



Sibbo kommun
Personalrapport 2021

INNEHÅLL

1. Inledning.....	3
2. De viktigaste förändringarna i verksamhetsmiljön som påverkar personalen	4
3. Personalresurser.....	5
3.1 Personalstyrkans utveckling	5
3.2 Årsverken.....	6
3.3 Pensioneringar	8
3.4 Rekrytering.....	9
4. Personalstrukturen.....	10
4.1 Personalens könsfördelning.....	10
4.2 Personalens åldersfördelning	11
4.3 Personalstyrkan per avtalsområde.....	12
5. Personalutgifter	13
5.1 Löneutgifter.....	13
5.2 Pensionsutgifter	15
5.3 Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning.....	16
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.....	22
7.1 Arbetarskyddsverksamhet	22
7.2 Arbetshälsovårdens verksamhet	24
7.3 Arbetshälsoenkät riktad till personalen 2021.....	25
7.4 Arbetsolycksfall	26
7.5 Behandling av inneluftsfrågor	28
8. Stödande av personalens välbefinnande och kunnande	28
8.1 Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet	28
8.2 Uppvaktning av personalen	30
8.3 Samarbete	30

1. Inledning

Coronaepidemin fortsatte att ha en betydande inverkan på Sibbo kommun, dess invånare och personal under 2021. De långvariga coronaförhållandena har krävt ständiga bedömningar av situationen, ändringar av verksamheten och olika åtgärder för att garantera säkerheten i arbetsmetoderna. Under det gångna året har det återigen krävts mycket av personalen. De anställda har dock visat exemplarisk anpassningsförmåga till snabba förändringar genom att utveckla nya sätt att arbeta och verka. Den interna kommunikationen har spelat en viktig roll för att se till att de anställda har aktuell information om hur de ska agera under en epidemi. Användningen av digitala verktyg har gått särskilt snabbt framåt. De flesta möten har hållits på distans och nästan all fortbildning har också skett online. Coronatiden har förändrat uppfattningen om de möjligheter som multilokalt arbete kan erbjuda, och en del av de metoder som har skapats kommer sannolikt att bli etablerade och fortsätta att tillämpas efter epidemins slut.

Kommunens ledning vill tacka alla anställda för deras utmärkta arbete. De uppgifter som kommunen har tilldelats har utförts smidigt, trots att arbetsförhållandena ibland har varit mycket svåra.

Varken kommunens personalstyrka eller personalstruktur har ändrats märkvärdigt under verksamhetsåret 2021. I slutet av år 2021 var antalet anställda i Sibbo kommun sammanlagt 1 306 personer. Antalet anställda ökade med bara tre jämfört med året innan. Med andra ord förblev antalet nästan oförändrat. Av anställningsförhållandena var 1 005 ordinarie och 301 tidsbundna. Antalet fast anställda var detsamma som för ett år sedan, medan antalet visstidsanställda ökade med 3 jämfört med år 2020. Andelen visstidsanställda var 23 %, vilket är i linje med genomsnittet för hela kommunsektorn.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av kommunens personalresurs totalt 1 196,3 årsverken, vilket är 13,4 årsverken mer än utfallet år 2020 och 7,3 årsverken mer än planerat för år 2020. De mest betydande förändringarna i användningen av personresurser har skett inom utbildningstjänster samt inom kultur och fritid, som använde sig av sammanlagt cirka 15 årsverken mer än år 2020. När man jämför förändringarna i den totala användningen av personalresursen under de senaste åren har avvikelserna varit små. Resultaten för 2020 och 2021 återspeglar tydligt coronaepidemins inverkan på tillhandahållandet av tjänster. Siffrorna är därför inte direkt jämförbara med till exempel år 2019, då användningen av personalresurser var högre (1 212 årsverken).

Det har inte heller skett några betydande förändringar i personalens köns- eller åldersfördelning. År 2021 var 82 procent av personalen kvinnor och medelåldern för den ordinarie personalen var 46,9 år.

På grund av sjukdom förlorades totalt 21 021 kalenderdagar, dvs. 1 595 dagar mer än år 2020. Sjukfrånvaron ökade i huvudsak på grund av att antalet medellånga sjukfrånvaron ökade, vilket berodde på att flera allvarliga sjukdomar som påverkade arbetsförmågan drog ut på tiden och, i viss mån, på förseningar i vårdkedjorna. Andelen korta sjukfrånvaron och särskilt sjukfrånvaron med chefens tillstånd har däremot minskat något. Antalet sjukdagar på grund av arbetsolyckor var 247.

Kommunens totala personalutgifter (inklusive Sibbo Vatten) med bikostnader var 59 886 230 euro, medan personalutgifterna år 2020 var 60 693 043 euro. De totala personalutgifterna minskade med andra ord med sammanlagt 1,3 %. Den totala budgeten för löner och arvoden (utan bikostnader) för år 2021 uppgick till 48 775 040 euro. De egentliga löne- och arvodeskostnaderna underskreds med 1,2 procent.

Under 2021 avgick 13 personer med ålderspension och fyra personer beviljades full invalidpension. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension i Sibbo var 64,1 år.

Rekryteringsmängderna fortsatte att öka. År 2021 publicerades sammanlagt 390 rekryteringsannonser jämfört med 291 år 2020. Det stora antalet rekryteringar beror framför allt på personalomsättning. Personalomsättningen påverkas för sin del i hög grad av det allmänna uppsvinget på arbetsmarknaden och den ständigt ökande konkurrensen om arbetskraft. Situationen påverkas även av Sibbos läge i närheten av Finlands största pendlingsregion, vilket utöver goda trafikförbindelser möjliggör arbetskraftens rörlighet. Särskilt vårdsektorn och småbarnspedagogiken har haft det svårt att hitta arbetskraft år 2021.

Uppgifterna i personalrapporten har insamlats ur Sibbo kommuns personaldatasystem Populus. Rapporten har också sammanställts med hjälp av information 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 behandlades i kommunens samarbetsorgan 2.3.2022.

Sibbo den 24 februari 2022
Jan Rosenström, personalchef

2. De viktigaste förändringarna i verksamhetsmiljön som påverkar personalen

De restriktiva åtgärderna i samband med coronaepidemin fortsatte i olika former under 2021. Verksamheten behövdes dock inte läggas ned i samma omfattning eller för samma tidsperiod som 2020. Att under lång tid arbeta under förhållanden som påverkats av coronarestriktioner och smittoläget har inneburit en stor påfrestning för den kommunala personalen. Resultaten av personalundersökningen som genomfördes i november 2021 visar dock att det bara har skett små förändringar i hur de anställda upplever sitt välbefinnande på jobbet.

Det viktigaste beslutet för kommunsektorn under 2021 var ikraftträdandet av lagstiftningen om inrättande av välfärdsområden. Sibbo är en del av Östra Nylands välfärdsområde som inleder sin verksamhet den 1 januari 2023, vilket innebär att kommunens ansvar för att ordna social- och hälsovårdstjänster överförs till välfärdsområdet. Ändringen berör över 300 anställda, vars uppgifter från och med den 1 januari 2023 överförs från Sibbo kommun till välfärdsområdet. Beredningen av välfärdsområdet utförs av ett tillfälligt organ som inrättades för detta ändamål. Arbetet utförs huvudsakligen av anställda och tjänsteinnehavare som utses av kommunerna och beredningen sker vid sidan av deras eget arbete. Detta innebär att betydande personalresurser måste avsättas för förberedande uppgifter.

Strukturen för de kommunala kollektivavtalen förändrades avsevärt den 1 september 2021, då det nya kollektivavtalet för social- och hälsovården (SH-avtalet) trädde i kraft. Cirka 177 500 kommunanställda överfördes från AKTA till SH-avtalet. Samtidigt blev SH-avtalet det största avtalsområdet inom kommunsektorn med tanke på antalet anställda. Cirka 300 av Sibbo kommuns anställda övergick till det nya SH-avtalet. En annan viktig förändring var överföringen av lärarpersonalen inom småbarnspedagogiken till tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningssektorn (UKTA). Anställningsvillkoren för den överförda personalen förblir oförändrade, dvs. lön och arbetstid är fortfarande de samma.

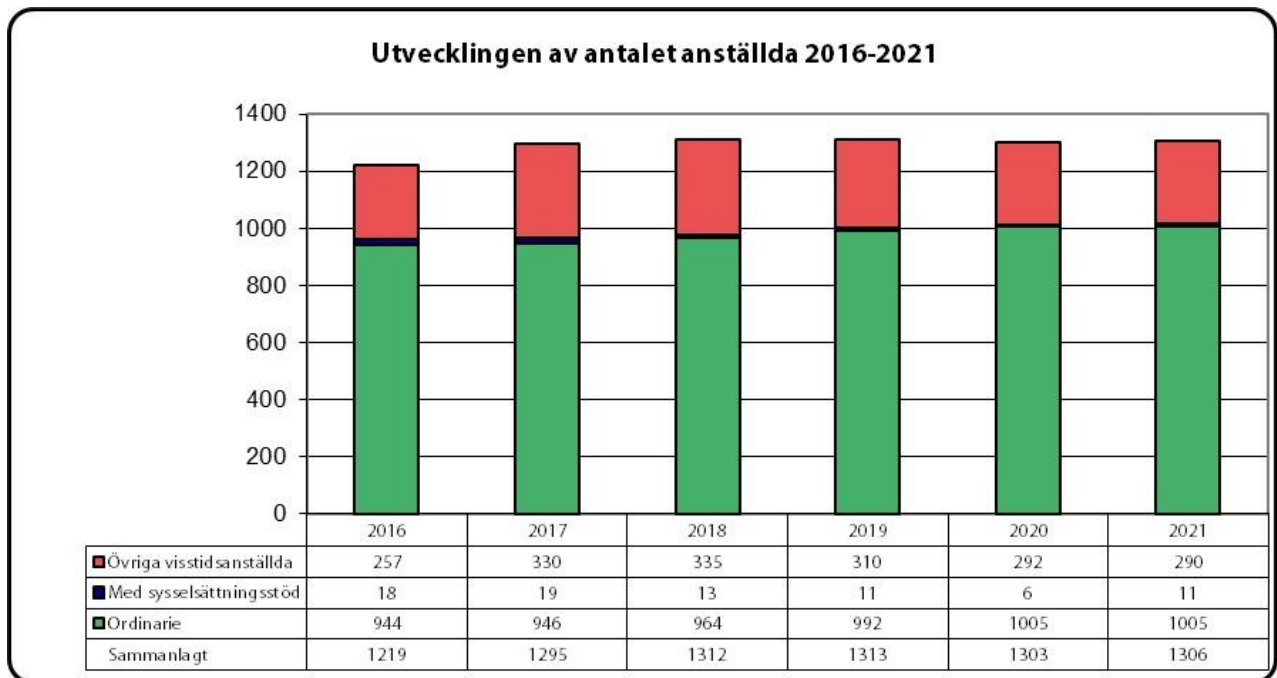
I oktober 2021 fastställde kommunen nya principer och riktlinjer för multilokalt arbete. Multilokalt arbete består av flera olika arbetsformer: distansarbete, närvaroarbeta i kontorsmiljöer, arbete på olika arbetsplatser och verksamhetsställen och mobilt arbete. Utgångspunkten är att arbetsuppgifternas art och behov avgör till exempel när arbetet kan utföras på distans och när och vilka uppgifter ska utföras som närvaroarbeta. Arbetsställen avtalas inom enheterna och med den närmaste chefen i enlighet med arbetsuppgifterna.

I november 2021 stödde kommunen personalens välbefinnande och rekreation med en extra personalförmån på 150 euro, antingen i form av en motions- och kulturförmån eller ett engångsbelopp. Av de 1 042 anställda som omfattades av personalförmånen valde 567 personer Smartumförmånen och resten fick ett engångsbelopp.

3. Personalresurser

3.1 Personalstyrkans utveckling

I slutet av år 2021 var antalet anställda i Sibbo kommun sammanlagt 1 306 personer, vilket är tre personer mer än föregående år. Antalet ordinarie anställda var den samma som år 2020, antalet visstidsanställda minskade med 2 personer och antalet personer anställda med sysselsättningsstöd var 5 fler än år 2020.



Den ordinarie personalens andel av hela personalstyrkan är 1 005 personer, dvs. 77 %. Andelen visstidsanställda var 23 %, vilket är i linje med genomsnittet för hela kommunsektorn. Under de senaste åren har man i Sibbo fäst särskild uppmärksamhet vid användningen av visstidsanställningar, och målet har varit att minska andelen visstidsanställda så att den ligger närmare genomsnittet inom kommunsektorn. Detta mål har uppnåtts under de senaste åren, trots att fler vikarier och andra tillfälliga arbetstagare än normalt har anställts under coronatiden.

I förhållande till hela avdelningens personal hade Social- och hälsovårdsavdelningen, Bildningsavdelningen och Utvecklings- och planläggningscentralen flest visstidsanställda. Detta beror på att Social- och hälsovårdsavdelningens och utbildningstjänsters 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 ovanstående avdelningar. I Utvecklings- och planläggningscentralen beror den stora andelen visstidspersonal (44 %) på verksamheten vid Sysselsättningsenheten som är en del av centralen. Personer som rekryteras inom ramen för sysselsättningsåtgärden är huvudsakligen visstidsanställda.

Det har inte heller skett några större förändringar i kommunens personalstyrka under de senaste åren. Den överlägset största avdelningen när det gäller antalet anställda var fortfarande Bildningsavdelningen, som sysselsatte 54 % av hela kommunens personal. Antalet anställningsförhållanden har förändrats mest inom Bildningsavdelningen (+10).

Avdelning	Ordinarie	Anst. med syssel- sättn.stöd	Ovriga visstids- anställda	Slgt	Fördelnin per avdelnin	Förändrin från år 2019	Struktur 2021 Ordi- narie	Visstids- anställda
Utv.- och planl.centralen	19	6	9	34	3 %	-2	56 %	44 %
Ekonomi- o. förvaltn.cent. & kd	45	1	4	50	4 %	-2	90 %	10 %
Social- och hälsovårdsavd.	304	2	85	391	30 %	+1	78 %	22 %
Bildningsavdelningen	519	1	183	703	54 %	+10	74 %	26 %
Avd. för teknik och miljö	118	1	9	128	10 %	-4	92 %	8 %
Hela kommunenn	1005	11	290	1306	100 %	+3	77 %	23 %

Obs. Medborgarinsitutets timlärare ingår inte i Bildningsavdelningens personalstyrka.

Kommunens befolkning har fortsatt att växa snabbt, men antalet kommunanställda har legat på samma nivå. Kommunens organisation har snabbt minskat i förhållande till befolkningen. Antalet anställda i slutet av 2021 var 58,8 anställda per 1 000 invånare (preliminära uppgifter). Tidigare år var motsvarande siffra 60,1.

I oktober 2020 fanns det sammanlagt 425 000 anställda i 309 kommuner och 122 samkommuner i Finland. Antalet anställda inom den kommunala sektorn nådde sin högsta nivå 2011, då 441 000 personer arbetade inom sektorn. Kommunala organisationer har i genomsnitt 925 anställda. Omkring 2/3 av de kommunala organisationerna har färre än 500 anställda. Med tanke på antalet anställda hör Sibbo till de 50 största kommunerna och städerna i Finland.

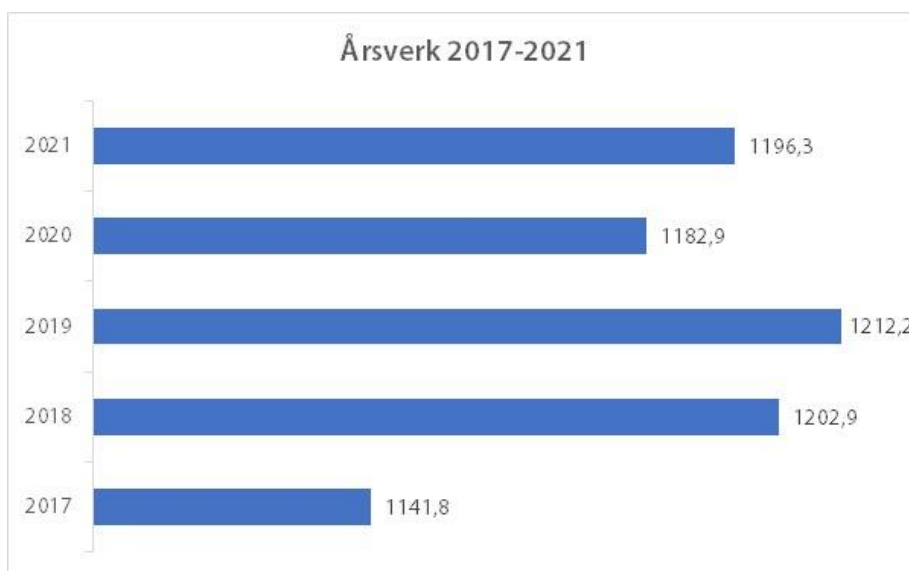
3.2 Årsverken

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.

Tjänsterna i Sibbo kommun producerades år 2021 med totalt 1 196,3 hela årsverken, vilket är 13,4 % fler än år 2020 och 7,3 årsverken fler än budgeten för år 2021. Användningen av personresursen har således varit något lägre än vad som planerats i budgeten. Skillnaden beror på coronaårets inverkan på serviceproduktionen och arbetet. Kommunen har anlitat vikarier för att t.ex. sköta coronavaccinationerna och det har också behövts fler vikarier än tidigare.

Årsverk 2020-2021

	BS 2020	BU 2021	BS 2021
Utveckling- och planläggning & kd	33,4	38,0	32,4
Ekonomi- och förvaltningsavd.	54,2	53,0	53,6
Social- och hälsovårdsavd.	343,9	352,0	346,3
Sote/förvaltning och ekonomi	10,5	11,0	12,5
Tjänster för arbetsföra	121,3	114,0	120,0
Tjänster för äldre	135,1	143,0	130,1
Tjänster för barn, unga o. familjer	49,6	49,0	51,1
Kostservicen	27,4	35,0	32,5
Bildningsavdelningen	625,5	622,0	638,7
Bildning/förvaltningstjänster	2,9	3,0	5,3
Tjänster för småbarnspedagogik	220,8	218,0	216,3
Utbildningstjänster	350,1	347,0	358,3
Kultur- och fritidstjänster	51,8	54,0	58,8
Avd. för teknik o. miljö	117,4	115,0	117,4
Byggnadstillsyn	12,7	12,0	13,1
Miljövården	5,2	7,0	6,2
Utveckling och stödtjänster	11,7	12,0	12,9
Gator och grönområden	16,1	17,0	17,5
Lokalitetsservice	71,7	67,0	67,8
Sibbo vatten	8,6	9,0	7,9
Sammanlagt	1182,92	1189,0	1196,3



3.3 Pensioneringar

År 2021 avgick 13 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 3 färre än år 2020. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 76 % ålderspensioner. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 64,1 år. Fyra 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 26–33 personer avgår årligen med ålderspension under perioden 2022–2031. 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.

Enligt uppgifter från Pensionskyddscentralen gick finländarna i pension sex månader senare år 2021 än året innan. Den genomsnittliga pensionsåldern var 62,4 år. Hälften av ökningen förklaras av den höjda pensionsåldern och hälften av en överraskande stor minskning av antalet personer som går i pension på grund av invaliditet.

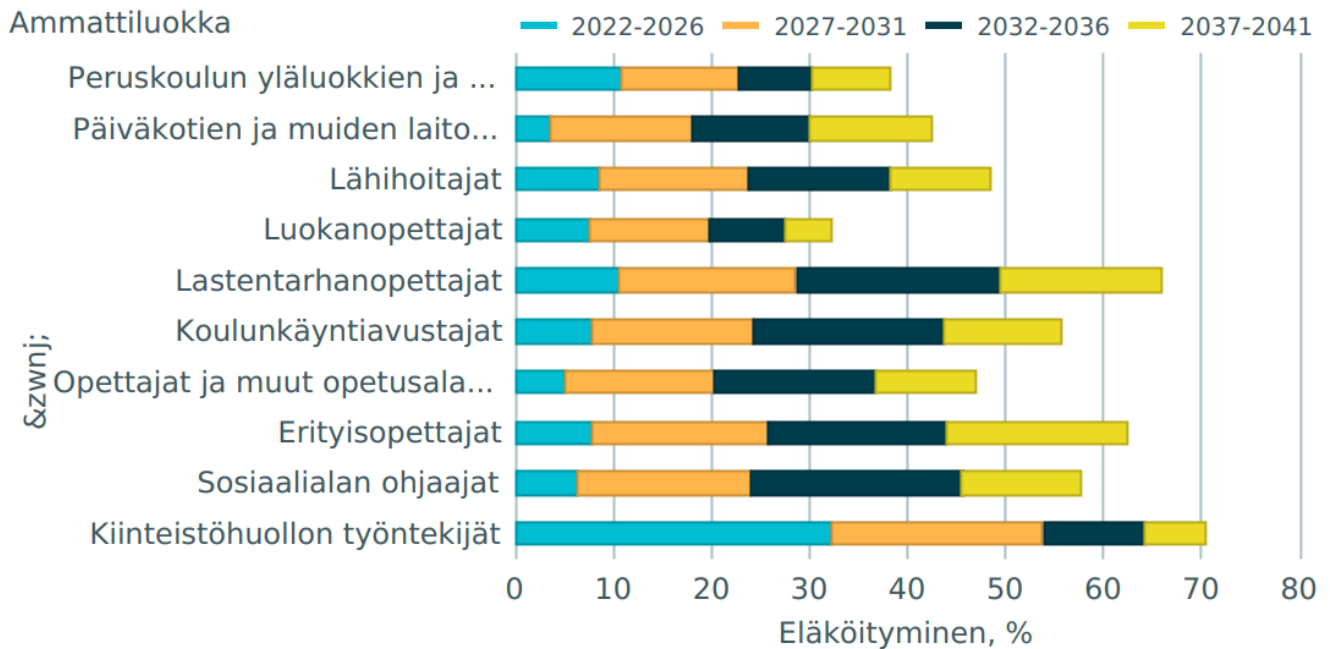
Det uppskattas att coronaepidemin har påverkat detta, eftersom uppgifterna i vissa yrken har blivit lättare t.ex. tack vare distansarbete. Människor har också fått mer tid, så att det har varit möjligt att senarelägga tidpunkten när man avgår med ålderspension. Den osäkerhet som orsakas av coronaepidemin kan också ha påverkat tidpunkten för pensioneringen. Under de kommande åren kan dock antalet invalidpensioner öka och pensionsåldern sjunka betydligt inom de sektorer som påverkats mest av coronaåtgärderna.

Totalt 61 500 personer gick i pension år 2021 i Finland. Av dessa avgick 44 000 med ålderspension och 17 500 med invalidpension.

Pensionsform	2017	2018	2019	2020	2021
Beviljade ålderspensioner	10	17	22	22	13
Beviljade invalidpensioner	3	2	2	7	4
Sammanlagt	13	19	24	29	17
Anställda som var deltidspensionerade 31.12		1	25	14	7
Anställda som var på delinvalidpension under året		34	34	19	25
Anställda som fick rehabiliteringsstöd under året		1	6	3	8

Medelålder för pensionerade	Sibbo 2020	Sibbo 2021	Kommunsektorn 2021
Alla pensionerade	63,4	62,3	61,2
Ålderspension	64	64,1	64,5
Invalidpension	60	56,5	60

Prognosen för pensionering 2022–2041 i Sibbo kommun enligt yrkesklass



3.4 Rekrytering

Rekryteringsmängderna fortsatte att öka jämfört med föregående år. Sibbo kommun publicerade år 2021 sammanlagt 390 lediga arbetsplatser i arbetssökandeportalen Kommunrekry. Året innan var antalet platsannonser 291. Av de utannonserade platserna var 184 ordinarie och 206 på viss tid. Av visstidsanställningarna var 45 sommar- och säsonganställningar.

Största delen av rekryteringsbehovet uppstår till följd av personalomsättningen, en mindre del till följd av pensionsavgångar. Rekryteringsbehovet ökar på grund av kommunens snabba tillväxt, som leder till större efterfrågan på tjänster. Trots coronaepidemin har arbetsmarknaden fungerat och personalomsättningen har varit stor. Konkurrensen om arbetskraft har blivit hårdare och allt fler sektorer har svårt att rekrytera ny arbetskraft. Det finns för få sökande på arbetsmarknaden för lediga platser inom t.ex. småbarnspedagogik, sjukvård, socialarbete, specialundervisning och tekniska yrken. Coronaepidemin har gjort det särskilt svårt att hitta vikarier inom social- och hälsovården. När rekryteringen är utmanande förblir vissa ordinarie tjänster och befattningar obesatta och arbetet utförs med hjälp av tillfälliga lösningar tills befattningen åter kan ledigslås offentligt.

Undantagsförhållandena har även påverkat den praktiska rekryteringsprocessen. Sedan epidemin började har rekryteringstillstånden granskats noggrannare och besättandet av vissa befattningar har skjutits upp. Rekryteringsprocessen har också ändrats beträffande intervjuer, som för närvarande huvudsakligen genomförs på distans med hjälp av video. Multilokalt arbete, dvs. möjligheten att arbeta på distans samt rekommendationerna om den anställdas framtida distansarbete och närvaroarbete med beaktande av arbetsresorna diskuteras också mer än tidigare med de intervjuade. De anställda förväntas vara mer självständiga i många arbetsuppgifter på grund av distansarbete, och detta undersöks också mer i detalj i intervjuerna.

Omsättningen påverkas kraftigt av Sibbos läge i närheten av Finlands största pendlingsregion, vilket utöver goda trafikförbindelser möjliggör arbetskraftens rörlighet. Sibbo kommun har dock strävat efter att hålla sin konkurrenskraft avseende löner på en tillräcklig nivå, och man hoppas att det här ska minska personalomsättningen och höja kommunens dragningskraft som arbetsgivare. År 2021 fortsatte man att speciellt satsa på att förstärka Sibbo kommuns arbetsgivarbild på digitala medier. Målet har varit att göra innehållet i platsannonserna mer tilltalande, medan målet tidigare har varit att framhäva bilden av Sibbo som kommun och stärka kommunens synlighet. Som en av de snabbast växande kommunerna under flera år har Sibbos synlighet också klart förbättrats och därför har rekryteringsmarknadsföringens fokus kunnat ändras till ett mer arbetsgivarbildorienterat tillvägagångssätt. De karriärvideor som producerades tillsammans med Duunitori Oy 2020 för publikation i digitala medier har bifogats till kommunens platsannonser och de har fortsattvis använts i annonserna och på webbplatsen.

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 webbplatserna mol.fi och Monster.fi.

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

4. Personalstrukturen

4.1 Personalens könsfördelning

I slutet av år 2021 var 82 % av hela Sibbo kommuns personal kvinnor och 18 % män. Procenttalen var ungefär de samma som i fjol. Inom den ordinarie personalen var andelen kvinnor 83,9 % och andelen män 16,1 %. Här har det inte skett några ändringar jämfört med året innan.

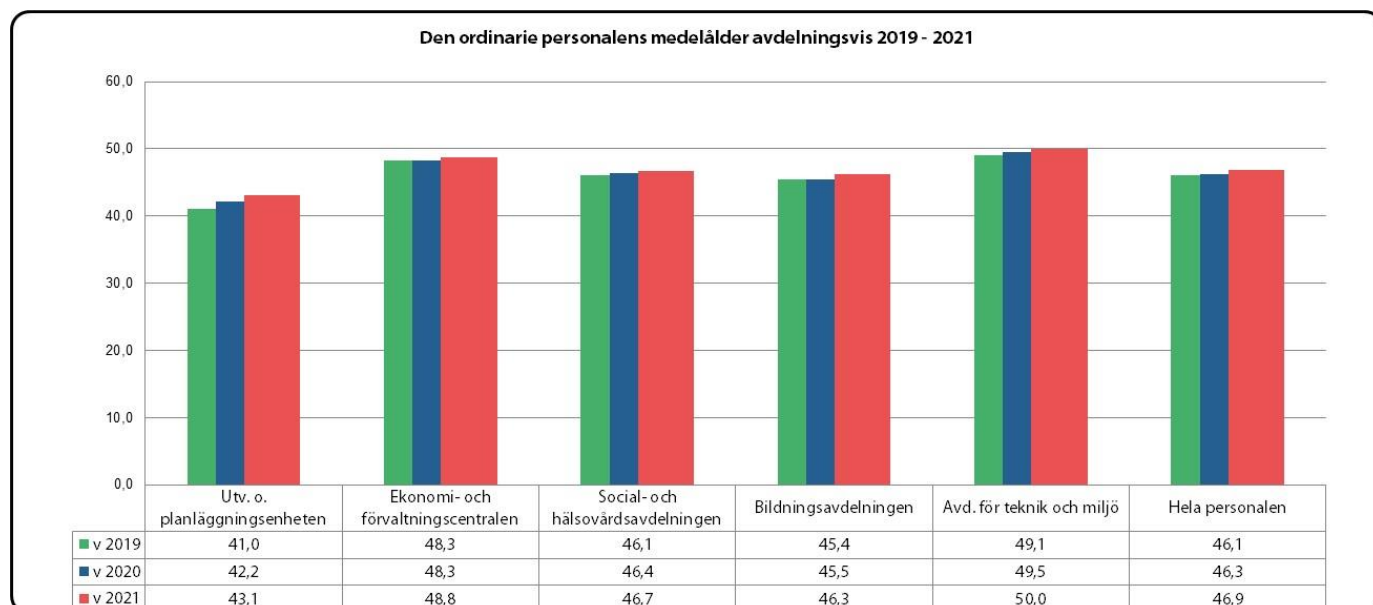
Av kommunens ledning var 55,6 % män och 44,4 % kvinnor. Av personer med andra chefsuppgifter var 24,5 % män och 75,5 % kvinnor. Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. Av totalt 490 personer med dessa yrkesbeteckningar är endast 7,6 % män.

Könsfördelningen inom de tio vanligaste yrkesbenämningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Klasslärare	74	16	90
Barnskötare inom småbarnspedagogik	83	1	84
Närvårdare	71	1	72
Lärare inom småbarnspedagogik	53	0	53
Skolgångshandledare- eftisledare	28	4	32
Lektor (grundskola)	25	6	31
Städare	24	1	25
Timlärare i huvudsyssla	19	6	25
Skolgångshandledare	20	2	22
Sjukskötare	22	0	22
Hälsovårdare	18	0	18
Speciallärare	16	0	16
Sammanlagt	453	37	490

4.2 Personalens åldersfördelning

I slutet av år 2021 var den ordinarie personalens medelålder 46,9 år. I Sibbo, såsom inom kommunsektorn överlag, är medelåldern högre än inom de andra arbetsmarknadssektorerna. Jämfört med år 2020 har medelåldern stigit något.



Avdelning	Medelålder						Sigt
	år 2021	under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år -	
Utv. och planl.centralen	43,1	0	10	3	4	2	19
Ekonomi- och förvaltn.cent.	48,8	1	9	11	14	10	45
Social- och hälsovårdsavd.	46,7	21	62	76	116	29	304
Bildningsavdelningen	46,3	25	114	161	171	48	519
Avd. för teknik och miljö	50,0	6	17	26	39	30	118
Ordinarie personalen	46,9	53	212	277	344	119	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 48,7 % av de ordinarie anställda 30–49 år, 46 % minst 50 år och 5,3 % under 30 år. I Sibbo är den största enskilda tioårsgruppen fortfarande 50–59-åringar.

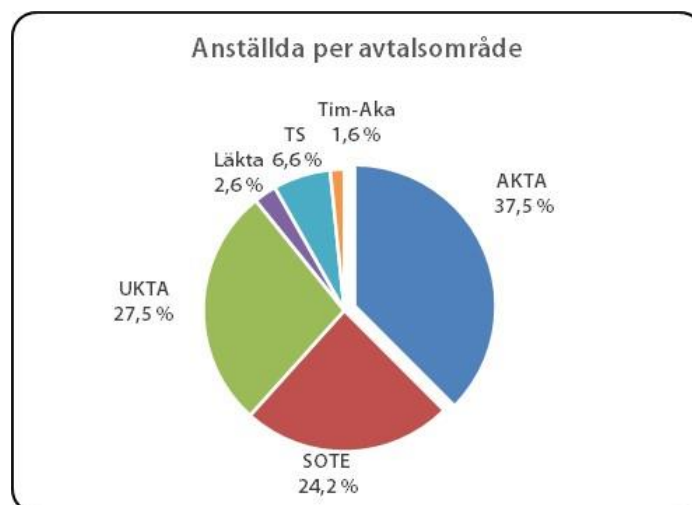
Kvinnornas medelålder var 47,0 år och männens 46,1 år. Inom hela kommunsektorn var kvinnornas medelålder 45,7 år och männens 45,5 år (statistik år 2020). Jämfört med föregående år har medelåldern stigit något på alla avdelningar och centraler. En jämförelse mellan avdelningarna visar att medelåldern är högst på Avdelningen för teknik och miljö.

I slutet av år 2021 var sammanlagt 39 ordinarie anställda antingen 63 år eller äldre. De äldsta ordinarie anställda i slutet av år 2021 var 65–66-åringar.

4.3 Personalstyrkan per avtalsområde

Sibbo kommuns personal hör till sex olika arbets- och tjänstekollektivavtalsavtalsområden: Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), social- och hälsovårdens arbets- och tjänstekollektivavtal (SH-avtalet), 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, liksom på andra håll inom den kommunala sektorn, skedde en betydande förändring inom avtalsområdet 1.9.2021 då social- och hälsovårdspersonalen fick ett eget tjänste- och arbetskollektivavtal. Dessutom överfördes lärare inom småbarnspedagogik till UKTA-avtalet.



Jämfört med Kommunarbetsgivarnas statistik för sommaren 2021, som delvis är en uppskattning av situationen 1.9.2021, har Sibbo betydligt fler lärare än kommunerna i genomsnitt (dvs. 8,5 % fler). Andelen personal som omfattas av TIM-AKA är 0,6 % större och andelen personal inom TS-avtalet är 0,6 % större. Även andelen personal som omfattas av AKTA är 9,5 % större, varav andelen personal inom SH-avtalet är 17,8 % mindre än inom kommunsektorn i genomsnitt. Även LÅKTA-personalens andel är 1,3 % mindre än inom kommunsektorn i genomsnitt.

Majoriteten av personalen är bosatt i Sibbo. De följande mest representerade hemorterna är Borgå, Helsingfors, Vanda och Kervo. Sibbo kommuns anställda kommer från ett relativt stort pendlingsområde. Av Sibbo kommuns anställda är 57 procent finskspråkiga och 43 procent svenskspråkiga.

I Sibbo kommun används cirka 250 olika uppgiftsbenämningar. De vanligaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo är klasslärare och barnskötare inom småbarnspedagogik. 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 (2020)
1 Klasslärare	Sjukskötare
2 Barnskötare inom småbarnspedagogik	Närvårdare
3 Närvårdare	Lärare inom småbarnspedagogik
4 Lärare inom småbarnspedagogik	Barnskötare inom småbarnspedagogik
5 Skolgångshandledare-eftisledare	Skolgångshandledare
6 Lektor (grundskola)	Lokalvårdare
7 Städare	Klasslärare
8 Timlärare i huvudsyssla	Klasslärare i grundskolan
9 Skolgångshandledare	Timlärare i huvudsyssla
10 Sjukskötare	Handledare

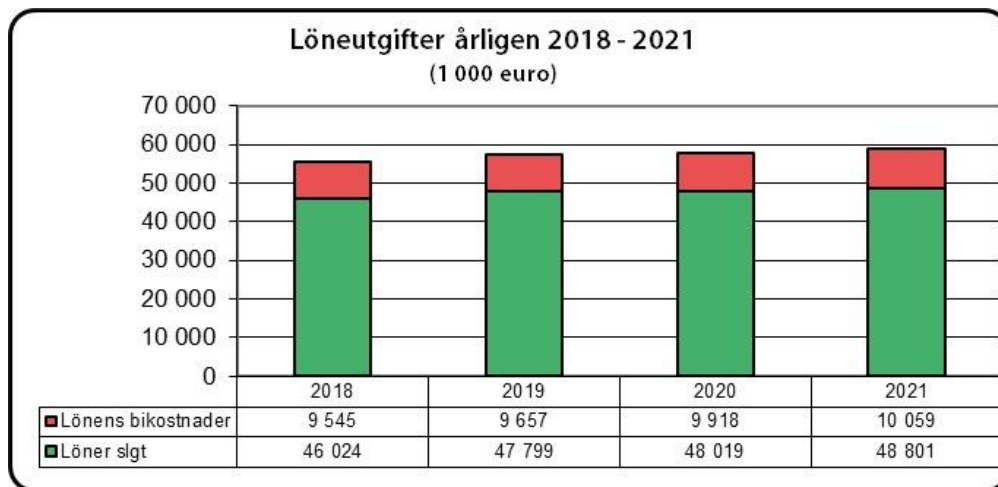
5. Personalutgifter

5.1 Löneutgifter

Kommunens totala personalutgifter, när även periodiserade semesterlöner, löne- och pensionsutgiftsbaserade avgifter samt sjukförsäkrings- och skadeersättningar inkluderas, var sammanlagt 59 886 230 euro, medan personalutgifterna år 2020 var 60 693 043 euro. De totala personalutgifterna minskade med andra ord med sammanlagt 1,3 %. Den totala budgeten för löner och arvoden (utan bikostnader) för år 2021 uppgick till 48 775 040 euro. De egentliga löne- och arvodeskostnaderna underskreds med 1,2 procent. År 2021 höjdes lönerna med en allmän höjning och en lokal justeringspott från och med den 1 april 2021.

Andelen vikarielöner och löner till visstidsanställda var större än uppskattat, medan lönekostnaderna för den ordinarie personalen låg i linje med budgeten. Arbetsgivaravgifterna för arbetslöshetsförsäkringen ökade 2021 enligt prognoserna, men avgifterna för olycksfallsförsäkringen var lägre än beräknat. Personalutgifterna per invånare 31.12.2021 uppgick till 2 699 euro (år 2020: 2 798 euro).

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 2020 i genomsnitt 0,9 procent på personalutgifterna och även år 2021 uppskattas sparåtgärderna uppgå till 1,7 %.



I lönekostnaderna ingår löner och sammanträdesarvoden samt tillhörande lönebaserade pensionsavgifter.

Den kalkylmässiga medellönen i Sibbo kommun år 2021 var 3 356 euro/årsverke. Enligt det kommunala arbetsmarknadsverket var medellönen inom kommunsektorn 3 372 euro år 2020.

Konto	Förv 12/2021	BG 2021	Förv-%	Förv 12/2020	Förändring-% 2021/2020
4002 Löner, fastanställda (1 000€)	26 574	30 604	86,8	25 860	2,8
4004 Löner, vikarier (1 000€)	4 739	2 096	226,1	4 220	12,3
4003 + 4008 Löner, lärare (1 000€)	9 068	9 482	95,6	9 166	-1,1
4013 Löner, lärarvikarier (1 000€)	852	161	529,2	500	70,4
Övriga löner (1 000€)	6 949	6 432	108,0	8 941	-22,3
Löner och arvoden slgt (1 000€)	48 182	48 775	98,8	48 687	-1,0
Årsverken, på årsnivå	1 196,3	1 189,0		1 212,2	
Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 356	3 418		3 347	
Kalkylmässig årslön €/år/årsverk	40 276	41 022		40 164	

Övriga kostnader som räknas till personalkostnaderna är investeringar i personalen. Personalinvesteringarna har här tagits i beaktande och de åtgärder som vidtagits inom dessa beskrivs närmare i styckena 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.

Andel 1 000 euro och %	2018	2019	2020	2021	Uppsk. 2021
Personalkostnader	56 877	58 116	60 693	59 886	63 078
Verksamhetskostn., slgt	130 315	138 416	139 313	145 301	152 840
Personalkostn. andel	43,6	42,0	43,6	41,2	41,3

Kommunens egenproducerade tjänster kompletteras med köptjänster. Antalet köptjänster är dock litet. Till dessa hör till exempel HNS tjänster, arbetshälsövårdstjänsterna och miljöhälsövården. Dessutom har en utomstående serviceproducent tagit hand om underhållet och städningen av vissa fastigheter. Kommunen köper också småbarnspedagogiktjänster och äldreomsorgstjänster för att komplettera tjänster som ordnas i kommunens egen regi. Vanligtvis köper kommunen till exempel olika typer av entreprenad- och konsulttjänster.

5.2 Pensionsutgifter

År 2021 uppgick arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgifter till sammanlagt 8 266 708 euro, vilket är 5 244 euro mera än år 2020. Kostnaderna för de pensionsavgiftsbaserade arbetsgivaravgifterna var 1 624 099 euro (år 2020: 1 579 788 euro).

Den lönebaserade pensionsavgiften omfattar både arbetsgivarens och arbetstagarens pensionsavgift samt avgiften för invalidpension. Målet med pensionsavgiften för arbetsförmögenhet är fortfarande att arbetsgivaren uppmuntras till att satsa på upprätthållandet av personalens arbetsförmåga och leta efter lösningar med vilka anställda med partiell arbetsförmåga kan erbjudas arbete. Risker för arbetsförmåga hos de anställda i arbetsgivarens tjänst räknas utifrån invalidpensionerna och antalet rehabiliteringsstöd. Den pensionsavgift för arbetsförmögenhet som arbetsgivaren betalar fastställs därefter enligt denna risknivå. Pensionsavgiften för arbetsförmögenhet fastställs för respektive arbetsgivare som en procent av lönebeloppet. Delinvalidpensioner och partiella rehabiliteringsstöd påverkar inte pensionsavgiften för arbetsförmögenhet. Pensionsavgifter för arbetsförmögenhet betalas inte heller 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 arbetsförmögenhet.

Sibbo kommuns invaliditetspensionsavgift var 0,62 % av lönesumman år 2021, år 2020 var den 1,02 % (Keval Nyckeluppgifter). Den positiva utvecklingen har påverkats av de åtgärder som vidtagits under 2019–2020 för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga, samt av det låga antalet beslut om rehabiliteringsstöd och invalidpension.

5.3 Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning

Personalutbildningen har ändrats på grund av coronaepidemin. Personalutbildningens direkta kostnader år 2021 var sammanlagt cirka 120 000 euro, vilket utgör cirka 121 euro per ordinarie anställd och cirka 0,25 % av lönesumman. Kostnaderna var således ungefär på samma nivå som 2020, men betydligt lägre än tidigare år. Närvaroutbildningar ordnades knappt alls under året, utan utbildningarna organiserades huvudsakligen på distans. Gratisutbudet har utnyttjats i stor utsträckning. Det har inte varit möjligt att sammanställa heltäckande statistik om utbildningarna.

Läroavtal används i fortbildningen av anställda i så stor utsträckning som möjligt, eftersom det är ett kostnadseffektivt sätt att få yrkesbehörighet eller avlägga en del av yrkesexamen. År 2021 påbörjade 11 chefer ledarskapsutbildningen som anordnas av Keski-Uudenmaan koulutus kuntayhtymä KEUDA i syfte att erhålla yrkesexamen i ledarskap. Under året inleddes sammanlagt 16 olika läroavtalsstudier.

Anställdas motions- och kulturaktiviteter understöddes med 59 743 euro år 2021. Kommunen erbjuder de anställda årligen en motions- och kulturförmån på 100 euro. Sammanlagda kostnader för denna förmån var 70 809 euro år 2020. Användningsstatistiken år 2021 visar att kommunanställda använde cirka 80 % av förmånen för motion och 20 % för kulturtjänster.

UTBILDNINGSKOSTNADER	2018	2019	2020	2021
Utbildningskostnader (1 000 €)	271	310	129	122
€/ordinarie anställd	280	313	128	121
% av lönesumman	0,59	0,65	0,27	0,25
Utbildningsdagar	2404	2748	973	926

	2018	2019	2020	2021
Kostnader för Må Bättre-dagarna	12 770	7 590		
Kurser gällande arbetshälsa	11 185	7 824		
Motions- och kulturförmån (€)	49 920	67 060	70 809	59 743
Antal anställda som utnyttjade förmånen	727	707	763	669

5.4 Kostnader för arbetshälsovården

Kommunen köper arbetshälsovårdstjänster av Kungsvägens arbetshälsa som är Borgå stads affärsverk. År 2021 uppgick kostnaderna för arbetshälsovårdstjänsterna till 513 038 euro. Arbetshälsovårdstjänsternas bruttokostnader var 53 412 euro högre än år 2020. Kostnaderna har ökat på grund av prisökningen, men även av att tjänsterna användes i normal eller högre än normal grad efter det första coronaåret (se 7.2 Arbetshälsovårdens verksamhet).

Kommunens nettokostnader beräknas uppgå till 231 000 euro. Denna uppskattning bygger på antagandet att FPA ersätter cirka 55 % av arbetshälsovårdens kostnader. Kostnaden efter FPA:s ersättning skulle således vara cirka 177 euro per anställd.

Av utgifterna gick 86 % till förebyggande verksamhet (FPA 1), vilket är 4 % mer än föregående år. Andelen som gick till sjukvårdsåtgärder (FPA 2) var 14 %, vilket är 4 % mindre än föregående år. I ersättningsklass 1 (förebyggande) ersätter FPA 60 % av kostnaderna och i ersättningsklass 2 (sjukvårdsåtgärder) ersätter FPA 50 % av kostnaderna.

Arbetshälsovårdens verksamhet inriktades på förebyggande tjänster i enlighet med planen och ligger för närvarande på den nationella målnivån när det gäller kostnadsdelning (rekommendationen är 80/20). Avtalet om arbetshälsovård och handlingsplanen är inriktade på förebyggande arbete. Avtalet omfattar sjukvård i arbetshälsosyfte men inte akut vård av till exempel förkylningssymtom, inte heller behandling av underliggande sjukdomar som 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 granskar maximiantalet enligt sina egna kriterier.

Kostnader för arbetshälsovården	2019	2020	2021
Totala kostnader (€)	451 319	459 626	513 038
Kostnader/person	172,00	147,00	141,00
Förebyggande arbete (%)	75,1	82	86
Sjukvård (%)	24,9	18	14

6. Personalens produktivitet och välmående

6.1 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron fortsatte sin ogynnsamma utveckling under 2021. Sjukfrånvaron ökade med 1 595 dagar till totalt 21 021 kalenderdagar. Även om korttidsfrånvaron på 1–7 dagar minskade med 1 197 kalenderdagar, ökade sjukfrånvaron på mer än 7 dagar med 2 580 dagar. Antalet korta frånvaron på 1–7 dagar ökade med 212 dagar.

Som ett tecken på positiv utveckling kan man dock konstatera att antalet korta sjukfrånvaron minskade något, fastän det rekommenderades att tröskeln för att stanna hemma vid coronarelaterade symptom ska vara låg och personalen följde denna rekommendation mycket bra.

I förhållande till personalstyrkan var sjukfrånvaron 16,1 kalenderdagar per arbetstagare, vilket är mera än förr. Per varje fullt årsverke uppgick sjukdagarna till 17,5 dagar. År 2020 var genomsnittet för kommunsektorn 16,7 dagar. Av alla våra anställda som arbetade under året tog cirka 41 procent inte ut någon sjukfrånvaro alls under året.

Sjukfrånvarodagarnas direkta kostnader uppgick till 1 543 134 euro, dvs. 87 699 euro mer än år 2020 (1 455 435 euro). De direkta kostnaderna består av löner som betalas för icke arbetade timmar och tar hänsyn till den sjukpenning som betalas av FPA och eventuell deltidfrånvaro eller obetald frånvaro. Kalkylen tar dock inte hänsyn till indirekta kostnader för sjukfrånvaro, t.ex. värdet av tjänster som inte tillhandahålls eller eventuella löner för vikarier.

Forskning och statistiska uppgifter från Arbetshälsoinstitutet, Keva och FPA visar att det första coronaåret (2020) inte verkar ha ökat sjukfrånvaron nämnvärt, och att antalet sjukdagar som ersätts av FPA minskade år 2020. Skillnaderna mellan yrkesgrupper när det gäller sjukfrånvaro har dock ökat inom den kommunala sektorn. År 2020 var kommunala arbetstagare i genomsnitt 16,7 dagar frånvarande från arbetet på grund av egen sjukdom. År 2019 var antalet 16,5 dagar.

Skillnaderna mellan yrkesgrupperna när det gäller sjukfrånvaro har dock ökat. Till exempel har sjukfrånvaron ökat tydligt i flera yrkesgrupper inom vårdsektorn jämfört med år 2019. För lärare inom småbarnspedagogik, barnskötare, skolgångshandledare, tandskötare, sjukskötare och hälsovårdare ökade det genomsnittliga antalet frånvarodagar med 1,5–3 dagar jämfört med år 2019.

Vårdyrken, liksom andra yrkesgrupper med fysiskt krävande arbete, fortsätter också att ligga i topp när det gäller den genomsnittliga sjukfrånvaron 2020: skolgångshandledare, hemvårdspersonal, sjukskötare och närvårdare, barnskötare, familjedagvårdare, tandskötare, lokalvårdare, sjukskötare, hälsovårdare och lärare inom småbarnspedagogik var i genomsnitt frånvarande i 21–29 dagar per år. Minst sjukfrånvaro på grund av egen sjukdom hade chefer, specialsakkunniga, ekonomisekreterare, informatörer och lärare (i genomsnitt 6–8 dagar).

Skillnaderna mellan olika yrkesgrupper framhävs i Kevas uppgifter om sjukfrånvaron inom den kommunala sektorn. Sjukfrånvaro på mer än åtta dagar, men också på mellan en och tre månader, har blivit vanligare under 2020 för sjuk- och hälsovårdspersonalen i kommunerna och städerna. Särskilt de längsta frånvarotiderna ökar kostnaderna för sjukledighet. Däremot var färre personer inom förvaltning och planering frånvarande från arbetet på grund av sjukdom än tidigare. Enligt Kommun 10-undersökningen har sjukfrånvaron bland personer över 50 år minskat, men sjukfrånvaron bland personer under 30 år har ökat och de har i genomsnitt fler sjukskrivningar än personer i åldern 30–50 år.

Ökningen av sjukdagpenningar som betalas ut på grund av psykisk ohälsa verkar ha planat ut under 2020. De sjukpenningdagar som FPA betalade på grund av depression minskade, men de dagar som betalades på grund av ångestsjukdomar fortsatte att öka.

SJUKFRÅNVARODAGAR I MEDELTAL/PERSON			
	Sibbo antal personal	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk
	31.12		
2021	16,1	17,5	
2020	14,8	16,3	16,7
2019	13,5	14,6	16,5
2018	14,7	16,0	16,7

Sjukfrånvarodagarna enligt personalstyrkan har beräknats utifrån kalenderdagar, men om man granskar sjukfrånvaron enligt arbetsdagar är frånvarodagarna sammanlagt 15 982, i medeltal 12,2 dagar/person. År 2020 var antalet sjukfrånvarodagar 14 514, dvs. 11,1 arbetsdagar/person.

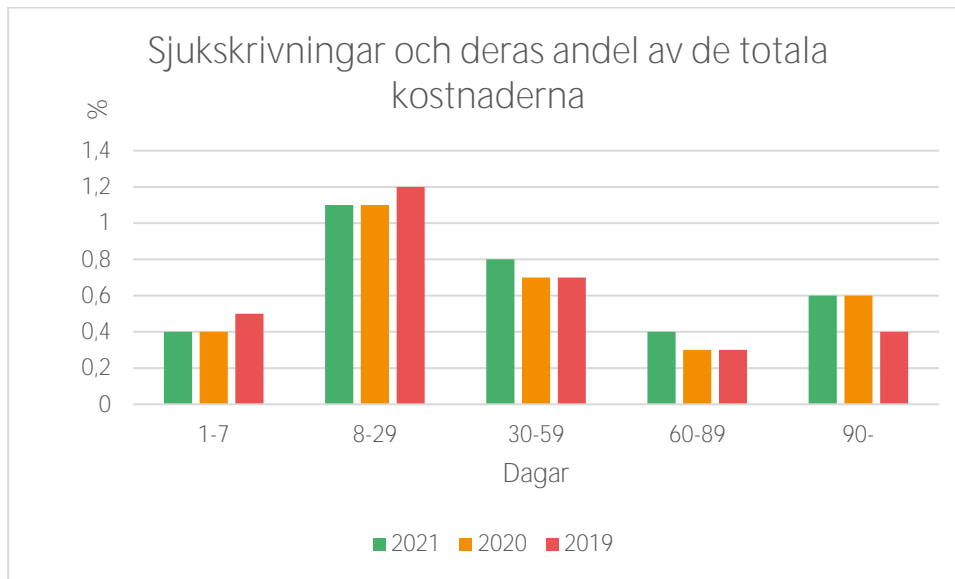
HELA PERSONALENS SJUKFRÅNVARO (kalenderdagar)			
	2019	2020	2021
1-7 dagar	6 228	5 539	4 342
över 7 dagar	10 945	12 813	15 393
Oavlönad	511	1 074	1 286
	17 684	19 426	21 021



Antalet sjukskrivna personer förändrades inte nämnvärt. År 2021 var 20 fler personer frånvarande på grund av sjukdom (842) än år 2020 (822). Korta sjukfrånvaron minskade med 1 197 dagar. Antalet personer som var frånvarande på grund av sjukdom var nästan oförändrat. Korttidsfrånvaron har fortsatt att sjunka, även om det andra året av coronaepidemin innebar en fortsatt låg tröskel för sjukfrånvaro. Minskningen av antalet korta frånvarotillfällen verkar påverkas av en minskad förekomst av förkylningar, säsongsinfluensa och norovirus.

Sjukfrånvaro på mer än 7 dagar ökade med 2 580 dagar. Antalet personer som var frånvarande i mer än sju dagar ökade något under året jämfört med år 2020 (sammanlagt 424 personer). Det största antalet frånvaron förekommer i grupperna 30–60 dagar och 60–90 dagar. Dessa grupper har också sett den största ökningen av kostnaderna för sjukfrånvaro.

I fyra av fem fall lyckades återgången till arbetet med hjälp av stödåtgärder, och den anställda återgick till arbetet antingen på heltid eller deltid. Sjukfrånvaron fortsatte eller arbetsförhållandet tog slut för 20 % av dem som fick stöd.



Tjänsten Nyckeluppgifter av Keva

Frånvaron på mer än 90 dagar minskade med 651 dagar år 2021. Under 2021 var 49 arbetstagare frånvarande i sammanlagt 7 245 dagar och under 2020 var 48 arbetstagare frånvarande i 7 896 dagar. Långvarig frånvaro orsakas i allmänhet av allvarliga och långvariga sjukdomar och av väntan på beslut om rehabiliteringsstöd eller invalidpension.

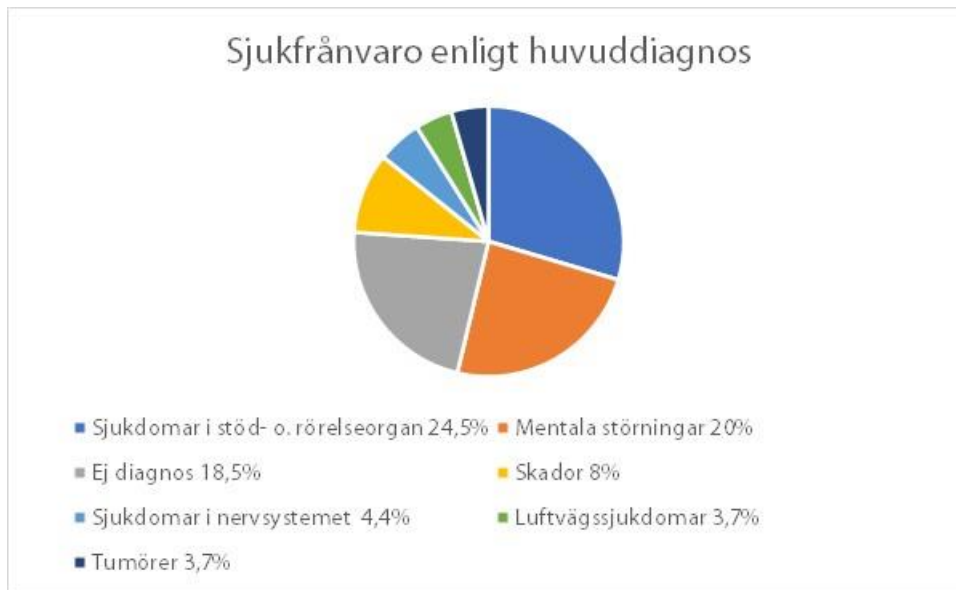
I slutet av året var 49 personer frånvarande i mer än 90 dagar, varav 8 personer fick rehabiliteringsstöd och 2 personer avgick med invalidpension. 17 personer återgick till arbetet och för 6 personer utvecklades en plan för återgång till arbetet. För 16 personer fortsatte sjukfrånvaron under 2022, eller personens anställningsförhållande hann upphöra under året.

På avdelnings- och centralnivå har sjukfrånvaron ökat stadigt. Den största ökningen av sjukfrånvaron har skett inom Avdelningen för teknik och miljö, Utbildningstjänster samt Social- och hälsovårdstjänster. När det gäller småbarnspedagogik är siffrorna något lägre än tidigare.

6.2 Orsaker till sjukfrånvaro

Enligt statistiken över arbetshälsovården var sjukdomsorsakerna följande: sjukdomar i stöd- och rörelseorganen 24,5 %, psykiska sjukdomar 20 %, ingen diagnos/egen anmälan (1–7 dagar) 18,5 % av sjukfrånvaron. Andra diagnoskategorier är privata olyckor och skador (8 %), neurologiska sjukdomar (4,4 %), tumörer (3,7 %) och luftvägssjukdomar (3,7 %). Sjukfrånvaro på grund av coronavirus ingår i luftvägssjukdomarna. Baserat på arbetshälsovårdens uppgifter om diagnoser fanns det 171 dagar av covid-19-relaterad sjukfrånvaro under 2021 jämfört med 124 dagar under 2020.

Den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro var sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, med en ökning på 0,5 % jämfört med 2020. Det näst högsta antalet frånvarotillfällen var på grund av psykisk ohälsa, en ökning med 2 % jämfört med föregående år. Den mest positiva utvecklingen har skett i frånvaron med chefens tillstånd, där det skedde en minskning med 6,5 % jämfört med föregående år. Luftvägssjukdomar har utvecklats gynnsamt trots coronaepidemin, med en minskning på 1,3 % jämfört med föregående år. Även antalet tumörer har minskat med 3,3 %.



Arbetshälsovården skriver ut 54 % av alla sjukfrånvarointyg (2020: 42 %). Förändringen är positiv och 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. Arbetshälsovården skriver majoriteten av frånvarointygen som rör psykisk ohälsa, sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och luftvägssjukdomar.

6.3 Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvaroorsaker än semestrar, utbildning och sjukfrånvaro är olika slags tjänste- och arbetsledighet. Jämfört med år 2020 var antalet tjänste- och arbetsledighetsdagar år 2021 totalt 477 dagar färre, och antalet personer som höll sådan ledighet var 17 fler.

Frånvaroorsak	Dagar	Antal personer
Familjeledigheter	14075	241
- varav vård av sjukt barn	779	
Alterneringsledighet	895	7
Studieledighet	6028	48
Privat orsak- utan lön	5220	443
Skötsel av annan tjänst utanför komm	1357	8
Sammanlagt	23 680	747

7. Arbetarskydd och arbetshälsovårdens verksamhet

7.1 Arbetarskyddsverksamhet

När coronaläget fortsatte utan att visa tecken på att upphöra fokuserade arbetsmiljöarbetet på att stödja arbetsplatser och arbetsgemenskaper, upprätthålla hälsosäkerhet samt uppdatera riktlinjer. Arbetsplatserna uppdaterade sina utredningar och bedömningar av risker flera gånger under året i takt med att coronaläget förändrades.

På arbetsplatserna uppfattades anvisningarna och efterlevnaden av dem delvis som problematiska, eftersom de förändrades i snabb takt och riktlinjerna utfärdades inte bara av arbetsgivaren utan också av Social- och hälsovårdsministeriet, THL och Utbildningsstyrelsen. Anvisningen om användning av ansiktsmask samt anvisningen om distansarbete var i kraft under största delen av året.

Ökningen av coronavirusvarianten i Sibbo ledde också till att de anställda blev exponerade och insjuknade i coronasjukdomen oftare under sin fritid, trots att arbetsplatserna var mycket samvetsgranna när det gällde att följa riktlinjerna för hälsosäkerhet, inklusive användning av munskydd. Enligt regionförvaltningsverkets riktlinjer ska arbetsgivarna samla in uppgifter om de personer som faktiskt utsätts för coronaviruset och följa upp med sjukdomsläget. Antalet arbetstagare som faktiskt utsattes för smittsamma sjukdomar i arbetet var lågt. Detta visar att hälsosäkerhetsanvisningarna har följts på arbetsplatsen.

Även om det fanns fler signaler från arbetsplatserna om trötthet och mindre ork i arbetet avspeglades detta inte i korta sjukskrivningsperioder och inte heller i arbetshälsoenkätens resultat. Arbetsplatserna rapporterade dock att den ökade bristen på vikarier och de utökade arbetsuppgifterna påverkade arbetstagarnas och chefernas förmåga att hantera situationen och ökade stressen i arbetet.

Anställda inom småbarnspedagogiken och utbildningstjänster belastades särskilt av coronaläget när antalet barn och unga som exponerades för corona ökade och karantänerna påverkade arbetsarrangemangen. Den psykosociala stressen ökade också genom frågor som rör familj, barn och ungdomar. Det fanns dock fortfarande ett antal enheter där det inte fanns något behov av att övergå till karantän eller distansundervisning alls under året.

Inom social- och hälsovården ökade antalet sjukdomsfall och det fanns inte tillräckligt med vikarier. Arbetet med att införa coronavaccinationerna och utvidga dem att omfatta allt fler grupper samt spårningen av coronasmittor under hela året bidrog bland annat till att vårdskulderna byggdes upp och att förebyggande arbete uteblev. Liksom under det första coronaåret krävdes det särskild ansträngning och flexibilitet av personalen även under det andra året. Efter beslutet om övergång till Östra Nylands välfärdsområde har också det förberedande arbetet och andra frågor i anslutning till övergången inverkat på de anställdas välbefinnande.

Enligt regionförvaltningsverkets riktlinjer ska arbetsgivarna samla in uppgifter om de personer som faktiskt utsätts för coronaviruset och följa upp med sjukdomsläget. Antalet arbetstagare som faktiskt utsattes för smittsamma sjukdomar i arbetet var mycket lågt. Detta visar att hälsosäkerhetsanvisningarna har följts på arbetsplatsen.

Arbetarskyddsfullmäktigenas verksamhet var huvudsakligen inriktad på internt samarbete inom organisationen (t.ex. arbetsgrupper för samarbete, styrning, förändring och utveckling), utveckling och korrigerande åtgärder (arbetsplatsbesök och åtgärder riktade till arbetsgemenskaperna, utbildning, utarbetande och upprätthållande av anvisningar, riskanalyser och övervakning av statistik) samt information och utbildning. Under året fokuserade arbetarskyddsfullmäktigena också på inomhusluften. Arbetarskyddsverksamheten har utvecklats i riktning mot rådgivande och konsultativ vägledning. Gemensam vägledning riktad mot arbetsgemenskaper har bibehållits.

Arbetarskyddsfullmäktigena stöder aktivt arbetsgemenskaperna och cheferna i frågor som rör corona (t.ex. identifiering av faror och riskbedömning, processkontroll och -övervakning samt stöd till personalen). Arbetet med de vanliga hälso- och säkerhetsfrågorna fortsatte också. Utbildningar om arbete i arbetarskyddspar fortsatte. Responsen om utvecklingen av arbetarskyddsarbetet och hur den tillämpas på arbetsplatserna är uppmuntrande. Vissa arbetsplatser har kunnat utnyttja och utveckla sitt arbetssätt på ett bra sätt under coronaepidemin.

De utbildningar i arbetsplatskompetenser som inleddes förra året fortsatte, både ansikte mot ansikte och på distans. Utbildningarna har i sin helhet varit mycket välkomna på arbetsplatserna och enligt responsen har de haft en inverkan på utvecklingen av arbetsgemenskapernas funktionssätt. Antalet olika typer av störande beteende på arbetsplatserna ökade inte nämnvärt, men fler arbetsplatsrelaterade frågor diskuterades än föregående år.

Regionförvaltningsverket gjorde en platsspecifik arbetsmiljöinspektion med fokus på den psykosociala stressen hos ledningen och cheferna vid Ekonomi- och förvaltningscentralen, Avdelningen för teknik och miljö, Utvecklings- och planläggningscentralen samt Sibbo Vatten.

Arbetarskyddet och arbetshälsovården fortsatte att samarbeta aktivt under året och träffades varannan månad. Mötena var främst inriktade på arbetsplatsundersökningar och utveckling av verksamheten. Arbetshälsovårdens verksamhetsplan uppdaterades och granskades vid samarbetskommitténs möte i december. Uppdateringen föregicks av en utvärdering av det gångna årets verksamhet. Verksamhetsplanens innehåll uppdaterades gällande de årliga prioriteringarna, bland annat vaccinationer i samband med arbetslivet och förberedelser inför ändringen av 48 a § i lagen om smittsamma sjukdomar.

Arbetarskyddsval förrättades år 2021 inom hela kommunsektorn. Nya arbetarskyddsfullmäktige valdes för verksamhetsperioden 2022–2025. Förberedelserna inför valet inleddes med arbetarskyddspersonalen på våren. Arbetet omfattade en utvärdering av arbetarskyddsarbetet och förhandlingar med företrädare för organisationerna. Man enades om de områden som arbetarskyddsfullmäktigena representerar och om koefficienten för beräkning av tiden. Det beslutades att fortsätta med en heltidsanställd arbetarskyddsfullmäktig (som betjänar alla tjänster förutom social- och hälsovårdstjänster) och en deltidsanställd arbetarskyddsfullmäktig (för social- och hälsovårdstjänster). Tjänsteinnehavarna hittade också en egen representant bland dem. Till ersättare utsågs två kandidater. Ett undantag var social- och hälsovårdstjänsterna, som kunde locka in bara en kandidat. Inom social- och hälsovårdstjänsterna utsågs ersättaren genom sämjoval. För valet av en heltidsanställd arbetarskyddsfullmäktig förrättades ett urneval som organiserades av arbetarskyddsvalkommittén. I valet av en representant för tjänsteinnehavarna kom man överens om att ordna kandidaterna på ett sätt som är lämpligt för verksamheten. Social- och hälsovårdstjänsternas arbetarskyddsfullmäktig och tjänsteinnehavarnas egentliga arbetarskyddsfullmäktig övergår till Östra Nylands välfärdsområde den 1 januari 2023.

7.2 Arbetshälsovårdens verksamhet

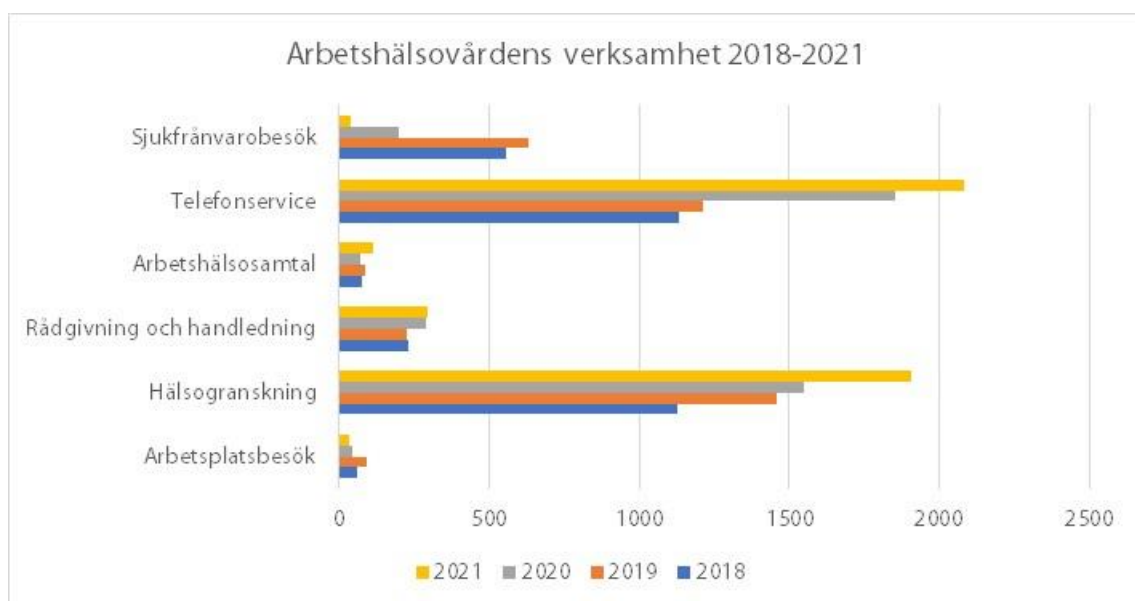
Kungsvägens arbetshälsa i Sibbo hade under året en arbetshälsoläkare (3 dagar/vecka), två arbetshälsovårdare, en arbetsfysioterapeut (2 dagar/vecka) och en arbetspsykolog (1 dag/vecka).

Distansmottagningar och distanskonsultationer kunde användas till exempel för förhandlingar kring arbetshälsan. Lagstadgade arbetsplatsundersökningar hölls delvis som hybridmöten. Arbetshälsovårdarna utförde 5 arbetsplatsutredningar (31 besök) mer än under året 2020 (26 besök). Några av de planerade arbetsplatsbesöken sköts upp till nästa år. Besöken genomfördes i samarbete med arbetshälsovården, chefen, arbetarskyddsfullmäktigen och vid behov med arbetsmiljöchefen och en representant av Lokalitetsförvaltningen. Andra arbetsplatsbesök (5 st.) utfördes av en arbetsfysioterapeut.

Arbetsfysioterapeutens tjänster användes i mindre grad än vanligt, vilket berodde på personalomsättning. Därför minskade även arbetsfysioterapeutens besök betydligt på arbetsplatserna. Största delen av arbetsfysioterapeutens arbete ägnades åt individuell rådgivning av anställda (206 besök). På grund av ett byte av arbetspsykolog blev det ett kort avbrott i tjänsten. Arbetspsykologens tjänster var huvudsakligen inriktade på individuella besök, som uppgick till 146 besök under året (141 besök 2020).

Antalet hälsokontroller och besök hos specialister ökade som en del av bedömningen och uppföljningen av arbetsförmågan hos partiellt arbetsföra anställda. Antalet hälsokontroller har också påverkats av en ökning av anställningsundersökningar som beror på den stora personalomsättningen. Ökningen av besök och kostnader korrelerar med en ökad sjukfrånvaro.

I slutet av året startade Verve Oy två KIILA-rehabiliteringsgrupper för FPA. Kurserna pågår i ungefär ett år och rehabiliteringen sker i nära samarbete med den anställdas egen arbetsplats och chef. En av kurserna riktar sig till städ-, köks- och fastighetsunderhållssektorn, medan den andra är avsedd för alla andra yrken. Högst 8 personer får delta i respektive kurs.



Stöd till partiellt arbetsföra

Under året omfattades 82 anställda av arbetshälsovårdens och arbetsgivarens så kallade effektiverade stöd. Effektiverat stöd avser åtgärder som syftar till att stödja en arbetstagares återgång till arbetet efter en längre tids sjukfrånvaro (30–90 dagar). Jämfört med föregående år ökade antalet partiellt arbetsföra och vissa av ärenden tog längre tid att behandla. Coronatiden har inte haft någon påverkan på behandlingen av ärenden förknippade med partiellt arbetsföra eller på ansökan om förmåner, men den har påverkat arrangemangen för återgången till arbete. De anställda återvände huvudsakligen till sina egna arbeten.

Sammanlagt 114 förhandlingar kring arbetshälsan hölls i samband med åtgärder för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga och möjliggöra deras återgång till arbetet. Det är 40 fler än föregående år. Dessutom hölls cirka 50 möten med arbetsgivaren för att diskutera den anställdas arbetsförmåga, ta reda på olika ekonomiska förmåner eller ansöka om yrkesinriktad rehabilitering. Dessa genomfördes i samarbete med chefen, den anställda och arbetsmiljöchefen. Cheferna har blivit mer aktiva när det gäller att använda arbetsgivarens diskussioner om arbetsförmåga som förberedelser inför förhandlingar kring arbetshälsan, så siffran omfattar inte diskussioner som förts av cheferna. I den tidigare fasen av det effektiverade stödet har man med chefens beslut använt anpassningsbart arbete som stöd för att bidra till den anställdas förmåga att klara sig i arbetet. Anpassat arbete användes i allt större grad under året. Informationsförmedlingen om de olika stödformerna ökades under året, t.ex. i samband med utbildning av arbetarskyddspar och genom att utarbeta anvisningsmaterial.

Under året beviljades 5 nya delinvalidpensioner eller partiella rehabiliteringsstöd, tack vare vilka arbetstagnarna kan fortsätta med sitt eget arbete. Partiell sjukdagpenning har använts 22 gånger i samband med återgång till arbete. Under året genomfördes 8 försök med yrkesinriktad rehabilitering med stöd av Keva eller FPA.

En stor procentandel av ansökningar om deltidssjukpenning, pensioner och yrkesinriktad rehabilitering får fortfarande ett positivt beslut. I ansökningsprocessen har man satsat på att handleda den anställda och chefen samt på att kartlägga den anställdas funktionsförmåga och ork i arbetet bättre än förr. För detta har man till exempel konsulterat specialistläkare och använt arbetsfysioterapeutens och -psykologens kartläggningar samt behövliga diagnostiska utbildningstjänster.

7.3 Arbetshälsoenkät riktad till personalen 2021

I enlighet med de mål som fastställts av fullmäktige genomför kommunen årligen en personalundersökning. En digital arbetshälsoenkät sammanställd av Keva anordnas alternerande år med en enkät om socialt kapital. Den föregående Kevaundersökningen genomfördes i Sibbo kommun 2019.

Personalenkäten genomfördes 15.11–7.12.2021 för att kartlägga personalens välmående i arbetet. Enkäten innehöll frågor om bl.a. arbetets smidighet och arbetstagnarnas 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 år 2021 genomfördes med Kevas nätverktyg. Samma enkät används även i andra kommuner, vilket gör att resultaten är jämförbara med andra liknande kommuner. Sammanlagt 831 anställda och chefer svarade på enkäten i Sibbo. Svartsprocenten var 70,1 %, vilket är högre än år 2020 när man fick svara på en enkät om socialt kapital, och betydligt bättre än år 2019 när man svarade på Kevas enkät. När det gäller avdelningarna var det Utvecklings- och planeringscentralen som hade den högsta svarsfrekvensen, men skillnaderna mellan avdelningarna är inte särskilt stora. År 2021 var det Bildningsavdelningen som stod för den största ökningen av svarsfrekvensen. Enkäten besvarades mest aktivt av chefer, förvaltnings- och kontorsarbetare samt av personer med expertuppgifter.

Enkätfrågorna och -ämnena var exakt de samma som år 2019. Frågorna framställdes i form av påståenden och svaren poängsattes på skalan 1–5 beroende på om svararen var av samma eller av annan åsikt. Resultaten behandlas och presenteras som medeltal för avdelningarna, ansvarsområdena och enheterna. Om det i enheten har lämnats in under fem svar kan resultaten dock inte rapporteras eller behandlas.

De anställdas svar liknar dem från 2019, även om läget har försämrats något på flera områden. Försämringen av de genomsnittliga svars-poängen ligger dock på en nivå som motsvarar en tiondels poäng och förändringen kan därför inte anses vara signifikant. För det mesta är resultaten fortfarande bra. Den enda större förändringen är de anställdas vilja att rekommendera sin arbetsplats till sina bekanta. År 2021 svarade 68 % av Sibboanställda att de skulle rekommendera sitt jobb till andra, jämfört med 75 % år 2019. Denna förändring av den så kallade interna arbetsgivarbilden undersöks ytterligare under 2022. Även känslan av att tiden räcker till för att sköta det egna arbetet har blivit något sämre jämfört med år 2019. Andra delområden som fortfarande kräver utveckling är t.ex. samarbetet mellan enheterna och hur det fungerar, hur öppet organisationen är och hur den leds samt hur jämlikt arbetstagarna behandlas.

Resultaten visar en betydande förbättring av chefernas upplevda välbefinnande på jobbet inom ett antal områden. Den genomsnittliga svars-poängen har ökat med så mycket som tre eller fyra tiondels procentenheter.

Sibbos resultat är fortfarande ett av 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.

Antalet mål- och stödsamtal har förblivit lågt, främst på grund av avsaknaden av ett elektroniskt verktyg till följd av förändringen av HR-informationssystemet. År 2022 använder man dock ett integrerat formulär för mål- och stöddiskussioner. Formuläret finnas tillgängligt i Populus.

Anvisningar och en riktgivande tidsplan har utarbetats för behandlingen av resultaten. Målet är att arbetsgemenskapen fortsätter använda enkätsvaren som grund när de planerar och genomför utvecklingsåtgärder.

7.4 Arbetsolycksfall

År 2021 inträffade 54 arbetsolyckor och i 35 fall betalades ersättning från olycksfallsförsäkringen. Av dessa inträffade 12 under arbetsresan och 42 i arbetet. Olyckorna som inträffade i arbetet omfattar även misstänkta arbetssjukdomar och olyckor som uppkommit i samband med en arbetsrörelse. Under 2021 utökades försäkringsskyddet för distansarbete med en separat distansarbetsförsäkring. Inga olyckor vid distansarbete rapporterades under 2021. Två av arbetsolyckorna som skedde under arbetsresan och 19 av arbetsolyckorna i själva arbetet var lindriga och orsakade inga kostnader eller frånvaro.

År 2021 var antalet sjukfrånvarodagar på grund av olyckor sammanlagt 247 (sammanlagt 261 dagar år 2020). Frånvarotiden var huvudsakligen mindre än tre dagar. I 12 fall av arbetsolyckorna i själva arbetet var den anställda frånvarande i mer än tre dagar. Längre frånvaron var förknippade med halkningsolyckor, som också gav upphov till de högsta kostnaderna. Ersättningarna visar att det under årets gång inträffade fem allvarligare olyckor, varav fyra på arbetsresan. Skadorna orsakades huvudsakligen av hala ytor eller en yttre orsak. Sjukfrånvarodagar på grund av arbetsolyckor ingår inte i övriga sjukfrånvarosiffror som nämnts ovan.

Arbetsolycksfall	2019	2020	2021
I arbetet	70	47	42
På arbetsresa	13	16	12
Sjukfrånvarodagar	226	261	247
Olycksfall sammanlagt	83	63	54

Majoriteten av arbetsolyckorna inträffade på Social- och hälsovårdsavdelningen (48 % av fallen) och Bildningsavdelningen (också 48 %).

Arbetsolyckorna inträffade vanligen under årets första tre månader eller under årets sista tre månader. Den vanligaste orsaken var att man halkade, snubblade eller föll, vilket resulterade i stukningar, sträckningar, skakningar eller skador i övre och nedre extremiteterna. Det näst högsta antalet olycksanmälningar berodde på plötslig fysisk eller psykisk stress. Det skedde fyra stick- och skärolyckor. Fordons- och cykelolyckor var vanligare än tidigare (8 st.), varav fyra med djur inblandade (t.ex. kollision med ett rådjur). Våld förekommer oftare än förr i samhället, vilket återspeglas i olycksstatistiken i beskrivningen av händelserna som ledde till olyckan. Beskrivningen stödjer HaiPro-statistiken som visar en ökning av våld inom vård- och omsorgsarbetet, småbarnspedagogiken och utbildningstjänsterna. En del av dessa fall av våld eller hot registreras fortfarande som tillbud, trots att de uppfyller kriterierna för en arbetsolycka.

År 2021 betalades kommunen sammanlagt 43 397 euro i ersättning på grund av arbetsolyckor. Summan är 23 260 euro mindre än år 2020 (66 657 euro).

Kostnader för arbetsolycksfall 2016 - 2020					
	2017	2018	2019	2020	2021
Ersättningar	67 596	80 250	29 474	66 657	43 397

Tillbud och hotfulla situationer

Sammanlagt 142 fall av tillbud och hot anmäldes under året. Av dessa inträffade 65 på Bildningsavdelningen och 61 på Social- och hälsovårdsavdelningen. Arbetsplatserna har fått utbildning och instruktioner om att rapportera alla tillbud och hot, men det är osannolikt att alla incidenter har rapporterats. De rapporterade siffrorna är således bara en bråkdel av de faktiska incidenterna.

De mest rapporterade incidenterna var sådana där en kund eller klient försökte fysiskt skada en anställd genom att sparka, slå, vifta, nypa, klösa, bita eller kasta saker, men utan att incidenten ledde till en egentlig arbetsolycka.

Det näst högsta antalet rapporter gällde psykiskt våld från kundens eller klientens sida, där personen använde ett kränkande språk och/eller misshandlade den anställda verbalt. Det tredje största antalet rapporter gäller fall där kunden eller klienten hotar med våld, antingen genom att uppträda hotfullt och/eller genom att verbalt säga att hen kommer att begå en våldshandling. Hotet har förstärkts genom fysiska handlingar, inklusive hand signaler. Hoten är grova och olämpliga i tonen.

Det finns också rapporter om psykiska hot från släktingar, vårdnadshavare eller andra kunder eller klienter. Coronaläget kan ha bidragit till en ökning av olämpligt och störande beteende. Enskilda rapporter har mottagits om fysiska incidenter som rör t.ex. elsäkerhet, situationer som orsakats av ett rörligt föremål eller situationer som orsakats av den anställdes egna handlingar.

Andra säkerhetsobservationer har gjorts, t.ex. när det gäller arbetsergonomi och hälsosäkerhet, och det finns brister i kommunikationen. Det finns inga rapporter om hot eller olämpligt skrivande via sociala medier, men feedback via olika sociala medier har samlats in.

7.5 Behandling av inneluftsfrågor

Antalet så kallade inneluftsobjekt har minskat. Man har hittat lösningar på problemen med inneluften och situationen är bättre än tidigare. Problem har till exempel uppstått när kommunen har tagit emot nya byggnader som har tagits i bruk trots att en del av renoverings- och byggarbetena inte har slutförts. Faktorer som påverkar luftkvaliteten inomhus har inträffat under eller efter byggnadsfasen i samband med dammbekämpning, städning, byggnadsteknikens funktion och val av yt- och möbelmaterial. Processen för att hantera inneluftproblem har utvecklats under de senaste åren och fungerar bra när det gäller anmälningar, kontakter, utredningar och genomförande.

Jokipuiston koulu flyttade till tillfälliga lokaler i Nickby Hjärta hösten 2021. Daghemmet Metsätien päiväkoti flyttade tillfälligt till tre olika fastigheter. De studier som påbörjades vid daghemmen Landsängens daghem och Mäntymäen päiväkoti användes som grund när arbetet fortsatte med planeringen av renoveringsåtgärderna. Samma gällde för de lokaler som används av småbarnspedagogiken i Västerskogsområdet.

Antalet sjukfrånvarodagar på grund av inneluftsproblem har fortsättningsvis hållits på en låg nivå. Behovet av att flytta anställda från en enhet till en annan har varit mycket begränsat. Vid uppstådda problem har man reagerat snabbt, vilket har bidragit till ett minskat antal sjukfrånvaron på grund av inneluften. Antalet sjukdagar på grund av inneluftsproblem har också minskat tack vare mer omfattande distansarbete och slutförda byggprojekt.

Kommunens inneluftsgrupp sammanträdde fyra gånger under året.

8. Stödjande av personalens välbefinnande och kunnande

8.1 Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet

I början av året färdigställdes och genomfördes kommunens nya verksamhetsprogram för arbetshälsa och arbetarskydd. Avdelningarna och centralerna upprättar egna planer för perioden 2021–2024 och de integreras i verksamhetsprogrammet. Programmens innehåll har behandlats i chefsutbildningarna och i samband med utbildningen riktad till arbetarskyddspår. Programmen har skickats till kommunstyrelsen och fullmäktige för kännedom.

Kevas 360-analys om arbetsmiljöledning inleddes i januari 2021 med Kevas experter. Analysen krävde att dokument och uppgifter förknippade med hantering av arbetsförmågan lämnades in till Keva. I analysen ingick också ett frågeformulär som riktades till ledningen, chefer, arbetarskyddspersonalen, företrädare för organisationer, arbetshälsovårdstjänster och Personaltjänsters representanter. Resultaten av undersökningen behandlades av Kevas experter och diskuterades i slutet av september tillsammans med arbetarskyddspersonalen, företrädare för organisationer, arbetshälsovården och Personaltjänsters representanter. Resultaten behandlades vidare i oktober i ledningsgruppen, där Kevas experter presenterade sina observationer och föreslog åtgärder.

Enligt Kevas analys ställer verksamhetsprogrammet för arbetshälsa och arbetarskydd samstämmiga och tydliga mål för ledningen av arbetsförmåga. Processerna för arbetsförmåga omfattar en övergripande strategi för stöd till arbetsförmåga, kompletterad med ett proaktivt fokus på välbefinnande i arbetet. Processen för hantering av olyckor är tydlig och säkerhetskulturen utvecklas ständigt. Även processerna för yrkesinriktad rehabilitering visade sig fungera bra. När det gäller övervakning och mätning konstaterades det att sjukfrånvaron övervakas på ett sätt som återspeglas i måttliga totala kostnader för arbetsförmåga och att personalens välbefinnande och arbetsförmåga övervakas regelbundet.

Fokus i ledningen av arbetsförmåga bör ligga på vilken typ av information och hur ofta eller hur lätt cheferna och ledningen har tillgång till indikatorer eller information om välbefinnandet på arbetsplatsen. Man bör också uppmärksamma hur målen för programmet för arbetsvälbefinnande och arbetarskydd följs upp (tidtabell) och hur man rapporterar om dem. En annan fråga som diskuterades var om man har ägnat tillräcklig uppmärksamhet åt alternativet med ersättningsarbete vid sjukfrånvaro och vilken roll arbetshälsovården spelar i detta sammanhang. När det gäller övervakning och mätning bör man se till att ledningen och cheferna har verktyg för att övervaka personalens prestationer och tillräckligt stöd för att använda dessa verktyg.

Sammanfattningsvis drogs slutsatsen att utvecklingen av ledningen av arbetsförmåga bör koncentreras till en tydligare kommunikation av mål, roller och ansvar. En mer exakt definition av ansvarsområdena skulle klargöra ledningen av arbetsförmåga. Genom att inkludera frågor om arbetsförmåga (kostnader och medel för att stödja arbetsförmågan) i introduktionsprocessen och i chefsutbildningen skulle man öka medvetenheten om åtgärdernas betydelse och effektivitet. När det gäller processen för arbetsförmåga bör man på alla avdelningar/centraler fastställa mål och åtgärder för programmet för arbetsvälbefinnande och erbjuda cheferna utbildning i yrkesinriktad rehabilitering. När det gäller övervakning och mätning är det viktigt att målen för förändring definieras bättre. Ett exempel är definiering av den nivå på sjukfrånvaro som ska eftersträvas.

Analysen visade att de totala direkta kostnaderna för arbetsförmåga i Sibbo år 2020 var cirka 274 000 euro lägre än i jämförelsekommunerna. Kostnaderna för arbetshälsovård och arbetsolyckor var också lägre än i jämförelsekommunerna. Kostnaderna för frånvaro i mer än 90 dagar ökade. Även antalet anställda som tog ut sjukledigt i mer än 90 dagar var större än förr. Siffrorna visade också en liten ökning av arbetspensionsavgifterna. Detta motsvarade situationen i jämförelsekommunerna.

Keva erbjuder chefer och beslutsfattare utbildning i ledningen av arbetsförmåga. Cheferna kan också använda sig av Kevas lärandemiljö.

När coronaläget lättade något under sommaren och den tidiga hösten kunde arbetsgemenskaperna ordna sina egna välbefinnandemöten, huvudsakligen i utomhuslokaler. Detta var en välkommen förändring efter en lång period av separation. Ledningsgruppen har beslutat att arbetsgemenskapernas tyhy-evenemang stöds med ytterligare 50 euro/person åren 2021–2022.

För personalen ordnades en onlineutbildning om arbetslivets återhämtningsförmåga, med Ville Ojanen från Brain Academy som föreläsare. Utbildningarna med specifika teman för cheferna fortsatte även år 2021. Tre teman togs upp: ärenden kring anställningsförhållanden, arbetshälsa/arbetarskydd/arbetshälsovård samt utmanande situationer i arbetslivet. De regelbundna Chef i Sibbo-morgonkaffeträffarna riktade till cheferna fortsatte också. Under hösten fortsatte Keudas ledarskapsutbildningar (specialyrkesexamen i ledarskap JET och yrkesexamen i arbete som teamledare LAT) som är skraddarsydda för den kommunala sektorn. Sammanlagt 11 chefer från Sibbo deltog i utbildningarna.

8.2 Uppvaktning av personalen

Enligt kommunens system för uppvaktning av personalen får anställda med långvarig kommunal tjänstgöring Kommunförbundets förtjänsttecken och anställda med lång tjänstgöring hos Sibbo kommun en gåva. År 2021 hölls ingen gemensam uppvaktningssceremoni för hela kommunen, utan förtjänsttecknen och gåvorna delades ut på arbetsplatsen.

År 2021 utdelades Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken (sammanlagt 44 st.) enligt följande:
för 40 år i kommunal tjänst, 4 personer
för 30 år i kommunal tjänst, 16 personer
för 20 år i kommunal tjänst, 24 personer.

Gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun (sammanlagt 77 st.) utdelades enligt följande:
för 40 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 1 person
för 30 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 10 personer
för 20 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 19 personer
för 10 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 49 personer.

År 2022 kommer cirka 50 kommunala förtjänsttecken och cirka 80 gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun att delas ut till personer som år 2021 tjänstgjort jämna år.

8.3 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 för arbetshälsovården deltar i samarbetskommitténs möten. År 2021 sammanträdde samarbetskommittén 7 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 arbetsgrupp som ska sammanträda fyra gånger om året för att behandla frågor som berör den egna avdelningens personal. Under 2021 har särskild uppmärksamhet ägnats åt hur avdelningarnas egna arbetsgrupper fungerar. Det finns fortfarande utrymme för förbättringar, eftersom mötena inte har hållits så regelbundet som de borde ha hållits.

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 beslutsfattandet gällande det egna arbetet.

Personalen har också en egen representant i kommunens ledningsgrupp. På detta sätt främjas växelverkan mellan ledningen och personalen. År 2021 fungerade Måns Stenström som personalens representant i kommunens ledningsgrupp.