personalrapport 2020

INNEHÅLL

1. Inledning.....	3
2. Förändringar i verksamhetsmiljön och hur de påverkat personalen.....	4
3. Personalresurser.....	5
3.1 Personalstyrkans utveckling.....	5
3.2 Årsverken.....	6
3.3 Pensioneringar	8
3.4 Rekrytering.....	9
4. Personalstruktur.....	10
4.1 Personalens könsfördelning.....	10
4.2 Personalens åldersfördelning	11
4.3 Personalstyrkan per avtalsområde.....	12
4.4 Personalens hemkommun, språkfördelning och de vanligaste uppgiftsbenämningarna.....	13
5. Personalutgifter.....	13
5.1 Löneutgifter.....	13
5.2 Pensionsutgifter.....	15
5.3 Kostnader för personalutbildning och -utveckling.....	15
5.4 Kostnader för arbetshälsovård.....	16
6. Personalens hälsa och välbefinnande.....	17
6.1 Sjukfrånvaro.....	17
6.2 Orsakerna till sjukfrånvaro.....	19
6.3 Övrig ledighet och frånvaro.....	20
7. Arbetarskydds- och arbetshälsovårdsverksamhet	20
7.1 Arbetarskyddsverksamhet	20
7.2 Arbetshälsovårdens verksamhet.....	22
7.3 Enkäten om socialt kapital 2020	24
7.4 Arbetsolycksfall	25
7.5 Behandling av ärenden kring inneluften.....	27
8. Stödande av personalens välbefinnande och kompetens.....	28
8.1 Arbetshälsoverksamhet.....	28
8.2 Uppvaktning av personalen	29
8.3 Samarbete	29

1. Inledning

År 2020 har varit exceptionellt arbetsdrygt för kommunens personal. De förändringar som varit nödvändiga för tjänsteproduktionen och arbetet på grund av coronapandemin har varit en utmaning för hela personalen, men samtidigt har de förnyat arbetsmetoderna och stärkt personalens kompetens på många sätt. Genomförandet av de förändringar som epidemin och undantagssituationerna krävde inleddes snabbt och kontrollerat, vilket på ett tydligt sätt påvisar personalens starka professionalism och engagemang. De goda resultaten från personalenkäterna under tidigare år har bibehållits och till och med förbättrats. Enligt personalens svar upplevs arbetsgemenskaperna som välfungerande, och kommunens sociala kapital har stärkts. Kommunledningen vill tacka alla anställda för ett utmärkt arbete och för att de uppgifter som tilldelats kommunen har utförts trots den svåra situationen.

I slutet av 2020 producerades kommunens tjänster av totalt 1 303 personer. Antalet är 10 lägre än ett år tidigare. Av anställningsförhållandena var 1005 ordinarie och 298 tidsbundna. Antalet ordinarie anställda var 13 högre, men antalet visstidsanställda var 18 lägre än år 2019. Andelen visstidsanställda sjönk något (23 %) och låg därmed på samma nivå som genomsnittet inom kommunsektorn. Det har endast skett smärre förändringar i könsfördelningen, och 82,5 % av personalen var kvinnor. Den ordinarie personalens medelålder var 46,3 år.

Uttryckt i årsverken motsvarade kommunens användning av personalresursen totalt 1 183 årsverken, vilket var 29 färre än utfallet 2019 och 41 årsverken färre än vad som planerats för 2020. Skillnaden beror på coronaårets inverkan på produktionen av tjänster och på arbetet.

Kommunens (inklusive Sibbo Vatten) personalkostnader inklusive sidokostnader uppgick till 60 693 043 euro (år 2019 totalt 58 116 633 euro). Således ökade personalkostnaderna med 4,4 % från år 2019. Utöver den allmänna löneförhöjningen (1.8.2020) har ökningen av lönekostnaderna påverkats av att semesterlönerna igen betalas till fullt belopp.

Totalt förlorades 19 426 kalenderdagar på grund av sjukdom, det vill säga 1 742 fler än 2019. Sjukfrånvaron ökade således till samma nivå som år 2018. De viktigaste faktorerna som bidrog till det ökade antalet var ökningen av långa sjukfrånvaron, vilket orsakades av fördröjningen av korrigerande operationer och av att flera allvarliga sjukdomar blev långvariga. De direkta kostnaderna för sjukfrånvaro ökade dock inte nämnvärt. Det är för närvarande svårt att bedöma konsekvenserna av covid19 (corona)-pandemin för sjukfrånvaro. Sjukfrånvaro behandlas närmare i kapitlen 6.1 och 6.2. Antalet olycksfall i arbetet (63) var lägre än tidigare och orsakade 261 sjukdagar.

År 2020 avgick 16 personer med ålderspension, vilket är 12 färre än 2019. Under året beviljades tre personer full pension på grund av arbetsoförmåga. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension i Sibbo var 64 år.

Antalet rekryteringar har förblivit på en hög nivå, vilket beror på att kommunen växer och servicebehovet ökar samt på en stor omsättning bland personalen. Personalomsättningen påverkas i hög grad av Sibbos läge i närheten av Finlands största pendlingsområde, vilket förutom goda transportförbindelser även möjliggör rörlighet hos arbetskraften. Konkurrensen om arbetskraft har ökat och inom många branscher är det svårt att rekrytera nya arbetstagare. År 2020 gjordes särskilda insatser för att stärka kommunens arbetsgivarbild i de elektroniska medierna.

Uppgifterna i personalrapporten har sammanställts ur Sibbo kommuns personaldatasystem. I november 2020 övergick kommunen till att använda personaldatasystemet Populus. På grund av systembytet har det

varit nödvändigt att lämna bort viss information som beskriver personalen i 2020 års personalrapport. Rapporten har också sammanställts med hjälp av uppgifter från bokföringen och arbetshälsovården samt Kevas så kallade Nyckeluppgifter. Det huvudsakliga ansvaret för insamlingen och sammanställningen av uppgifterna har burits av personalsakkunnig Birgitta Korpela och arbetsmiljöchef Tiina Salonen. Personalrapporten har behandlats i kommunens samarbetsorgan 18.3.2021.

Sibbo 15.3.2021

Jan Rosenström, personalchef

2. Förändringar i verksamhetsmiljön och hur de påverkat personalen

Begränsningsåtgärderna i anknytning till coronaepidemin började i mars 2020 och deras konsekvenser för kommunens olika funktioner var mycket varierande. Efterfrågan på tjänster ökade kraftigt inom social- och hälsovårdssektorn, och funktioner måste snabbt organiseras så att de var lämpliga för undantagsförhållandena och tjänstebehovet. Inom vissa av kommunens förvaltningar minskade efterfrågan på tjänster. På grund av undantagsförhållandena inskränktes till exempel kultur- och fritidssektorns verksamhet och skolorna övergick helt till distansundervisning under en del av vårterminen. Efterfrågan på småbarnspedagogiktjänster minskade också tillfälligt avsevärt. Dessa åtgärder hade en mycket omfattande inverkan på organiseringen av arbetena och på arbetstagarnas ork.

En stor del av personalen har upplevt en ökande arbetsbelastning. Enligt resultaten från personalenkäten har de goda resultaten från tidigare år bibehållits och till och med förbättrats. Enligt personalens svar upplevs arbetsgemenskaperna som fungerande och de har avsevärt mycket socialt kapital. Resultaten går i samma riktning som inom den offentliga sektorn i allmänhet. Enligt Kevas undersökning över hela den offentliga sektorns arbetshälsa var arbetsklimatet bra år 2020, oavsett bransch, och även i undantagstillståndet som orsakades av corona är personalen rätt nöjd med både ledningen och sin egen arbetsförmåga (Kevas undersökningar 1/2021).

Under epidemins utbrott var arbetstagarna dock tvungna att snabbt ändra arbetsmetoderna, och de olika instruktionerna och rekommendationerna förändrades ständigt. Corona orsakade också oro och rädsla för att få smittan och sprida den till exempelvis klienterna. I Sibbo fanns dock inga större brister i tillgången till nödvändig skyddsutrustning. Enligt den respons som fåtts av personalen har coronans inverkan på personalen särskilt återspeglats som en förändring av de strukturer som stöder social gemenskap i och med att möten och utbildning till stor del har flyttat till elektroniska plattformar.

Det skedde en övergång till distanstjänster och distansarbete inom de funktioner där det var möjligt. Inom förvaltningen och sakkunnigtjänsterna övergick man i huvudsak till distansarbete, men största delen av det arbete som utförs i kommunen är ändå närarbete, för vilket arbete på distans inte är lämpligt. Vid sidan av social- och hälsovårdstjänsterna är många stödtjänster, såsom städning, kostservice och fastighetsskötsel, av sådan natur att de inte kan produceras som en distanstjänst.

Huvudsyftet med coronaåtgärderna i Sibbo var att säkerställa kommunens egen funktionsförmåga avseende social- och hälsovårdsverksamheten. Tryggandet av social- och hälsovårdsavdelningens personalresurser prioriterades. Det visade sig vara mycket svårt att få vikarier, och därför överfördes personal

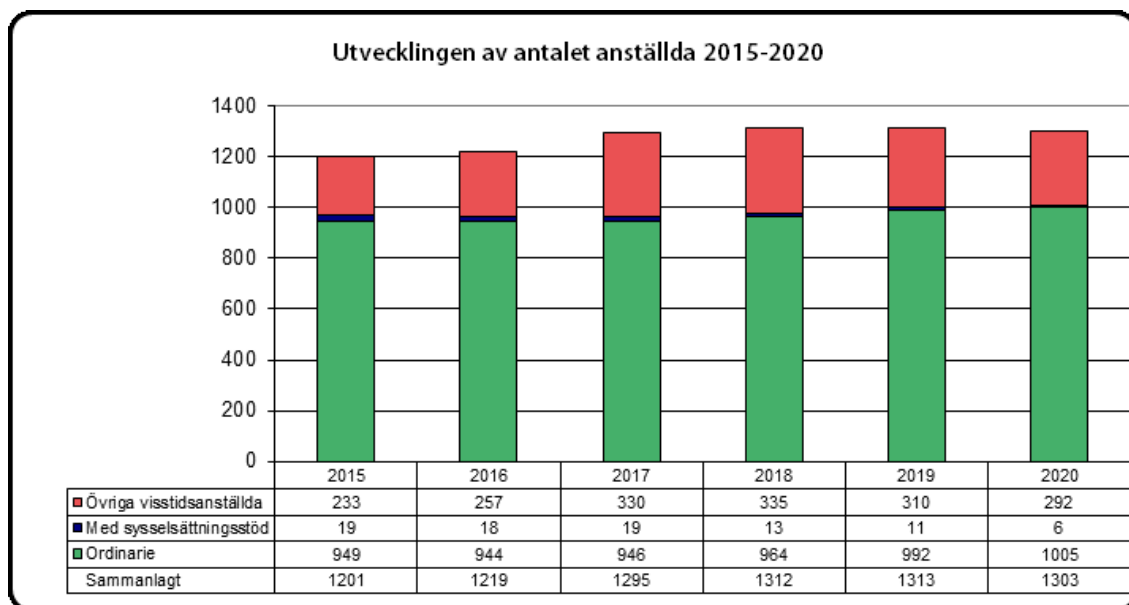
från de funktioner där arbetet minskade till social- och hälsovårdsavdelningens bruk. Överföringarna var tillfälliga och efter sommaren fanns det inget behov av dem längre.

Utsikterna för kommunernas ekonomi försämrades snabbt på grund av coronan och undantagsförhållandena, men Sibbo kommun vidtog inga åtgärder såsom uppsägningar av personal, vilket flera andra kommuner i området gjorde. Trots att samarbetsförhandlingar hade inletts i en stor del av kommunerna var antalet permitterade eller uppsagda inom den kommunala sektorn relativt litet. I stället för permitteringar införde Sibbo andra sparåtgärder som syftade till att balansera ekonomin, men dessa riktades i större utsträckning mot andra delområden av budgeten än mot personalen.

3. Personalresurser

3.1 Personalstyrkans utveckling

I slutet av år 2020 var antalet anställda i Sibbo kommun sammanlagt 1 303 personer, vilket är 10 färre än föregående år. Andelen ordinarie personal var 13 personer fler än år 2019, andelen visstidsanställda minskade med 18 personer, och antalet personer anställda med sysselsättningsstöd var 5 färre än år 2019.



Den ordinarie personalens andel av hela personalstyrkan är 1 005 personer, dvs. 77 %. De visstidsanställdas andel av hela personalen är 23 %. Inom hela kommunsektorn var i medeltal 23 % av personalen visstidsanställd år 2019. Under de senaste åren har man i Sibbo fäst särskild uppmärksamhet vid användningen av anställningsförhållanden på viss tid, och målet har varit att minska andelen visstidsanställda till en nivå som ligger närmare genomsnittet inom kommunsektorn. Det här målet uppnåddes 2020.

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 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-, tjänste- och arbetsledigheter som kräver en vikarie och vars antal är stort på ovannämnda avdelningar.

Det har inte skett några större förändringar i kommunens personalstyrka under de senaste åren. Bildningsavdelningen är personalmässigt fortsatt den klart största avdelningen med 53 % av hela kommunens personalstyrka. Antalet anställningsförhållanden har förändrats mest inom Utvecklings- och planlägningscentralen (+10) och Social- och hälsovårdsavdelningen (-20). Förändringen förklaras i huvudsak av att sysselsättnings servicen har flyttats från Social- och hälsovårdsavdelningen till Utvecklings- och planlägningscentralen samt av vissa andra organisatoriska förändringar, till exempel att gruppfamiljetjänsterna för invandrarungdomar har upphört.

Avdelning	Ordinarie	Anst. med syssel- sättn.stöd	Ovriga visstids- anställda	Slgt	Fördelning per avdelning	Förändring från år 2019	Struktur 2020 Ordi- narie	Visstids- anställda
Utv.- och planl.centralen & kd	23	2	11	36	3 %	+10	64 %	36 %
Ekonomi- och förvaltn.cent.	48	0	4	52	4 %	-3	92 %	8 %
Social- och hälsovårdsavd.	296	2	92	390	30 %	-20	76 %	24 %
Bildningsavdelningen	517	1	175	693	53 %	+1	75 %	25 %
Avd. för teknik och miljö	121	1	10	132	10 %	+2	92 %	8 %
Hela kommunen	1005	6	292	1303	100 %	-10	77 %	23 %

Obs. Medborgarinstitutets timplärare ingår inte i Bildningsavdelningens personalstyrka.

Befolkningen i kommunen har fortsatt att växa kraftigt, men antalet anställda i kommunen har minskat något. Vid årsskiftet var antalet anställda per 1 000 invånare i Sibbo 60,0 (preliminär uppgift). Motsvarande antal har varit cirka 62 under tidigare år.

I oktober 2019 arbetade totalt 422 000 personer i Finlands 311 kommuner och 122 samkommuner. Antalet anställda inom kommunsektorn var som störst år 2011, då 441 000 personer arbetade i kommunbranschen. Personalstyrkan har alltså minskat under de senaste åren och denna trend förväntas fortsätta även under de kommande åren. 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 inom kommunekonomin. Organisationerna inom kommunsektorn har i genomsnitt 959 arbetstagare. Cirka 2/3 av organisationerna inom kommunsektorn sysselsätter färre än 500 personer.

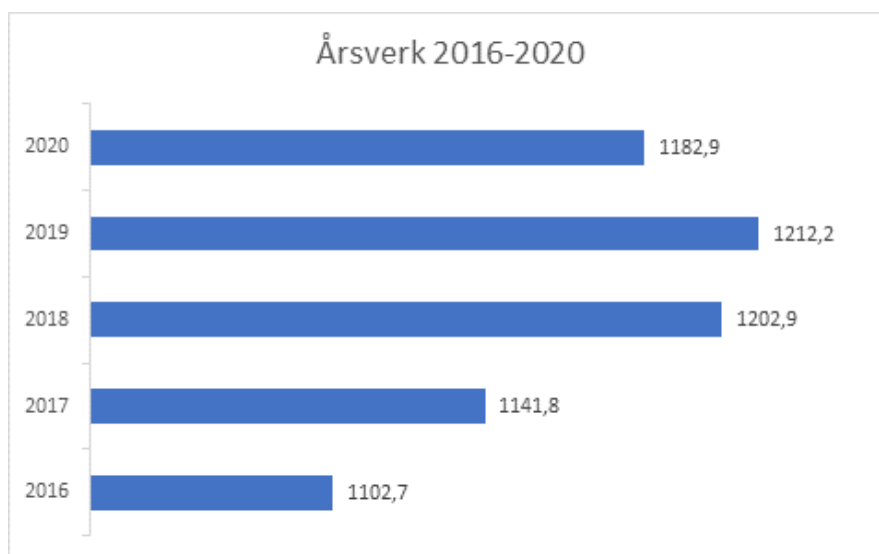
3.2 Årsverken

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

Arbetet i Sibbo kommun producerades år 2020 med totalt 1 182,9 hela årsverken, vilket är 29,3 färre än år 2019 och 41,1 årsverken färre vad som budgeterats för år 2020. Användningen av personalresursen har således varit betydligt lägre än vad som planerats i budgeten. Skillnaden beror på coronaårets inverkan på produktionen av tjänster och på arbetet. Behovet av vikarier var större än väntat, även om antalet säsongs- och sommararbetare var lägre än normalt på grund av corona. Utbrottet av coronaepidemin tvingade

kommunen att frysa eller skjuta upp vissa rekryteringar. En mycket betydande faktor som påverkade användningen av personalresursen var också personalöverföringarna inom kommunen från funktioner där behovet av arbetskraft hade minskat på grund av coronan. De här överföringarna bidrog till att personalbristen vid social- och hälsovårdsavdelningen kunde underlättas.

Årsverk 2019-2020			
	BS 2019	BU 2019	BS 2020
Utveckling- och planläggning &	19,2	38,0	33,4
Ekonomi- och förvaltningsavd.	56,5	52,0	54,2
Social- och hälsovårdsavd.	368,7	363,0	343,9
Sote/förvaltning och ekonomi	9,3	10,0	10,5
Tjänster för arbetsföra	133,4	119,0	121,3
Tjänster för äldre	135,9	139,0	135,1
Tjänster för barn, unga o. familjer	58,3	60,0	49,6
Kostservicen	31,9	35,0	27,4
Bildningsavdelningen	644,7	644,0	625,5
Bildning/förvaltningstjänster	2,2	2,0	2,9
Tjänster för småbarnspedagogik	223,1	225,0	220,8
Utbildningstjänster	370,4	367,0	350,1
Kultur- och fritidstjänster	49,1	50,0	51,8
Avd. för teknik o. miljö	114,9	117,0	117,4
Byggnadstillsyn	10,8	12,0	12,7
Miljövården	4,3	7,0	5,2
Utveckling och stödtjänster	10,5	12,0	11,7
Gator och grönområden	16,2	16,0	16,1
Lokalitetsservice	73,1	70,0	71,7
Sibbo vatten	8,2	10,0	8,6
Sammanlagt	1212,2	1224,0	1182,9



3.3 Pensioneringar

År 2020 avgick 16 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 12 färre än år 2019. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 80 % ålderspensioner och andelen har minskat jämfört med år 2019. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 64 år. Tre personer avgick med invalidpension. Andelen förtidspensioner har stabiliserats på en relativt låg nivå, vilket har medfört betydande besparingar i Sibbo kommuns pensionsutgifter.

Enligt de prognoser för pensionsavgång som utarbetats av Kommunernas pensionsförsäkring (Keva) beräknas 21–33 personer gå i pension årligen under perioden 2021–2030. Till följd av pensionsreformen 2017 kommer minimipensionsåldern stegvis att höjas beroende på födelseår. Enligt den nya pensionslagen har endast de personer som fötts före 1.1.1955 en allmän pensionsålder på 63 år. För dem 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.

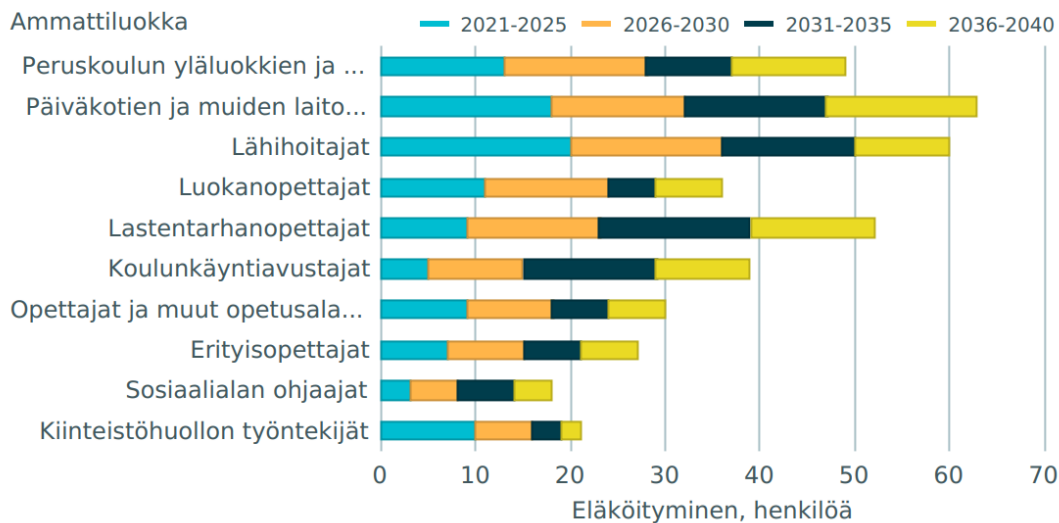
Enligt Pensionsskyddscentralen minskade antalet arbetspensioner i Finland under år 2020 och pensionsavgångsåldern (ålders- och invalidpensioner) steg från 61,5 år till omkring 62 år. Coronatiden beräknas påverka detta eftersom arbetet inom vissa yrken har blivit lättare, till exempel i form av distansarbete, och människorna har fått mer tid, varvid det har varit möjligt att skjuta upp ålderspensionens starttidpunkt. Den osäkerhet som coronan orsakat kan också ha påverkat tidpunkten för avgång med ålderspension. Under de kommande åren kan dock mängden invalidpensioner öka och åldern för dem som går i pension minska avsevärt inom de sektorer som hårdast belastats av coronaåtgärderna.

Pensionsform	2016	2017	2018	2019	2020
Beviljade ålderspensioner	10	17	22	22	16
Beviljade invalidpensioner	3	2	2	7	3
Sammanlagt	13	19	24	29	19
Anställda som var deltidspensionerade 31.12		6	1	25	14
Anställda som var på delinvalidpension under året		28	34	34	19
Anställda som fick rehabiliteringsstöd under året		2	1	1	1

Medelålder för pensionerade	Sibbo 2019	Sibbo 2020	Kommunsektorn 2018
Alla pensionerade	63,9	63,4	60,6
Ålderspension	64,3	64	64,2
Invalidpension	60	60	58,9

Prognosen för pensionering 2021–2040 enligt yrkesklass

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



3.4 Rekrytering

Antalet rekryteringar fortsatte att öka jämfört med föregående år. Sibbo kommun publicerade år 2020 totalt 291 arbetsplatser på Kommunrekryrs jobbsökningsportal, jämfört med 270 ett år tidigare. Av de publicerade arbetsplatserna var 153 ordinarie och 138 visstidsuppfigter, varav 57 sommar- och säsongarbetsplatser.

Största delen av rekryteringsbehovet uppstår som en följd av pensionsavgångar och annan personalomsättning. Kommunens snabba tillväxt och den därmed sammanhängande efterfrågan på tjänster ökar också rekryteringstrycket. Trots coronaepidemin har arbetsmarknaden fungerat och personalomsättningen har förblivit hög. Konkurrensen om arbetskraft har ökat och inom allt fler branscher är det svårt att rekrytera nya arbetstagare. Det finns för få sökande på arbetsmarknaden exempelvis till uppgifter inom småbarnspedagogik, sjukvård, socialsektorn, specialundervisning och teknikbranschen. Coronaepidemin har gjort det särskilt svårt att få vikarier till social- och hälsovården.

Undantagsförhållandena har påverkat det praktiska genomförandet av rekryteringsprocessen. Rekryteringstillstånden har granskats noggrannare än förut sedan epidemiutbrottet och besättandet av vissa uppgifter har skjutits upp. Rekryteringsprocessens intervjuer har också ändrats och för närvarande strävar man i regel efter att genomföra videointervjuer på distans. Möjligheter till och rekommendationer om distansarbete kommer att diskuteras med personerna som intervjuas i större utsträckning än tidigare. I många uppgifter krävs ett mer självständigt verksamhets sätt av arbetstagarna på grund av distansarbete, och detta reds ut mer ingående i intervjuerna.

Personalomsättningen påverkas i hög grad av Sibbos läge i närheten av Finlands största pendlingsområde, vilket förutom goda transportförbindelser även möjliggör rörlighet hos arbetskraften. Man har dock strävat efter att upprätthålla en tillräcklig konkurrenskraft avseende lönerna i Sibbo kommun, vilket förhoppningsvis minskar personalomsättningen och höjer kommunens dragningskraft som arbetsgivare. År 2020 gjordes särskilda insatser för att stärka kommunens arbetsgivarbild i de elektroniska medierna. Ansträngningar har gjorts för att göra innehållet i arbetsplatsannonserna mer tilltalande, när man tidigare ville betona bilden av Sibbo som kommun och stärka kommunens synlighet. I och med att kommunen varit en av de snabbast växande kommunerna under flera år har också Sibbos synlighet förbättrats tydligt och därför har det varit möjligt att ändra tonvikten i rekryteringsmarknadsföringen så att den i allt högre grad framhäver arbetsgivarbilden. Tillsammans med Duunitori Oy producerades tre videor och en mer omfattande artikel om Sibbo som arbetsgivare, som är avsedda för publicering i de elektroniska medierna och som bilaga till kommunens arbetsplatsannonser.

Avdelningarna gör upp planer för hur uppgifterna kan omorganiseras vid eventuell pensionering och annan personalomsättning på ett annat sätt eller med en annan kompetens så att inte alla tjänster eller uppgifter behöver tillsättas genom rekrytering av en ny person. Utgångspunkten för personalplaneringen är att personalstyrkan i Sibbo kommun är i balans med kommunens uppgifter och tillgängliga anslag. Tillsättningen av tjänster och uppgifter grundar sig på ett tillståndsförfarande och ordinarie tjänster och befattningar tillsätts genom ett offentligt ansökningsförfarande. Kommunens rekryteringsannonser publiceras på webbplatsen Kommunrekry.fi, på kommunens webbplats samt på webbplatsen mol.fi.

Personaltjänster omfattar kommunens centraliserade rekryteringstjänst, som har två heltidsanställda arbetstagare. Deras främsta uppgift är att säkerställa enhetlighet och kvalitet i kommunens rekryteringsprocess och stödja rekryterande chefer i genomförandet av rekryteringsprocessen från början till slut.

4. Personalstruktur

4.1 Personalens könsfördelning

I slutet av år 2020 var 82,5 % av hela Sibbo kommuns personal kvinnor och 17,5 % män. Andelarna var ungefär de samma som i fjol: kvinnornas relativa andel har emellertid minskat med 1,3 %. Bland den ordinarie personalen var kvinnornas andel 83,8 % och männens 16,2 %. Det har inte skett någon betydande förändring jämfört med föregående år. Eftersom tyngdpunkten hos Sibbo kommuns tjänster även i framtiden kommer att ligga på fostran och vård, kommer kvinnornas andel av personalstyrkan fortsättningsvis att vara hög.

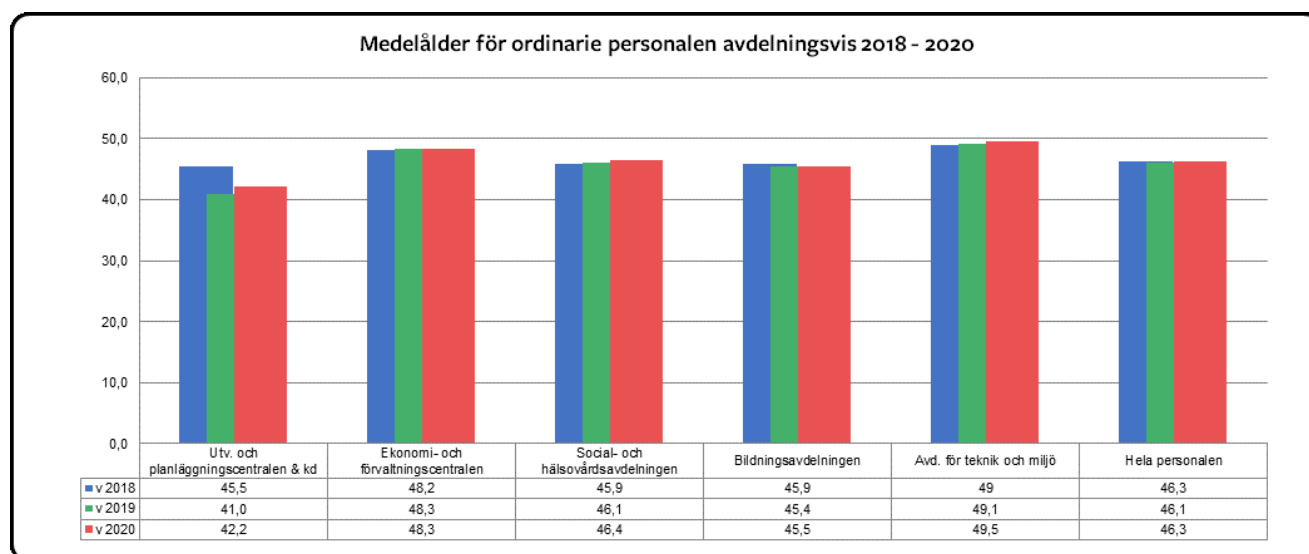
Av kommunens ledning var 55,6 % män och 44,4 % kvinnor. Av personerna i andra chefsuppgifter var 24,2% män och 75,8% kvinnor. Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. I dessa arbetade totalt 481 personer, av vilka endast 8,7 % var män.

Könsfördelningen inom de vanligaste yrkesbeteckningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Barnskötare inom småbarnspedagogik	89	1	90
Klasslärare	70	18	88
Närvårdare	71	0	71
Lärare inom småbarnspedagogik	53	0	53
Lektor (grundskola)	30	7	37
Städare	25	1	26
Skolgångshandledare	20	2	22
Sjukskötare	21	1	22
Timlärare i huvudsyssla	17	5	22
Hälsovårdare	18	0	18
Speciallärare	16	0	16
Äldre lektor gemensam för gymn. och grundskolan	9	7	16
Sammanlagt	439	42	481

4.2 Personalens åldersfördelning

I slutet av år 2020 var den ordinarie personalens medelålder 46,3 år. I Sibbo, såsom inom kommunsektorn över lag, är medelåldern högre än inom de andra arbetsmarknadssektorerna. Jämfört med år 2019 har medelåldern stigit en aning.



Avdelning	Medelålder						Slgt
	år 2020	under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år -	
Utv. och planläggningscentralen & kd	42,2	0	12	4	5	2	23
Ekonomi- och förvaltningscentralen	48,3	2	8	14	13	11	48
Social- och hälsovårdsavdelningen	46,4	24	53	83	105	31	296
Bildningsavdelningen	45,5	33	121	162	158	43	517
Avd. för teknik och miljö	49,5	7	18	26	45	25	121
Ordinarie personalen	46,3	66	212	289	326	112	1005

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 fortfarande 50–59-åringar.

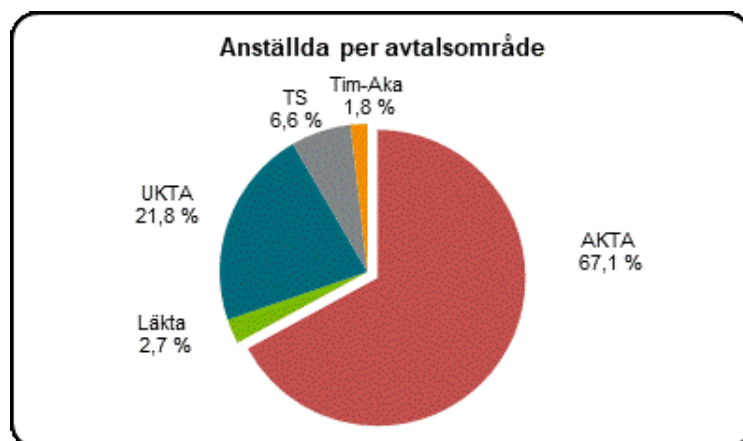
Medelåldern var 46,3 år både för kvinnorna och männen. År 2018 var kvinnornas medelålder 45,8 år och männens 45,6 inom hela kommunsektorn (i oktober 2017). Jämfört med föregående år har medelåldern sjunkit en aning på Utvecklings- och planläggningscentralen och på Social- och hälsovårdsavdelningen. På 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 2020 var sammanlagt 27 ordinarie anställda antingen 63 år eller äldre. De äldsta ordinarie anställda i slutet av år 2020 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 (LÄKTA) och det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA).

I Sibbo har det inte skett några betydande förändringar i indelningen av personalen i olika avtalsområden. Andelen av hela personalstyrkan som omfattas av det allmänna kommunala avtalet (AKTA) har minskat med 1,2 %, andelen som hör till avtalet för undervisningspersonal (UKTA) har ökat med 1,2 % och andelen som hör till avtalet för teknisk personal (TS) har ökat med 0,1 %. Andelen av personalstyrkan som hör till avtalet för timavlönade (TIM-AKA) och läkaravtalet (LÄKTA) är oförändrad.



Jämfört med kommunsektorns statistik 2018 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 0,8 % större. Inom de andra 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 och de vanligaste uppgiftsbenämningarna

Största delen av personalen (54,2%) har Sibbo som hemkommun. De följande mest representerade kommunerna var Borgå (16,6 %), Helsingfors (8,8 %), Vanda (4,6 %) och Kervo (3,4 %). Sammanlagt bodde 12,4 % av personalen i en annan kommun än de ovannämnda. Sibbo kommuns anställda kommer alltså från ett relativt stort pendlingsområde. 56,8 % av Sibbo kommuns arbetstagare är finskspråkiga och 43,2 % svenskspråkiga. Dessa uppgifter gäller för 2019, eftersom nyare uppgifter ännu inte finns tillgängliga på grund av bytet av system.

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 (2019)
1 Barnskötare inom småbarnspedagogik	Sjukskötare
2 Klasslärare	Närvårdare
3 Närvårdare	Lärare inom småbarnspedagogik
4 Lärare inom småbarnspedagogik	Barnskötare inom småbarnspedagogik
5 Lektor (grundskola)	Skolgångshandledare
6 Städare	Lokalvårdare
7 Skolgångshandledare	Klasslärare
8 Sjukskötare	Barnskötare
9 Timplärare i huvudsyssla	Klasslärare i grundskolan
10 Hälsovårdare	Timräre i huvudsyssla

5. Personalutgifter

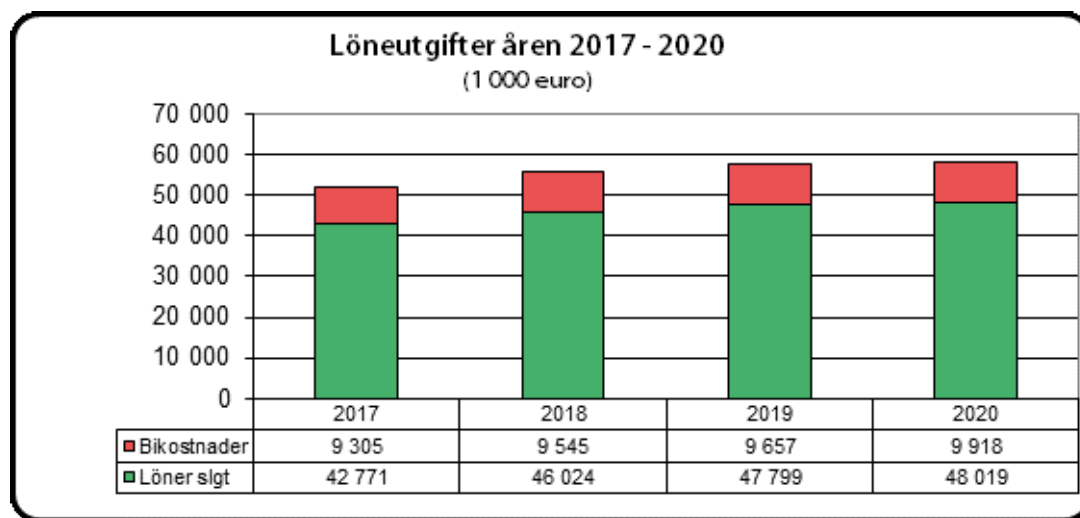
5.1 Löneutgifter

Kommunens totala personalutgifter, när även periodiserade semesterlöner, löne- och pensionsutgiftsbaserade avgifter och sjukförsäkrings- och skadeersättningar inkluderas, var 60 693 043 euro, medan personalutgifterna år 2019 var 58 115 633 euro. Ökningen av de totala personalutgifterna var alltså sammanlagt 4,4 %. Totalt 49 187 549 euro hade budgeterades för löner (exklusive bikostnader) år 2020. De egentliga löne- och arvodeskostnaderna underskreds med en procent.

Utöver den allmänna löneförhöjningen (1.8.2020) har ökningen av de totala lönekostnaderna påverkats av att semesterlönerna igen betalas till fullt belopp. Dessutom har arbetsgivarnas pensionsutgiftsbaserade avgifter och socialförsäkringsavgifter ökat och på grund av corona har en aning mer ersättningar för arbetstid betalats. Andelen löner för vikarier och visstidsanställda var högre än väntat, medan

lönekostnaderna för de ordinarie arbetstagarna blev lägre än beräknat år 2020. Personalutgifterna per invånare var 2 798 euro 31.12.2020 (2019: 2 745 euro).

Personalutgifterna bildar en betydande del av kommunernas verksamhetsutgifter och är därför riktas ett stort besparingstryck mot dem. 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 %.



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

Den kalkylmässiga medellönen i Sibbo kommun år 2020 var 3 347 euro/årsverke. Enligt Kommunala arbetsmarknadsverket var den genomsnittliga totalinkomsten inom kommunsektorn 3 315 euro år 2019. År 2020 höjdes lönerna genom en generell lönehöjning 1.8.2020.

Konto	Förv 12/2020	BG 2020	Förv-%	Förv 12/2019	Förändring-% 2020/2019
4002 Löner, fastanställda (1 000€)	25 860	28 870	89,6	25 211	2,6
4004 Löner, vikarier (1 000€)	4 220	3 525	119,7	4 560	-7,5
4003 + 4008 Löner, lärare (1 000€)	9 166	9 165	100,0	9 055	1,2
4013 Löner, lärarvikarier (1 000€)	500	662	75,5	620	-19,4
Övriga löner (1 000€)	8 941	6 966	128,4	7 582	17,9
Löner och arvoden slgt (1 000€)	48 687	49 188	99,0	47 028	3,5
Årsverken, på årsnivå	1 212,2	1 224,0		1 212,2	
Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 347	3 349		3 233	
Kalkylmässig årslön €/år/årsverk	40 164	40 186		38 796	

Övriga kostnader som räknas till personalkostnaderna är investeringar i personalen. Här har personalinvesteringarna beaktats, och de relaterade åtgärderna beskrivs närmare i avsnitten om arbetet kring arbetarskydd, arbetshälsövård och arbetshälsa (nedan).

I tabellen nedan jämförs personalkostnaderna för självproducerad service med de externa verksamhetskostnaderna och på basis av förhållandet mellan dessa siffror har personalkostnadernas andel av verksamhetskostnaderna beräknats.

Andel 1 000 euro och %	2016	2017	2018	2019	2020	Uppsk. 2021
Personalkostnader	51 433	53 469	56 933	58 116	57 619	59 450
Verksamhetskostn., slgt	119 980	124 915	130 671	138 585	136 351	143 775
Personalkostn. andel	42,9	42,8	43,6	41,9	42,3	41,3

De tjänster som kommunen själv producerar kompletteras med köptjänster. Mängden köptjänster är dock liten. Merparten av köptjänsterna produceras av partner som tillhandahåller tjänster endast för Sibbobor och vars hela personal betjänar Sibboborna. Dessa tjänster omfattar bland annat städning, HUS:s tjänster, arbetshälsovård och miljöhälsovård. Även småbarnspedagogiken och tjänsterna för äldre använder köptjänster. I tillägg till dessa kompletteras tjänsterna vid behov med tillfälliga entreprenads- och konsulttjänster.

5.2 Pensionsutgifter

År 2020 uppgick arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgifter till sammanlagt 8 261 464 euro, vilket är 74 764 euro mera än år 2019. Kostnaderna för de pensionsavgiftsbaserade arbetsgivaravgifterna var 1 579 788 euro (år 2019: 1 485 441).

I den lönebaserade pensionsavgiften ingår både arbetsgivarens och arbetstagarens pensionsavgift och invalidpensionsavgift. Syftet med invalidpensionsavgiften är att uppmuntra arbetsgivaren att vidare satsa på att upprätthålla arbetsförmågan och att finna lösningar för att tillhandahålla arbete till arbetstagare som har bibehållit en delvis arbetsförmåga. På grundval av invalidpensionerna och rehabiliteringsstöden fastställs en invaliditetsrisk för personerna som är anställda av arbetsgivaren. Denna risk bestämmer nivån på arbetsgivarens invalidpensionsavgift. Avgiften för invalidpensionen fastställs för arbetsgivaren som en procent av lönebeloppet. Invalidpensionsavgift föranleds inte av delinvalidpensioner eller partiella rehabiliteringsstöd och inte av sådan tid då den anställda är föremål för aktiva rehabiliteringsåtgärder (yrkesinriktad rehabilitering) och rehabiliteringstillägg betalas utöver rehabiliteringsstödet. Delinvalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd som föregår invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet kan minska invalidpensionsavgiften.

Sibbo kommuns invalidpensionsavgift är för närvarande 1,02 % av lönesumman, år 2019 var den 0,8 % (Kevas Nyckeluppgifter). Ökningen påverkas av de beslut om invalidpension som fattades 2018 och 2019.

5.3 Kostnader för personalutbildning och -utveckling

Det skedde en förändring i personalutbildningen på grund av corona. De direkta kostnaderna för personalutbildning år 2020 var sammanlagt cirka 129 000 euro, vilket utgör cirka 128 euro per ordinarie anställd och cirka 0,27 % av lönesumman. Kostnaderna var alltså betydligt lägre än tidigare. Utbildning med närvaro ordnades nästan inte alls under året, och när utbildningarna åter startades organiserades de huvudsakligen som gratis nätutbildning. Det har inte varit möjligt att sammanställa heltäckande statistik om utbildning.

I fortbildningen av arbetstagare används i mån av möjlighet läroavtal, eftersom det är ett kostnadseffektivt sätt att avlägga en yrkesexamen eller delar av den. I syfte att avlägga olika yrkesexamina inom ledning deltog år 2020 15 chefer i chefsutbildning som anordnades av Keski-Uudenmaan koulutus kuntayhtymä KEUDA.

Anställdas motions- och kulturaktiviteter understöddes med 70 809 euro år 2020. Kommunen erbjuder sina anställda en årlig motions- och kulturförmån på 100 euro, för vilken den totala kostnaden år 2019 var 67 060 euro. Kommunens anställda använde cirka 85 % av denna summa på motion och resten på kulturtjänster.

UTBILDNINGSKOSTNADER	2017	2018	2019	2020
Utbildningskostnader (1 000 €)	206	271	310	129
€/ordinarie anställd	218	280	313	128
% av lönesumman	0,48	0,59	0,65	0,27
Utbildningsdagar	2473	2404	2748	963

	2017	2018	2019	2020
Kostnader för Må Bättre-dagarna	19 700	12 770	7 590	
Kurser gällande arbetshälsa	7 265	11 185	7 824	
Motions- och kulturförmån (€)	47 380	49 920	67 060	70 809
Antal anställda som utnyttjade förmånen	608	727	707	763

5.4 Kostnader för arbetshälsovård

Sibbo kommun köper arbetshälsovårdstjänster av Kungsvägens arbetshälsa, som är ett affärsverk som ägs av Borgå stad. År 2020 uppgick kostnaderna för arbetshälsovårdstjänsterna till 459 626 euro. Bruttokostnaderna för arbetshälsovården var 8 307 högre än år 2019.

Beroende på ersättningskategorin täcker FPA 50 % eller 60 % av kostnaderna för arbetshälsovård. Kommunens nettokostnader för 2020 var 192 117 euro. Kostnaderna per anställd efter FPA:s ersättning uppgick således till 147 euro per anställd.

Av kostnaderna riktades 82 % till förebyggande verksamhet (FPA 1), vilket är 7 % mer än föregående år. Av kostnaderna riktade sig 18 % till sjukvårdsåtgärder (FPA 2), vilket är 7 % mindre än föregående år. I ersättningsklass 1 (förebyggande) ersätter FPA 60 % av kostnaderna och i ersättningsklass 2 (sjukvårdsåtgärder) 50 % av kostnaderna.

Arbetshälsovårdsverksamheten riktades i större utsträckning till förebyggande tjänster än under tidigare år, och för närvarande fördelas kostnaderna för verksamheten enligt målnivån 80/20. Tyngdpunkten i avtalet för arbetshälsovård ligger på förebyggande arbete. Avtalet omfattar arbetshälsoinriktad sjukvård, vilket ändå inte inkluderar akutmottagning till exempel vid influensa eller behandling av primärsjukdomar som högt blodtryck eller diabetes. Arbetstagare som lider av primärsjukdomar hänvisas till primärhälsovården efter undersökningar och första vården.

Den nuvarande tyngdpunkten på förebyggande arbetshälsovård stöds av ändringen av sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.1.2020, genom vilken FPA inför ett gemensamt kalkylerat maximibelopp. I fortsättningen kan maximibeloppet användas i sin helhet för att täcka kostnaderna för förebyggande verksamhet. Av det gemensamma maximibeloppet kan dock högst 40 % användas till sjukvårdskostnader. Maximibeloppet justeras nästa gång år 2021.

Kostnader för arbetshälsovården	2018	2019	2020
Totala kostnader (€)	371 718	451 319	459 626
Kostnader/person	142,00	172,00	141,00
Förebyggande arbete (%)	69,8	75,1	82
Sjukvård (%)	30,2	24,9	18

6. Personalens hälsa och välbefinnande

6.1 Sjukfrånvaro

I slutet av 2019 verkade den positiva trenden av sjunkande frånvaro fortsätta i början av 2020 trots koronasituationen. Efter semesterperioden började sjukfrånvaron dock stiga. De viktigaste faktorerna som bidrog till det ökade antalet var ökningen av långa sjukfrånvaron, vilket orsakades av fördröjningen av korrigerande operationer och av att flera allvarliga sjukdomar blev långvariga. En liten minskning av kort frånvaro kan ses som en positiv utveckling med tanke på att arbetsplatserna väl följde rekommendationen om en låg tröskel för att vara bort från arbetet vid symtom som tyder på korona.

På grund av sjukdom förlorades totalt 19 426 kalenderdagar, av vilka 1 074 var oavlönade. Antalet frånvaron på 1–7 dagar var totalt 5 539 och över 7 dagar 12 813. Antalet frånvarodagar var 1 742 kalenderdagar högre än under år 2019.

Antalet sjukfrånvaron ökade med cirka 9,9 % jämfört med 2019 och steg till den nivå där vi var 2018. I förhållande till personalstyrkan steg sjukfrånvaron till 14,9 kalenderdagar per arbetstagare. Per varje fullt årsverke uppgick sjukdagarna till 16,0 dagar, vilket innebär att sjukfrånvaron i Sibbo kommun närmar sig nivån för kommunsektorn i genomsnitt, som är 16,5 dagar. Omkring 37 % av de anställda som arbetat under året hade inte alls några frånvaron. (Källa: Keva Nyckeluppgifter).

De direkta kostnaderna för sjukfrånvaro var 1 273 818 euro. De direkta kostnaderna utgörs av löner som betalats för arbetstimmar som inte fullgjorts och i siffran har beaktats sjukpenning som FPA betalat och delavlönad eller oavlönad frånvaro. Denna siffra tar dock inte hänsyn till de indirekta kostnaderna för sjukfrånvaro, såsom värdet av tjänster som inte producerats eller eventuella löner till vikarier. I siffran ingår dessutom alla som arbetat under året och bör därför betraktas som riktgivande. Motsvarande kostnad år 2019 var 1 246 347 euro (Källa: Keva Nyckeluppgifter).

Enligt resultaten från Arbetshälsoinstitutets Kommun10-undersökning (publicerad 26.5.2020) minskade sjukfrånvaron generellt sett inom kommunsektorn år 2019. År 2019 var de kommunalt anställda i genomsnitt 16,5 dagar frånvarande från arbetet på grund av egen sjukdom. Skillnaderna i frånvaron mellan yrkesgrupperna har ändå inte minskat. Det förekommer fortfarande stora skillnader mellan yrkesgrupperna. Minst frånvaro har specialister, chefer, lärare och läkare (i genomsnitt 8–9 dagar). Frånvaron var högst bland

anställda som utför fysiskt arbete och i många yrken inom social- och hälsovårdsbranschen och assisterande arbeten. Köksbiträden, hemvårdare, skolgångsbiträden, lokalvårdare, barnskötare, närvårdare och familjedagvårdare var frånvarande i genomsnitt 24–28 dagar per år. I en åldersjämförelse upptäcktes en oroväckande ökning av frånvaron bland unga. Däremot har det skett en positiv utveckling i åldersgruppen över 50 år, där frånvaron minskade med cirka en halv dag 2018–2019. De uppmuntrande resultaten bland äldre arbetstagare ger anledning att förmoda att åtgärderna för att stödja arbetsförmågan har varit effektiva och rätt riktade. Nästan var fjärde arbetstagare var inte frånvarande en enda dag på grund av egen sjukdom.

Det är för närvarande svårt att bedöma konsekvenserna av covid19 (corona)-pandemin för sjukfrånvaro.

SJUKFRÅNVARODAGAR I MEDELTAL/PERSON			
	Sibbo antal personal	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk
2020	14,8	16,3	
2019	13,5	14,6	16,5
2018	14,7	16,0	16,7
2017	12,3	14,0	16,7

Sjukfrånvarodagarna enligt personalstyrkan har beräknats utifrån kalenderdagar, men om sjukfrånvaro granskas enligt arbetsdagar var frånvarodagarna sammanlagt 14 514, eller i genomsnitt 11,1 dagar/person. År 2019 var antalet sjukfrånvarodagar 13 318 eller 10,1 arbetsdagar/person.

HELA PERSONALENS SJUKFRÅNVARO (kalenderdagar)			
	2018	2019	2020
1-7 dagar	6 700	6 228	5 539
över 7 dagar	11 777	10 945	12 813
Oavlönad	798	511	1 074
	19 275	17 684	19 426



Kort frånvaro minskade med 689 dagar och lång frånvaro på mer än 7 dagar ökade med 1 868 dagar. Antalet personer med kort sjukfrånvaro uppgick till 340. När det gäller lång frånvaro har ökningen varit störst för frånvaro på mer än 90 dagar, och ökningen förklaras av förseningar i olika operationer, förlängning av allvarliga sjukdomar och väntan på beslut om rehabilitering eller invalidpension.

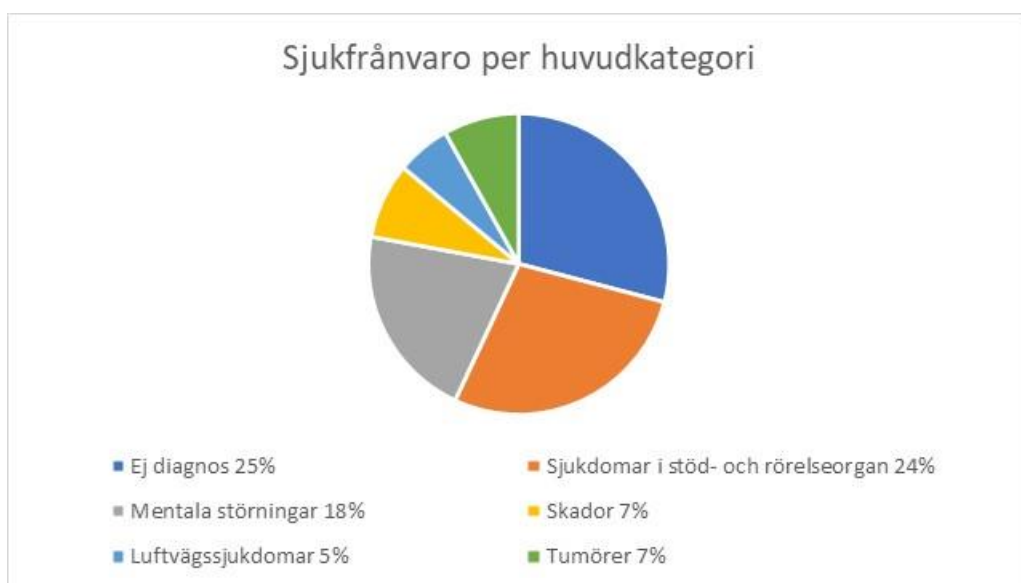
Antalet personer som var frånvarande på grund av sjukdom minskade med 55 personer jämfört med året innan. Totalt 720 personer var sjukfrånvarande under året, medan 775 personer var sjukfrånvarande år 2019. Mest frånvaro förekommer i gruppen under 30 dagar.

Sjukfrånvaro har annars ökat jämnt på avdelnings- och centralnivå, men antalet inom småbarnspedagogiken (+800 dagar) och social- och hälsovårdsavdelningen (+700 dagar) har i någon mån påverkats av behovet av att bli borta från arbetet med låg tröskel på grund av coronasituationen. När det gäller utbildningstjänster var ökningen av antalet frånvarodagar mer måttlig och detta kan ha påverkats av övergången till distansundervisning under våren.

6.2 Orsakerna till sjukfrånvaro

Enligt arbetshälsovårdens statistik fördelades orsakerna till frånvaro på grund av sjukdomar enligt följande: ingen diagnos/egen anmälan (1–7 dagar) 25 %, stöd- och rörelseorganen 24 %, mentala sjukdomar 18 %, privata olyckor 7 %, tumörer 7 % och sjukdomar i luftvägarna 5 %.

Jämfört med föregående år förekom det mest sjukfrånvaro i kategorin Ingen diagnos/egen anmälan, som hade minskat med cirka 17 %. Den näst vanligaste orsaken till frånvaro var sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, som ökade med cirka 14%. På tredje plats ligger mentala sjukdomar, där det har skett en minskning på 7 procent. Däremot ökade tumörerna med hela 130 %. Andelen sjukdomar i luftvägarna har ökat med 30 % (detta har påverkats av coronasituationen). När det gäller skador (privata olyckor) är situationen oförändrad.



Arbetshälsovården skriver ut 42 % av alla sjukfrånvarointyg (2019: 40,5 %). Förändringen är positiv och visar att de anställda på ett effektivt sätt styrs till arbetshälsovården när det gäller arbetsjukdomar och att arbetshälsovården har omfattande uppgifter om de anställdas hälsa och ork i arbetet och om läget på arbetsplatserna. Största delen av frånvarointygen som hänför sig till frånvaro på grund av mentala problem, sjukdomar i stöd- och rörelseorganen eller sjukdomar i luftvägarna skrivs vid arbetshälsovården.

6.3 Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvaroororsaker än semestrar, utbildning och sjukfrånvaro är olika slags tjänste- och arbetsledigheter. Jämfört med år 2019 var antalet tjänste- och arbetsledighetsdagar år 2020 totalt 1 212 dagar lägre, och antalet personer som höll sådan ledighet var 254 större.

Frånvaroororsak	Dagar	Antal personer
Familjeledigheter	15218	257
- varav vård av sjukt barn	732	
Alterneringsledighet	537	5
Studieledighet	4482	32
Privat orsak- utan lön	6155	463
Skötsel av annan tjänst utanför kommr	1425	7
Sammanlagt	24 157	764

7. Arbetarskydds- och arbetshälsovårdsverksamhet

7.1 Arbetarskyddsverksamhet

År 2020 var det tredje året av den fyraåriga verksamhetsperioden för arbetarskyddsfullmäktige. Den egentliga arbetarskyddsfullmäktigen för funktionärer byttes och uppgiften togs emot av den första ersättaren.

Under coronaåret betonades arbetarskyddet eftersom virusets spridning hade en betydande inverkan på hälsan hos arbetstagarna, arbetsplatserna och utförandet av arbetet. Efter att den första karantänen i Sibbo inträffade på våren grundades en ledningsgrupp för undantagsförhållanden där arbetarskyddet var representerat. Via ledningsgruppsarbetet verkställde avdelningarna och centralerna genomförandet av arbetarskyddsanvisningarna. Arbetsplatserna genomförde en utredning av faror och en riskbedömning i början av året och uppdaterade dem aktivt i takt med att situationen i regionen förändrades från accelerationsfasen till samhällsspridning.

I syfte att trygga arbetstagarna och tjänsterna utarbetades instruktioner om såväl hygien, skyddsåtgärder som frågor relaterade till utförandet av arbetet. Utifrån de grundläggande anvisningarna utarbetade Social- och hälsovårdsavdelningen och Bildningsavdelningen därtill ännu mer detaljerade riskbaserade anvisningar. Arbetsplatserna började snabbt följa rekommendationerna och instruktionerna. Tack vare ett gott samarbete mellan de olika enheterna gick det snabbt att trygga arbetsplatserna genom olika rengörings- och renlighetslösningar samt tekniska och strukturella lösningar.

Övergången till distansarbete inom de sektorer där det var möjligt genomfördes också flexibelt. Arbetsplatserna blev relativt snabbt utrustade med skydds- och rengöringsutrustning och i och med att leveransutmaningarna minskade fanns det inga problem med tillgången. Ökningen av användningen av skyddsutrustning i närvaroarbetet gick mycket bra mot slutet av året. I skolorna och inom småbarnspedagogiken förekom det utmaningar särskilt med lokalerna och gruppstorleken, och det var inte alltid möjligt att upprätthålla säkerhetsavstånd i dessa uppgifter.

Coronavirusets inverkan på arbetstagarnas psykosociala belastning blev tydligare efter semestersäsongens slut. Allmänt sett ansågs de snabba förändringarna i myndigheternas instruktioner och rekommendationer vara förvirrande och skapa osäkerhet på arbetsplatserna.

Den tidsbundna flyttningen på våren av arbetstagare från bland annat skol- och småbarnspedagogikuppgifter till uppgifter inom Social- och hälsovårdsavdelningen ansågs betungande. Även lärarna lyfte fram belastande faktorer i anknytning till distansarbetet. Inlärnigen av nya arbetsmodeller och övergången till en ny digital arbetsmiljö förbrukade resurser. Återställandet av småbarnspedagogiktjänsterna väckte en viss oro när det gällde lokaler, säkerhetsavstånd och gruppstorlekar.

Inom hälso- och sjukvårdstjänsterna orsakades belastning av överföringen av arbetsuppgifter, karantäner och besöksförbud på grund av viruset, osäkerhet avseende hållande av semester och upprepade förändringar av arbetstiden. Utredningsgruppen för smittsamma sjukdomar, som varit verksam ända från början, sammanställdes av personal vid de olika avdelningarna. På grund av detta blev arbetstagarnas primära uppgifter åsidosatta och det uppstod oro för den växande vårdskulden. Mot slutet av året försämrades tillgången på vikarier för olika uppgifter ytterligare och ökade den upplevda belastningen. Särskilt på hälsovårdssidan ledde ekvationen av karantäner och vikariebrist till att arbetstagarna var tvungna att jämka och flexa med arbetstiderna och det uppstod oro över huruvida tjänsterna fungerar.

Under året sattes både skolklasser och småbarnspedagogiska enheter samt personal vid vård- och omsorgenheterna i karantän. Antalet anställda som insjuknade i corona var lågt och vi undvek större exponering i arbetsgemenskaperna och vid kundbetjäning. Antalet arbetstagare som faktiskt exponerades i arbetet var mycket lågt (statistiken över detta sammanställs först 2021).

Arbetarskyddsfullmäktiges verksamhet riktades huvudsakligen på samarbete inom organisationen (bl.a. arbetsgrupperna för samarbete, styrning, förändring och utveckling), utvecklings- och korrigeringsåtgärder (arbetsplatsbesök och åtgärder inriktade på arbetsgemenskaperna, utbildning, utarbetande och upprätthållande av instruktioner, riskanalys och uppföljning av statistik) samt datainsamling och utbildning. Arbetarskyddsverksamheten har utvecklats i riktning mot rådgivande och konsulterande vägledning. Gemensam vägledning för arbetsgemenskaperna har utökats.

Arbetarskyddsfullmäktige stödde aktivt arbetsgemenskaperna och cheferna i frågor kring corona (bl.a. styrning och uppföljning av processen kring utredningen av faror och riskbedömning samt stödande av personalen), men även skötseln av normala arbetarskyddsärenden fortsatte. Utbildningarna kring arbetarskyddspår fortsatte via teams. Responsen på hur arbetet kring arbetsskyddspår utvecklats och implementerats på arbetsplatserna är uppmuntrande. Under coronaperioden har en del arbetsplatserna kunnat utnyttja och utveckla verksamhetssättet bra.

Tillsammans med arbetshälsovården ordnades utbildning om ergonomi i distansarbete, mental ork och frågor som rör olycksfall i arbetet. Även arbetarskyddspersonalen tog ett digitalt språng och producerade

några videor på nätet. Därtill flyttade också arbetarskyddspersonalens egen utbildning till nätutbildningens värld. Utbudet av utbildning var mycket brett och utnyttjades aktivt och mångsidigt.

Den arbetsgemenskapsutbildning som inleddes i fjol fortsatte i form av både närvaro- och distansmöten. På arbetsplatserna har man upplevt utbildningen som ytterst välkommen i alla avseenden och enligt den respons som mottagits har den påverkat utvecklingen av arbetsgemenskapernas funktionsduglighet. Det är anmärkningsvärt att olika slags störande beteenden i arbetsgemenskaperna minskade avsevärt under året. Det här visar arbetsgemenskapernas styrka att agera tillsammans i exceptionella situationer, men en del av effekterna baserar sig också på kunskaper som erhållits genom utbildning och handledning.

Under året riktade sig arbetarskyddsfullmäktiges verksamhet också till frågor kring inomhusluften. De största objekten var social- och hälsovårdsfastigheterna och enhetsskolan som var föremål för nybyggnad och sanering. Sockengårdens flyttning till Livals fastigheter i början av året ska inte heller glömmas. I samband med att funktionerna startade fortsatte också samarbetet kring reformen av arbets- och verksamhetsmiljön.

Regionförvaltningsverket genomförde en objektspecifik arbetarskyddsinspektion, som riktade sig till social- och hälsoavdelningen, nämligen köket i enhetsskolan Sipoonlahden koulu. En annan inspektion handlade om att reda ut radonvärdena på arbetsplatserna. Radonmätningar på arbetsplatserna inleddes i november och resultaten av dem fås på våren 2021.

Förberedelserna för reformen av arbetarskyddets verksamhetsprogram fortskred mot slutet av året till behandling av ledningsgruppen. Reformen omfattar ett Arbetshälsoprogram, som arbetarskyddets verksamhetsprogram ingår i. I kommunens gemensamma program fastställs målen för verksamhetsperioden, på grundval av vilka avdelningarna och centralerna utarbetar sina egna planer. Med beslut av kommunens ledningsgrupp piloteras planerna som utarbetats utifrån programmen först på Utvecklings- och planläggningscentralen och Bildningsavdelningen (småbarnspedagogiken), varefter ärendet behandlas på nytt i mars 2021 i samarbetskommittén.

Arbetarskydds- och arbetshälsovården fortsatte att samarbeta aktivt under året och sammanträdde en gång per månad. Mötena fokuserade främst på arbetsplatsutredningar och utveckling av verksamheten. Arbetshälsovårdens verksamhetsplan förnyades för den kommande treårsperioden, och de innehållsmässiga ändringarna gällde den årliga planeringen och införandet av en fjärrmottagning. Arbetshälsovården deltog tillsammans med arbetsmiljöchefen i Kevas sex månaders utbildning kring utvecklingen av arbetshälsovårdssamarbetet.

7.2 Arbetshälsovårdens verksamhet

Vid Kungsvägens arbetshälsas verksamhetsställe i Sibbo arbetade under året en arbetshälsoläkare (3 dagar/vecka), två arbetshälsovårdare, en arbetsfysioterapeut (2 dagar/vecka) och en arbetspsykolog (1 dag/vecka).

I början av coronaepidemin avbröts också arbetshälsovårdens tjänster för några månader, främst när det gällde arbetsplatsutredningar och hälsovårdarnas och experternas mottagningar. I början av pandemin flyttade en del av arbetshälsovårdens personal till andra uppgifter hos Borgå stad. Möjligheten till fjärrmottagning infördes i augusti. Via fjärrmottagningen är det möjligt att ordna både mottagningsbesök och förhandlingar om arbetshälsa. Under återstoden av året hölls en betydande del av förhandlingarna om

arbetshälsa delvis eller helt som fjärrmottagningar. Redan tidigare har en del av läkartjänsterna skötts som kontakter över telefon, under året ökade telefontjänsterna med 45 % jämfört med året innan.

När det gäller de lagstadgade arbetsplatsutredningarna återställdes den normala verksamheten i maj, men endast en del av de planerade besöken genomfördes under resten av året. Besöken som inte genomförts sköts upp till första kvartalet nästa år. Antalet besök under året var 27, vilket är cirka 40 % färre än föregående år. Utredningsbesöken genomfördes i samarbete med arbetshälsovården, chefen, en arbetarskyddsfullmäktig och vid behov arbetsmiljöchefen och lokalitetsförvaltningen. De övriga arbetsplatsbesöken (16) utfördes av arbetsfysioterapeuten och -psykologen.

Orsaken till att arbetsfysioterapeuternas tjänster användes mindre var ett personbyte, som också minskade arbetsfysioterapeutens arbetsplatsutredningar betydligt. Användningen av arbetspsykologens tjänster var oförändrad jämfört med året innan. Ökningen av antalet hälsokontroller och besök hos specialläkare berodde delvis på bedömningen och uppföljningen av hur arbetsföra personer klarar av sitt arbete. Ökningen av antalet besök korrelerar med kostnaderna, sjukfrånvaron och antalet B-intyg som utfärdats.

På grund av corona var grupp- och rehabiliteringsåtgärderna avbrutna nästan hela året, även FPA:s rehabiliteringsåtgärder.

Stöd till partiellt arbetsföra

Under året omfattades 68 arbetstagare av arbetshälsovårdens och arbetsgivarens så kallade effektiverade stöd. Med effektiverat stöd avses åtgärder som syftar till att stödja en arbetstagares återgång till arbetet efter en lång sjukfrånvaro. Jämfört med föregående år var antalet fall nästan oförändrat, men behandlingen av vissa fall har dragit ut på tiden. Coronaåret och distansarbete påverkade inte behandlingen av fallen av partiellt arbetsföra eller ansökningarna om stöd, men arrangemangen kring återgången till arbetet påverkades i viss mån.

Återgången till eget eller ett annat arbete genomfördes för cirka 60 % av arbetstagarna. För den återstående delen pågår ännu processen med att återgå till arbetet, dvs. de återgår till arbetet under 2021 eller så har andra lösningar hittats under utredningarnas gång.

Sammanlagt hölls 74 förhandlingar om arbetshälsa i syfte att upprätthålla arbetsförmågan och om åtgärder kring återgången till arbetet. Dessutom hölls cirka 75 arbetsgivarsamtal om arbetsförmågan och möten om olika ekonomiska förmåner eller ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering. Dessa genomfördes i samarbete med chefen, arbetstagaren och arbetsmiljöchefen. Cheferna har blivit mer aktiva i fråga om att dra nytta av arbetsgivarens samtal om arbetsförmågan när de förbereder sig för förhandlingar om arbetshälsan. Effektiverat stöd i ett tidigare skede av orken i arbetet har främjats med ett chefsbeslut om anpassat arbete. Antalet för det här har ökat positivt.

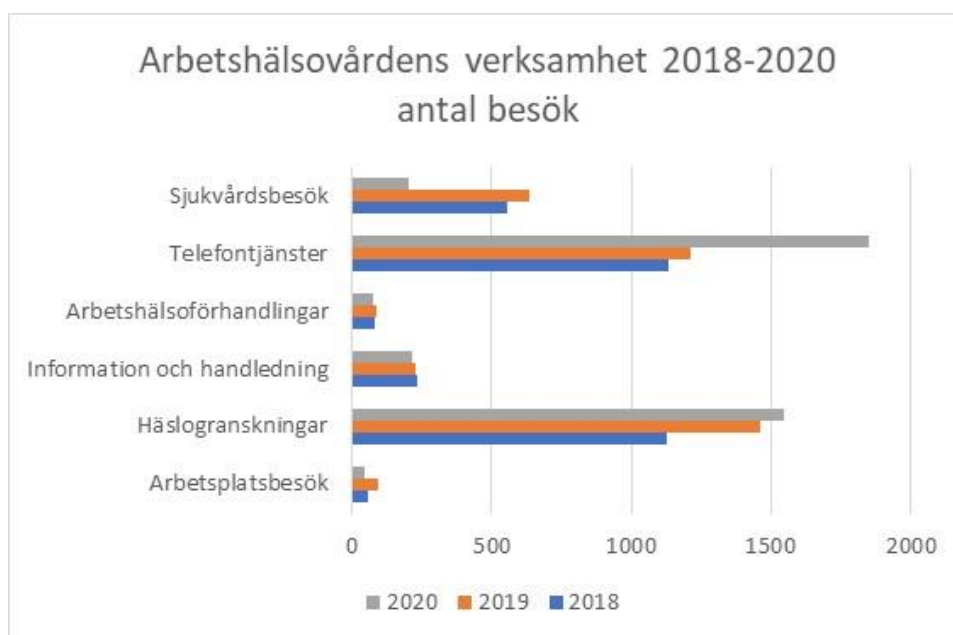
Enligt KEVA:s arbetshälsoenkät känner cheferna väl till arbetsgivarens metoder för att stödja arbetsförmågan, medan arbetstagarna har mindre kunskap om dessa. Under året ökades kommunikationen om olika stödformer, till exempel inom utbildningen av arbetarskyddspar och genom att utarbeta vägledande material.

Under året beviljades 5 nya delinvalidpensioner eller partiellt rehabiliteringsstöd, tack vare vilka arbetstagarna kan fortsätta med sitt eget arbete. En del av den partiella sjukdagspenningen har använts för 20 situationer med återgång till arbetet. Under året genomfördes en arbetsprövning inom yrkesinriktad

rehabilitering. I syfte att stödja arbetsförmågan gjordes lyckade interna flytt inom eller över avdelningsgränserna i sammanlagt åtta olika fall.

Procenten för beviljande av ansökningar om partiell sjukdagspenning, pension eller yrkesinriktad rehabilitering har förblivit mycket hög, även om ett fåtal avslag gjordes under året. I ansökningsprocesserna har mer satsningar gjorts för att bättre kartlägga arbetstagarens funktionsförmåga och förmåga att klara av arbetet. Dessa har omfattat bland annat konsultationer med specialläkare och kartläggningar av arbetsfysioterapeuten och -psykologen.

Arbetshälsovårdens verksamhet 2017 - 2020				
	2017	2018	2019	2020
Arbetsplatsutredningar	68	59	92	43
Hälsogranskningar	1278	1128	1460	1547
Rådgivning och handledning	337	233	227	215
Arbetshälsoförhandlingar	153	80	88	74
Telefonservice	1044	1134	1212	1851
Sjukvårdsbesök	609	556	632	201



7.3 Enkäten om socialt kapital 2020

I enlighet med de mål som kommunfullmäktige fastställt görs en årlig personalenkät i kommunen. Enkäten om socialt kapital och Kevas arbetshälsoenkät alternerar årsvis. Den föregående enkäten om socialt kapital gjordes i Sibbo kommun år 2018.

Enkäten om socialt kapital är en nationell barometer som används av många organisationer inom den offentliga sektorn. Med enkäten samlas in uppgifter om hur arbetsgemenskaperna och förhållandet mellan cheferna och arbetstagarna fungerar. Informationen behövs för att kunna identifiera problem respektive styrkor, vilket gör att personalens svar är mycket värdefulla. Med socialt kapital avses de sociala och samspelemässiga relationerna mellan människor. Tanken är att den tillit, de gemensamma normerna och den ömsesidighet som dessa skapar påverkar hur människor umgås sinsemellan och till exempel att information delas bättre. I en välfungerande arbetsgemenskap fungerar processerna bättre, informationen rör sig snabbare och verksamheten är flexibel. Detta påverkar i sin tur till bland annat arbetshälsan och arbetsproduktiviteten.

Med socialt kapital avses tillit, gemensamma värderingar och normer samt strukturer och nätverk som främjar samarbete. Socialt kapital innefattar till exempel gott chefsarbete, social gemenskap och vi-anda på arbetsplatsen. Tillit och samarbete bildar grunden för det sociala kapitalet på arbetsplatsen. Högt socialt kapital skyddar effektivt mot skadlig belastning och andra negativa effekter av arbetet och främjar arbetstagarnas hälsa.

Enligt enkäten som genomfördes i november 2020 har det sociala kapitalet i Sibbo kommun fortsatt att växa sedan 2018. Sammantaget är resultaten att betrakta som mycket goda. Deltagandegraden (61 %) har också förbättrats sedan 2018.

Enligt resultaten skiljer sig avdelningarna inte mycket åt. Resultaten visar att det råder en vi-anda på arbetsplatserna, att man har förmågan att samarbeta och att det finns en stark känsla av delaktighet. Även chefsarbetet och arbetsgemenskapernas stöd till cheferna har fortsatt att utvecklas i positiv riktning.

På grund av coronaåret har planerna för och genomförandet och uppföljningen av de utvecklingsmål som tidigare valts ut på grundval av Kevas arbetshälsoenkät fått en aning mindre uppmärksamhet både på arbetsplatserna och i ledningsgruppen. Med hjälp av enkäten om socialt kapital var det dock möjligt att granska situationen på avdelnings- och centralnivå.

7.4 Arbetsolycksfall

År 2020 inträffade 63 arbetsolycksfall. Av dessa inträffade 16 på arbetsresan och 47 på arbetsplatsen. Totalt sju försäkringsansökningar har avslagits eftersom det inte gick att fastställa ett orsakssamband mellan skadan och arbetsolyckan. Av de arbetsolycksfall som inträffade under arbetsresan orsakade 9 inte några kostnader eller frånvaro för arbetstagaren. Motsvarande siffra för arbetsolycksfallen på arbetsplatsen var 13. Av olycksfallen i arbetet inträffade 48 % bland arbetstagarna vid Social- och hälsovårdsavdelningen och 22 % bland arbetstagarna vid Bildningsavdelningen.

Olycksfallen orsakade totalt 261 sjukfrånvarodagar år 2020 (226 dagar år 2019). Två allvariga arbetsolyckor inträffade under året. Sjukfrånvaro på grund av arbetsolyckor ingår inte i de ovan nämnda sjukfrånvarodagarna.

Vid olycksfall i samband med arbetsresor var antalet ersättningsdagar 18 (år 2019 totalt 16 dagar) och vid olycksfall på arbetsplatsen var antalet ersättningsdagar 243 (år 2019 totalt 210 dagar). Siffrorna för 2019 skiljer sig från dem som visas i tabellen eftersom statistiken över olycksfall i arbetet uppdateras med fördröjning och texten innehåller uppdaterad information över försäkringsbolagets statistik.

Arbetsolycksfall	2018	2019	2020
I arbetet	73	70	47
På arbetsresa	17	13	16
Sjukfrånvarodagar	592	226	261
Olycksfall sammanlagt	90	83	63

De vanligaste orsakerna till olyckor var snubbling, fall eller halkning, som orsakade stukningar, försträckningar, skakningar eller krosskador i övre och nedre extremiteterna. Det näst högsta antalet olycksfall i arbetet orsakades av plötslig fysisk belastning eller arbetsrörelser. Dessa orsakade skador på rygg, händer eller fingrar.

Olyckor i samband med fordon eller cykling inträffade oftare än tidigare (8) och de orsakade skador på hela kroppen eller nedre extremiteterna. Olyckor orsakade av våldssituationer rapporterades i 3 fall, där det främst handlade om skador mot ansiktet eller överkroppen. Det är dock troligt att antalet är högre än detta, eftersom en del av dessa våldsrelaterade olyckor fortfarande registreras som tillbud. Antalet stick- och skärolyckor var tre. Inte ett enda fall av arbetsolyckor i distansarbete rapporterades. Försäkringsbolaget erbjöd arbetsgivaren kostnadsfritt en separat distansarbetsförsäkring som gällde från våren till slutet av året.

År 2020 betalades sammanlagt ersättningar på grund av arbetsolyckor till ett värde av 66 657 euro, vilket är 37 183 euro mer än år 2019. Ökningen av ersättningarna påverkas av två allvarliga olycksfall i arbetet och av de kostnader på grund av olycksfall i arbetet som överförts från föregående år.

Kostnader för arbetsolycksfall 2016 - 2020					
	2016	2017	2018	2019	2020
Ersättningar	38 535	67 596	80 250	29 474	66 657

Tillbud och hotfulla situationer

Sammanlagt 103 anmälningar om tillbud och hotfulla situationer gjordes. 63 av dessa är från arbetsplatser vid Bildningsavdelningen och 40 från arbetsplatser vid Social- och hälsovårdsavdelningen. Arbetsplatser har utbildats och instruerats att rapportera alla tillbud och hotfulla situationer, men det är sannolikt att inte alla situationer har anmälts, vilket innebär att antalet situationer som anmälts bara är en del av det verkliga antalet. Mest anmälningar mottogs över situationer där klienten har försökt orsaka fysisk skada genom att sparka, slå, vifta, kasta saker, knipa, klösa, eller bita, utan att detta har lett till en arbetsolycka.

Det näst högsta antalet anmälningar mottogs på grund av situationer med psykiskt våld från klientens sida, där klienten har använt förolämpande språk och/eller skällt på en arbetstagare. Det tredje högsta antalet består av anmälningar där en klient hotar med våld, antingen genom att uppträda hotfullt och/eller har uttryckt verbalt att hen kommer att begå våld. Hotet har förstärkts genom fysiskt uttryck, exempelvis handsgnaler. Hoten har blivit att grövre och tongångarna hotfullare.

Dessutom har det registrerats anmälningar om sådant psykiskt hot från vårdnadshavare eller andra klienter där man använt förolämpande språk eller betett sig på ett störande och osakligt sätt.

Några enskilda anmälningar har mottagits om fysiska händelser där en situation orsakats av exempelvis elsäkerhet och ett rörligt föremål eller en arbetstagares egen verksamhet.

Det är värt att notera att det under hösten har observerats en ökning av osakligt beteende bland vårdnadshavarna vid olika mötes- och interaktionssituationer inom undervisnings- och småbarnspedagogikverksamheten. Denna ökning har påverkats av att barns, ungas och familjernas ork och välbefinnande har försämrats. En delfaktor har varit de restriktionsåtgärder som på grund av corona införts inom undervisnings- och småbarnspedagogikverksamheten samt fritidsfunktionerna.

Inga rapporter om hot eller osakliga inlägg via de sociala medierna har rapporterats, men responsen via de sociala mediekanalerna har ökat betydligt och innehållet i inläggen har blivit osakligt och såväl arbetstagare, chefer som ledning har ibland till och med blivit utsatta för nätmobbning (trakasserier på de sociala medierna).

7.5 Behandling av ärenden kring inneluften

Antalet inneluftsobjekt minskade under år 2020. När det gäller nya fastigheter har vi dock inte helt undgått problemen med inneluften. Problemen har delvis berott på att de nya objekten har tagits emot och i bruk trots att sanerings- och byggarbetena ännu inte slutförts. Faktorer som påverkar inneluftens kvalitet har förekommit i samband med byggskedet eller efter själva byggskedet i dammhanteringen, rengöringen, byggnadsteknikens funktion samt i anknytning till yt- och möbelmaterialen. Processen för hantering av inneluftsärenden har utvecklats under de senaste åren och fungerar väl när det gäller anmälningar, kontakter, undersökningar och genomförande. Då det gäller själva lokalerna samordnar kundbetjäningsschefen för Lokalitetsförvaltning i samarbete med användarna flyttning på grund av inneluftsproblem. Användarna har tagit hand om personalrelaterade flyttningar i samarbete med arbetshälsovården.

Jokipuiston koulu flyttade till andra tillfälliga lokaler hösten 2020. Under saneringen har Sipoonlahden koulu verkat i en ny byggnad år 2020. Tre daghem stängdes och deras verksamhet flyttades till andra daghem. I början av året flyttade man från fastigheten vid Stora Byvägen 18, som tidigare fungerat som kommunkansli, till nya Sockengården som fungerar i Livals tidigare lokaler i Storkärrens industriområde.

Sjukfrånvaro på grund av inneluften har fortsättningsvis varit på en låg nivå. Behovet att flytta arbetstagare från en enhet till en annan på grund av inneluftssymtom har minskat ytterligare. En bidragande orsak till detta och till att sjukfrånvaro på grund av inneluftssymtom minskat är att man reagerar snabbt när ett problem uppdagats. Att distansarbetet ökat och byggprojekt blivit färdiga har också bidragit till det låga antalet sjukfrånvaron på grund av problem med inneluften.

Kommunens inneluftsgrupp har sammanträtt fyra (4) gånger. De objektspecifika inneluftsgrupperna avskaffades i takt med att fastigheter stängdes eller saneringen av dem inleddes. Det fanns tre objektspecifika grupper: Jokipuiston koulu samt social- och hälsostationen i Nickby och hälsostationen i Söderkulla, som hör till social- och hälsovårdsfastigheterna.

8. Stödande av personalens välbefinnande och kompetens

8.1 Arbetshälsoverksamhet

Frågor kring arbetshälsan blev mer framträdande i början av hösten 2020. Vid olika tillfällen framgick det att den förväntade semesterperioden inte medförde tillräcklig vila från corona. Osäkerheten kring coronasituationen och det faktum att den regionala situationen snabbt utvecklades från accelerationsfasen mot samhällsspridning försämrade arbetstagarnas upplevda välbefinnande och ork i arbetet. I början av hösten kartlades arbetshälsosituationen i samband med chefernas temautbildningar. På grundval av kartläggningen erhöles via cheferna en heltäckande bild av arbetstagarnas och arbetsgemenskapernas situation och om chefernas egen ork.

De teman som lyftes fram i enkäten omfattade bland annat snabbt införande av nya arbetsmetoder och träning i att använda relaterade system, ledning i både närvaro- och distansarbete, en ny form av växelverkan, ökad arbetsbörda, prioritering av arbetet, skyddsklädernas tillräcklighet, respons och förväntningar av kunder, situationer som krävt snabba åtgärder, ökad allmän oro för ens egen, kollegernas och chefernas ork. I svaren från arbetstagarna och cheferna betonades behovet av diskussion och att bli hörd. Behovet av att bli uppmärksammas och att framföra tack lyftes också fram. För att förhindra spridning av viruset var det också nödvändigt att minska de gemensamma tillställningarna och arbetshälsoevenemangen på arbetsplatserna, vilket upplevdes som en försämrande faktor av arbetshälsan. De arbetsenheter som kunde ordna sådana tillställningar upplevde att dessa var stärkande.

Saker som upplevts som positiva var bland annat den goda vi-andan i arbetsgemenskaperna, att ge och få stöd i arbetsgemenskaperna, ökad kompetens, ibruktagande av distansverktyg, ökad information och kommunikation, undvikande av permitteringar, lyckade arbetsarrangemang, lyckade experiment med nya serviceformer, det faktum att jämfört med andra servicebranscher är varaktighet och kontinuitet mindre osäkra i en kris.

Utifrån de uppgifter som erhållits i kartläggningen inleddes diskussioner om arbetshälsa och arbetsförmågeledning i kommunens ledningsgrupp. Diskussionen inleddes med en behandling av hela kommunens samt avdelningarnas och centralernas nyckeltal som hänför sig till arbetsförmågan. Enligt dessa nyckeltal hade inte arbetsförmågan minskat i någon större utsträckning.

I ledningsgruppens diskussion konstaterades att frågor som rör arbetshälsa hade betonats något olika beroende på verksamhetsområde. En gemensam nämnare som identifierades i chefs- och ledningsarbetet var den ökade arbetsbördan och olika frågor i samband med användningen av arbetstiden. Som slutledning konstaterade ledningsgruppen bland annat att kommunens nya strategi måste innehålla en personalpolitisk del som tydligare tar hänsyn till frågor kring arbetsförmåga och arbetshälsa samt ledningen av dem.

På arbetsplatserna uppmärksammades personalen på olika sätt genom att tacka dem med blommor eller servering både inom avdelningarna och av Personaltjänster. Arbetsgemenskaperna uppmuntrades att hålla arbetshälsomöten utomhus i mån av möjlighet och med beaktande av säkerhetsanvisningarna.

Chefernas temautbildningar fortsatte 2020. Tre teman togs upp: ärenden kring anställningsförhållanden, arbetshälsa/arbetskydd/arbetshälsovård samt utmanande situationer i arbetslivet. Chefernas regelbundna morgonkaffeträffar Chef i Sibbo fortsatte. Under våren lanserades skraddarsydd chefsutbildning (JET och LAT) för kommunsektorn i samarbete med Keuda och dess ägarkommuner. Från Sibbo deltog 15 chefer i utbildningen. För cheferna ordnades ett seminarium av Edita Oy om distansarbete och hybridledarskap.

Kungsvägens arbetshälsa ordnade föreläsningar om ergonomi och välmående i arbetet riktade till alla anställda. Dessutom ordnades under året utbildningar i anknytning till system som tagits bruk.

8.2 Uppvaktning av personalen

I enlighet med kommunens regler för uppvaktning av personalen uppvaktas personer för långvarig kommunal tjänstgöring med Kommunförbundets förtjänsttecken och för tjänstgöring i Sibbo kommun med gåvor. År 2020 anordnades inget gemensamt premieringstillfälle för hela kommunen, utan förtjänsttecknen och gåvorna delades ut på arbetsplatserna.

År 2020 utdelades sammanlagt 56 Kommunförbundets förtjänsttecken:

40 år i kommunal tjänst 9 personer
30 år i kommunal tjänst 22 personer
20 år i kommunal tjänst 25 personer.

78 gåvor delades ut för tjänstgöring i Sibbo kommun:

40 år i Sibbo kommuns tjänst 3 personer
30 år i Sibbo kommuns tjänst 15 personer
20 år i Sibbo kommuns tjänst 17 personer
10 år i Sibbo kommuns tjänst 43 personer.

År 2021 kommer cirka 50 kommunala förtjänsttecken och cirka 80 gåvor för tjänstgöring i Sibbo kommun att delas ut till personer som hade tjänstgjort jämna år 2020.

8.3 Samarbete

Sibbo kommuns samarbetsorgan är samarbetskommittén som består av fem företrädare för arbetsgivaren (kommundirektören, arbetarskyddschefen och tre chefsrepresentanter) och 10 företrädare för personalen, av vilka sju valts av fackorganisationerna och tre är arbetarskyddsfullmäktige. Personalchefen är föredragande och Personaltjänsters personalsakkunnig är sekreterare i samarbetskommittén. En företrädare för arbetshälsovården deltar också i samarbetskommitténs möten. År 2020 sammanträdde samarbetskommittén 7 gånger.

Utöver samarbetskommittén fungerar i kommunen en grupp som består av företrädare för fackorganisationerna och Personaltjänster och som behandlar aktuella frågor kring anställningsförhållanden och där frågor som hör till samarbetsverksamheten kan beredas. Denna grupp sammanträder regelbundet i samband med samarbetskommitténs möten.

Dessutom har varje avdelning en egen arbetsgrupp som sammanträder regelbundet för att behandla frågor som rör den egna avdelningens personal. Det finns utrymme för förbättring i avdelningarnas arbetsgruppers verksamhet, eftersom möten inte riktigt har hållits enligt det som överenskommit under 2020.

Direkta arbetsformer är till exempel olika enhets- och avdelningsmöten. Varje arbetsgemenskap har effektiva och etablerade mötesrutiner som säkerställer informationsförmedlingen och de anställdas möjlighet att påverka beslutsfattande som rör det egna arbetet.



Personalen har också företrädare i kommunens ledningsgrupp. På så sätt främjas dialogen mellan ledning och personal. År 2020 fungerade Annette Lindfors som personalens representant i kommunens ledningsgrupp.