



Sibbo kommun

Personalrapport 2022

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.....	14
5.3. Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning.....	15
5.4. Kostnader för företagshälsovården	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 företagshälsovårdens verksamhet.....	22
7.1. Arbetarskyddsverksamhet	22
7.2. Företagshälsovårdens verksamhet	24
7.3. Enkät om socialt kapital 2022.....	26
7.4. Arbetsolycksfall	28
7.5. Behandling av inneluftsfrågor	30
8. Stödande av personalens välbefinnande och utveckling av kompetensen	30
8.1. Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet och utvecklingen av kompetensen	30
8.2. Uppvaktning av personalen	32
8.3. Samarbete	32

1. Inledning

I slutet av år 2022 uppgick antalet anställda i Sibbo kommun till sammanlagt 1 265 personer. Av anställningsförhållandena var 989 ordinarie och 276 tidsbundna. Antalet ordinarie anställningsförhållanden var 16 färre och antalet tidsbundna anställningsförhållanden 25 fler än i slutet av år 2021. Andelen visstidsanställda minskade något och var 22 % i slutet av året. Siffran var i linje med genomsnittet för hela kommunsektorn.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av kommunens personalresurs totalt 1 195,2 årsverken, vilket är 1,1 årsverken mindre än utfallet år 2021 och 3,8 årsverken mindre än vad som förutspåddes i budgeten 2022. Mindre avvikelser från personalplanen kan observeras mellan avdelningarna, men den övergripande användningen av arbetskraften har varit i linje med planen.

Det har inte heller skett några betydande förändringar i personalens köns- eller åldersfördelning. År 2022 var 82,8 % av personalen kvinnor och 17,2 % män. Om man granskar endast den ordinarie personalen, var andelen kvinnor något högre, 84,4 procent. Den ordinarie personalens medelålder i kommunen var 47,4 år. Könsfördelningen och åldersstrukturen i Sibbo kommun skiljer sig inte från genomsnittet inom kommunsektorn.

Utvecklingen av sjukfrånvaron i kommunen har varit ogynnsam. Totalt 25 232 kalenderdagar gick förlorade på grund av sjukdom. Antalet kalenderdagar är 3 894 fler än år 2021. Ökningen av sjukfrånvaron har identifierats på nationell nivå och utvecklingen i Sibbo är därför inte exceptionell. Ökningen har nästan uteslutande gällt frånvaro på 1–7 dagar, med covid-19 som den främsta orsaken till den ökade frånvaron. Pandemin har helt tydligt orsakat mer frånvaro bland personalen än tidigare år. I de flesta fall har sjukdomen dock varit lindrig, vilket avspeglas i den högre förekomsten av kortare frånvaro.

År 2022 uppgick kommunens totala personalutgifter inklusive bikostnader till sammanlagt 60 984 769 euro. Ökningen var 1,8 %. Lönerna inom kommunsektorn höjdes genom två allmänna höjningar, 1.6.2022 och 1.10.2022.

År 2022 avgick 30 anställda hos Sibbo kommun med ålderspension. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 64,5 år. Antalet personer som avgick med pension var 17 fler än året innan, och en del av denna ökning förklaras av höjningen av pensionsindexet i januari 2023. Antalet invalidpensioner har varit lågt under flera år, och år 2022 avgick endast två anställda med full invalidpension.

Rekryteringsvolymerna har fortsatt att öka kraftigt. År 2022 publicerades sammanlagt 388 arbetsplatsannonser. På två år har antalet platsannonser ökat med 66 %. Antalet sökande var totalt 1 626 år 2022, med i genomsnitt fyra sökande per ledig arbetsplats.

Det stora antalet rekryteringar beror framför allt på personalomsättningen. Personalomsättningen påverkas för sin del i hög grad av det allmänna uppsvinget på arbetsmarknaden och den ständigt ökande konkurrensen om arbetskraft. Särskilt vårdsektorn och småbarnspedagogiken har haft svårt att hitta arbetskraft år 2022. De relativt sett största rekryteringssvårigheterna är relaterade till rekrytering av lärare inom småbarnspedagogik och speciallärare.

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

Uppgifterna i personalrapporten har samlats in från Sibbo kommuns personaldataprogram Populus. Rapporten har också sammanställts med hjälp av information från bokföringen och företagshälsovården samt

tjänsten Nyckeluppgifter som tillhandahålls av Keva. Personalsakkunniga Birgitta Korpela och arbetsmiljöchefen Tiina Salonen har haft det huvudsakliga ansvaret för insamlingen och sammanställningen av uppgifterna. Personalrapporten behandlades i kommunens samarbetsorgan 9.3.2023.

Sibbo den 9 mars 2023

Jan Rosenström, personalchef

2. De viktigaste förändringarna i verksamhetsmiljön som påverkar personalen

Verksamhetsåret 2022 har starkt präglats av beredningsarbetet inför inrättandet av välfärdsområdet. En stor del av Social- och hälsovårdsavdelningens ledning och flera andra kommunala experter har deltagit i detta arbete. Vid sidan av ordnandet av tjänster har olika stödfunktioner, avtalsfrågor och lokalfrågor krävt mycket arbete i kommunen. Den totala arbetsmängden var ganska stor, och flera personer spelade en nyckelroll i planeringen och beredningen av välfärdsområdets verksamhet.

Den 31 december 2022 överfördes anställningsförhållandena för sammanlagt 327 arbetstagare genom överlåtelse av rörelse till Östra Nylands välfärdsområde. Av dessa var 281 ordinarie och 46 tidsbundna. Dessutom överfördes 156 närstående- och familjevårdare samt stödpersoner i uppdragsförhållande till välfärdsområdet.

Tekniskt sett kan överföringen anses ha gått ganska bra. Datorerna, telefonerna och användarnamnen för de anställda som överfördes från Sibbo kommun byttes ut och datasystemen flyttades över till välfärdsområdets miljö före årsskiftet. Särskild uppmärksamhet fästes vid granskningen av löneuppgifterna och uppgifter om anställningsförhållandena för den personal som överfördes till välfärdsområdet.

Organiseringen och beredningen av Östra Nylands välfärdsområde fortsatte fram till årsskiftet, och flera av välfärdsområdets ansvarspersoner inledde sitt arbete först i december. Därför visste inte alla som överfördes till välfärdsområdet vid årsskiftet sina uppgifter eller sin chef i välfärdsområdets organisation. Den mottagande arbetsgivarens samarbete ansågs blygsamt. Informationen och kommunikationen ansågs också vara otillräcklig, bland annat på grund av att övergången till en gemensam informationssystemmiljö inte skedde samtidigt inom välfärdsområdet.

Användningen av digitala verktyg har fortsatt att utvecklas snabbt även under 2022. De flesta möten har hållits smidigt på distans och även nästan all fortbildning har skett på nätet. Coronatiden har permanent förändrat uppfattningen om de möjligheter som multilokalt arbete erbjuder, och olika kombinationer av distansarbete och närarbete har etablerats, särskilt inom förvaltningen och expertuppgifter.

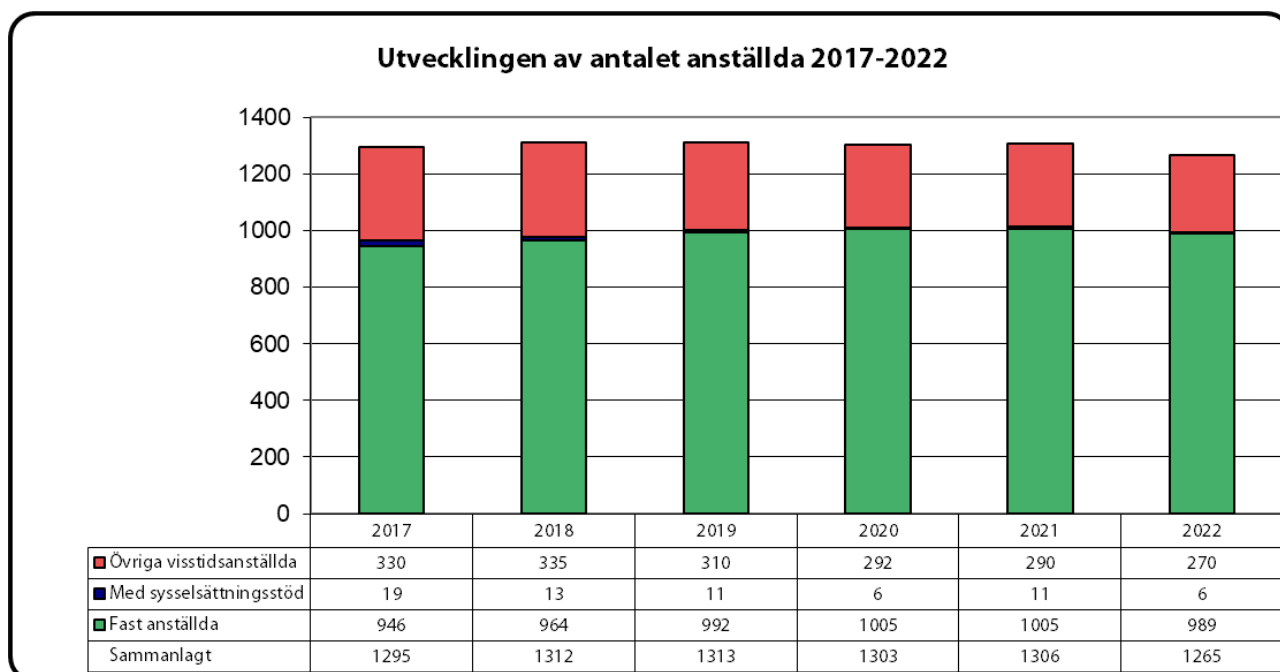
Förhandlingar om nya tjänste- och kollektivavtal för kommunsektorn fördes år 2022. När avtalsperioden löpte ut den 28 februari 2022 följde en lång period utan avtal då fackföreningarna inledde flera stridsåtgärder. Sibbo kommun hotades inte av strejker, men övertids- och skiftbytesförbudet försvårade planeringen av arbetsskiftet inom hälsovården och småbarnspedagogiken.

Man nådde en avtalslösning för den kommunala sektorn för åren 2022–2025 först den 8 juni 2022. De övriga avtalsorganisationerna anslöt sig till avtalet, men Förhandlingsorganisationen för social- och hälsovården (TSN rf) anslöt sig inte. Stridsåtgärderna inom social- och hälsovårdssektorn fortsatte efter sommaren, och Tehy och SuPer anslöt sig till avtalet först efter en långvarig medling 3.10.2022. De nuvarande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen gäller till 30.4.2025.

3. Personalresurser

3.1. Personalstyrkans utveckling

I slutet av år 2022 var antalet anställda i Sibbo kommun sammanlagt 1 265 personer, vilket är 41 personer färre än föregående år. Antalet ordinarie anställda var 989, dvs. 16 färre än året innan, antalet visstidsanställda minskade med 20 personer och antalet personer anställda med sysselsättningsstöd var fem mindre än år 2021.



Den ordinarie personalens andel av hela personalstyrkan är 78 %. Andelen anställda på viss tid var 22 %, vilket är något färre än inom kommunsektorn i genomsnitt. I Sibbo har man 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 antalet vikarier och annan tillfällig personal på grund av sjukfrånvaro till följd av covid-19 har varit högre än normalt.

I förhållande till hela avdelningens personal hade Utvecklings- och planläggningscentralen och Social- och hälsovårdsavdelningen flest visstidsanställda. Detta beror på att utbildningstjänsternas 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 bl.a. antalet långa familje-, tjänst- och arbetsledigheter som kräver en vikarie. Inom Utvecklings- och planläggningscentralen beror den stora andelen visstidspersonal (35 %) på verksamheten vid Sysselsättningsenheten, som är en del av centralen. Personer som rekryteras inom ramen för sysselsättningsåtgärder 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 55 % av hela kommunens personal. Antalet anställningsförhållanden har förändrats mest inom Social- och hälsovårdsavdelningen (-29). Detta har delvis berott på den ökade användningen av vikarier inom social- och hälsovården för att täcka kortsiktiga behov av arbetskraft.

Avdelning	Ordinarie	Anst. med syssel- sättn.stöd	Ovriga visstids- anställda	Slgt	Fördelnin per avdelnin	Förändrin från år 2021	Struktur 2022	
							Ordi- narie	Visstids- anställda
Utv.- och planl.centralen	22	0	12	34	3 %	0	65 %	35 %
Ekonomi- o. förvaltn.cent. & kd	40	1	7	48	4 %	-2	83 %	17 %
Social- och hälsovårdsavd.	289	1	72	362	29 %	-29	80 %	20 %
Bildningsavdelningen	523	2	170	695	55 %	-8	75 %	25 %
Avd. för teknik och miljö	115	2	9	126	10 %	-2	91 %	9 %
Hela kommunen	989	6	270	1265	100 %	-41	78 %	22 %

Obs. Medborgarinsitutets timplärare ingår inte i Bildningsavdelningens personalstyrka.

Kommunens befolkning har fortsatt att växa snabbt, men antalet kommunanställda har legat på samma nivå. Kommunens organisation har gradvis minskat i förhållande till befolkningen. Antalet anställda i slutet av år 2022 var 56,7 anställda per 1 000 invånare (preliminära uppgifter). Tidigare år var motsvarande siffra 58,8.

I oktober 2021 fanns det sammanlagt 434 000 anställda i 309 kommuner och 123 samkommuner i Finland. Antalet anställda inom den kommunala sektorn nådde sin högsta nivå år 2011, då 441 000 personer arbetade inom sektorn. Kommunala organisationer har i genomsnitt 945 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

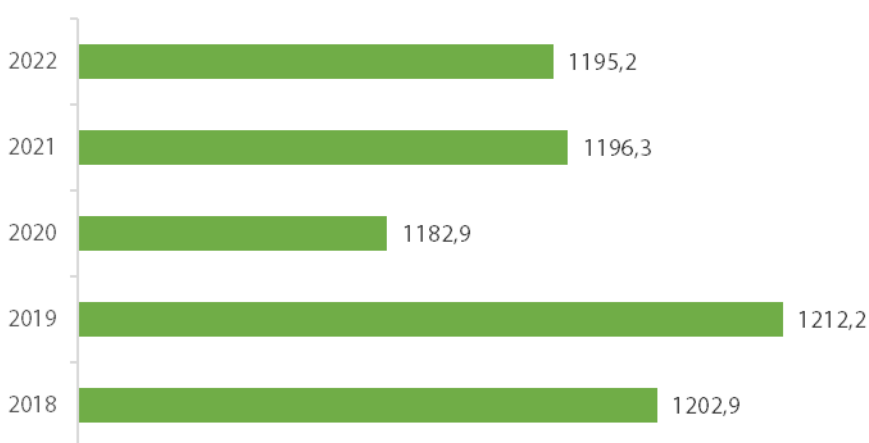
Ett årsverke beskriver personalens arbetsinsats omvandlad till en heltids arbetsinsats. Vid beräkandet av årsverken beaktas alltså endast de avlönade tjänstgöringsdagarna. Den deltidsarbetande personalens arbetsinsats beaktas enligt deltidsprocenten.

Tjänsterna i Sibbo kommun producerades år 2022 med totalt 1 195,2 hela årsverken, vilket är 1,1 % färre än år 2021 och 3,8 årsverken färre än i budgeten för år 2022. Användningen av personalresursen har således motsvarat budgetplanen.

Årsverk 2021-2022

	BS 2021	BU 2022	BS 2022
Utveckling- och planläggning & kd	32,4	33	34,5
Ekonomi- och förvaltningsavd.	53,6	56	52,9
Social- och hälsovårdsavd.	346,3	351	337,5
Sote/förvaltning och ekonomi	12,5	13	13,0
Tjänster för arbetsföra	120,0	117	128,3
Tjänster för äldre	130,1	136	116,1
Tjänster för barn, unga o. familjer	51,1	51	48,8
Kostservicen	32,5	34	31,3
Bildningsavdelningen	638,7	631	648,0
Bildning/förvaltningstjänster	5,3	5	5,7
Tjänster för småbarnspedagogik	216,3	215	220,6
Utbildningstjänster	358,3	360	367,5
Kultur- och fritidstjänster	58,8	51	54,3
Avd. för teknik o. miljö	117,4	118	112,5
Byggnadstillsyn	13,1	13	10,6
Miljövården	6,2	7	5,9
Utveckling och stödtjänster	12,9	13	12,6
Gator och grönområden	17,5	17	18,5
Lokalitetsservice	67,8	68	65,0
Sibbo vatten	7,9	10	9,8
Sammanlagt	1196,27	1199	1195,2

Årsverk 2018-2022



3.3. Pensioneringar

År 2022 avgick 30 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 17 personer fler än år 2021. Den avsevärda höjningen av pensionsindexet i början av år 2023 påverkade många människors beslut att gå i pension i början av december, eftersom höjningen endast gällde dem som pensionerar sig före år 2023. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 94 % ålderspensioner. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 64,2 år. Andelen förtidspensioner har stabiliserats på en relativt låg nivå, vilket har lett till betydande besparingar i Sibbo kommuns pensionsutgifter. Partiellt rehabiliteringsstöd och delinvaldpension har gjort det möjligt att skjuta upp datumet för invalidpensionen. Två personer avgick med invalidpension.

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 förnyade 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. År 2022 kommer den lägsta pensionsåldern att vara 64 år för dem som är födda 1958. 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.

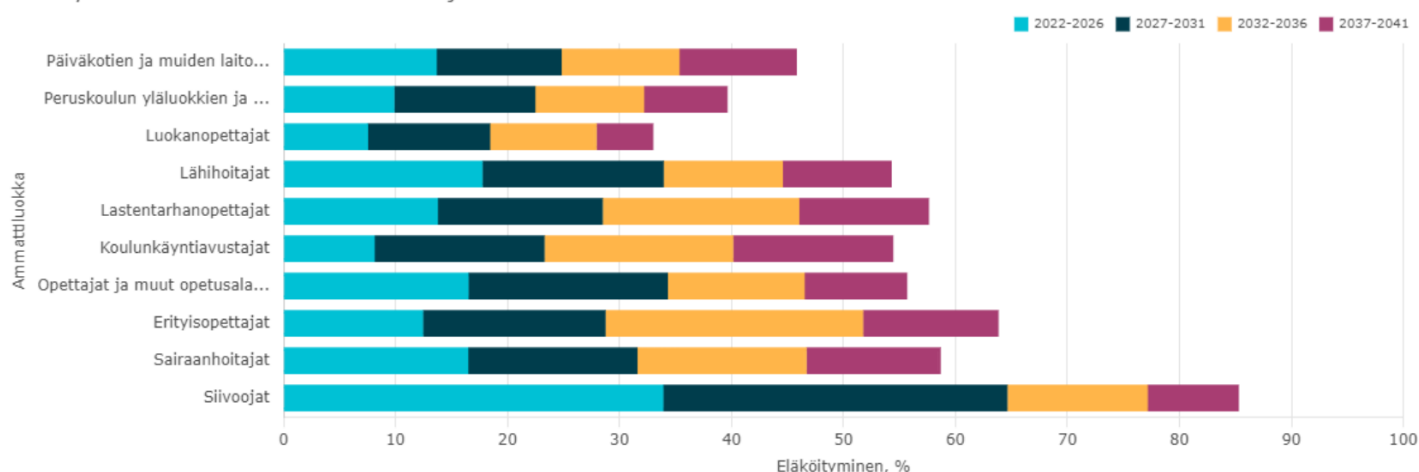
Enligt uppgifter från Pensionskyddscentralen gick finländarna år 2022 i pension lite tidigare än året innan vilket berodde på det stora antalet ålderspensioner. Den genomsnittliga pensionsåldern var 62,2 år. "Pensionsrusningen" berodde på den exceptionella höjningen av arbetspensionsindex, som ledde till att många personer gick i pension.

Pensionsform	2018	2019	2020	2021	2022
Beviljade ålderspensioner	10	17	22	22	30
Beviljade invalidpensioner	3	2	2	7	2
Totalt	13	19	24	29	32
Personer som erhöll deltidspension 31.12 (pensionsformen avskaffad)		25	14	7	0
Personer som erhöll delinvalidpension under året		34	19	25	16
Personer som erhöll rehabiliteringsstöd under året		6	3	8	8

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

Prognosen för pensionering 2022–2041 i Sibbo kommun enligt yrkesklass (alla pensionsslag)

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



3.4. Rekrytering

Rekryteringsvolymerna fortsatte att öka jämfört med föregående år. Sibbo kommun publicerade sammanlagt 388 lediga arbetsplatser i arbetsökandeportalen Kommunrekry år 2022. Antalet rekryteringar har ökat med rentav 66 % under två år. Antalet sökande var totalt 1 626 år 2022, med i genomsnitt fyra sökande per ledig arbetsplats.

Största delen av rekryteringsbehovet uppstår till följd av personalomsättningen, en mindre del till följd av pensionsavgångar. Omsättningen beskrivs bland annat av att det ingicks totalt 171 nya ordinarie tjänste-/anställningsförhållanden år 2022. Av dessa var 130 personer som inte hade arbetat på viss tid innan de blev fast anställda. 145 anställda beslutade att byta arbetsgivare under året. Rekryteringsbehovet ökar också på grund av kommunens snabba tillväxt, som leder till större efterfrågan på tjänster. 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. Det har varit särskilt svårt att hitta tillräckligt många 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.

Rekryteringsprocessen har utvecklats och man strävar efter att i första hand hålla arbetsintervjuerna som videointervjuer. Möjligheterna till distansarbete diskuteras oftare 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. Sibbo satsar fortfarande på att förstärka sin arbetsgivarbild i elektroniska 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.

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. Besättandet av tjänster och befattningar är baserat 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.

Vid enheten Personaltjänster finns den centraliserade rekryteringstjänsten vars 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 2022 var 82,8 % av hela kommunens personal kvinnor och 17,2 % män. Procenttalen var ungefär de samma som i fjol. Inom den ordinarie personalen var andelen kvinnor 84,4 % och andelen män 15,6 %. Kvinnornas andel har ökat med 0,5 % jämfört med föregående år.

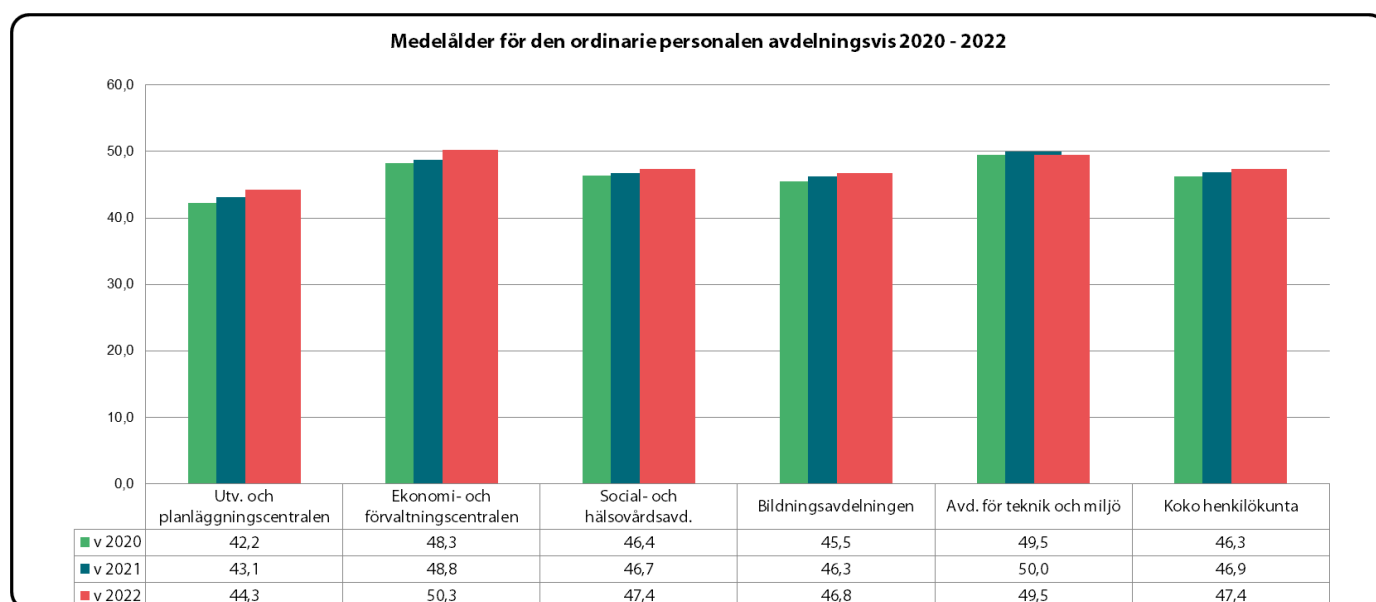
Av kommunens ledning var 55,6 % män och 44,4 % kvinnor. Av personer med andra chefsuppgifter var 23,6 % män och 76,4 % kvinnor. Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. Av totalt 478 personer med dessa yrkesbeteckningar är endast 7,1 % män.

Könsfördelningen inom de tio vanligaste yrkesbenämningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Klasslärare	70	14	84
Barnskötare inom småbarnspedagogik	83	1	84
Närvårdare	66	2	68
Lärare inom småbarnspedagogik	45	0	45
Lektor (grundskola)	28	7	35
Skolgångshandledare- eftisledare	31	0	31
Timlärare i huvudsyssla	20	5	25
Skolgångshandledare	23	2	25
Städare	20	2	22
Sjukskötare	21	0	21
Speciallärare	20	1	21
Hälsovårdare	17	0	17
Sammanlagt	444	34	478

4.2. Personalens åldersfördelning

I slutet av år 2022 var den ordinarie personalens medelålder 47,4 år. I Sibbo, såsom inom kommunsektorn överlag, är medelåldern högre än inom de andra arbetsmarknadssektorerna. Jämfört med år 2021 har medelåldern stigit med 0,5 år.



Den ordinarie personalens åldersstruktur:

Avdelning	-29	30-34	35-39	40-44	40-49	50-54	55-59	60-64	65-
Utv. och planl.centralen	1	4	3	5	2	2	3	1	1
Ekonomi- och förvaltn.cent.	2	0	5	4	7	6	7	7	2
Social- och hälsovårdsavd.	15	31	30	46	31	38	64	35	1
Bildningsavdelningen	25	43	58	83	92	89	85	57	0
Avd. för teknik och miljö	4	6	5	17	10	16	18	21	1
	47	84	101	155	142	151	177	121	5

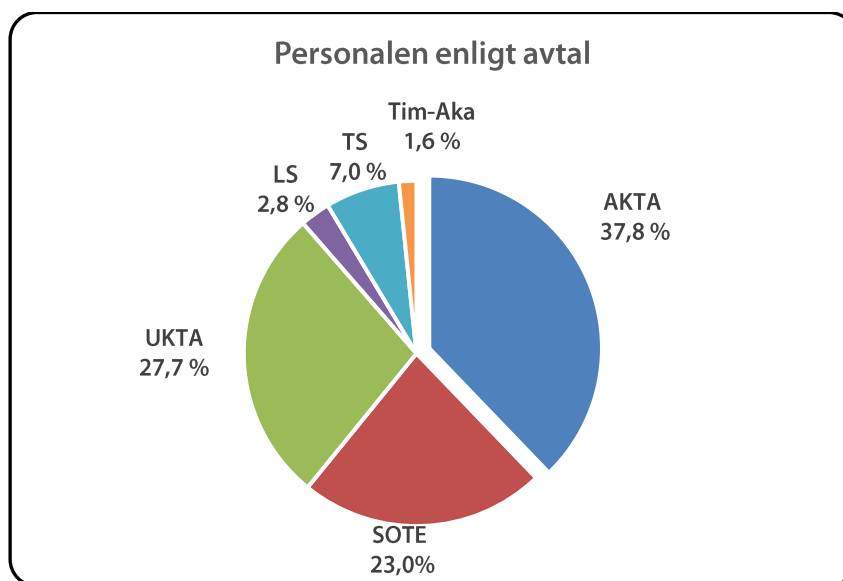
Cirka 47 % av de anställda inom kommunsektorn är 30–49 år, cirka 42 % minst 50 år och cirka 11 % under 30 år. I Sibbo kommun är 49 % av de ordinarie anställda 30–49 år, 46,2 % minst 50 år och 4,8 % under 30 år. I Sibbo är den största enskilda tioårsgruppen fortfarande 50–59-åringarna.

Kvinnornas medelålder var 47,5 år och männens 47,1 år. Medelåldern för både kvinnor och män inom hela kommunsektorn var 45,5 år (statistik för år 2021). Jämfört med föregående år har medelåldern stigit något på alla avdelningar och centraler. En jämförelse mellan avdelningarna visar att medelåldern är högst på Ekonomi- och förvaltningscentralen.

I slutet av år 2022 var sammanlagt 34 ordinarie anställda antingen 63 år eller äldre. De äldsta ordinarie anställda i slutet av år 2022 var 65–66-åringarna.

4.3. Personalstyrkan per avtalsområde

Sibbo kommuns personal hör till sex olika arbets- och tjänstekollektivavtals avtalsområden: 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).



Jämfört med KT Kommunarbetsgivarnas statistik från år 2021 har Sibbo relativt sett mer, dvs. 8,8 %, undervisningspersonal än inom kommunsektorn i genomsnitt. Andelen personal som omfattas av TIM-AKA är 0,5 % mindre och andelen personal inom TS-avtalet är 1,5 % större. Även andelen personal som omfattas av AKTA är 9,0 % större, då andelen personal inom SH-avtalet är 18,4 % mindre än inom kommunsektorn i genomsnitt. Även LÄKTA-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 ordinarie anställda är 57,2 procent finskspråkiga och 42,3 procent svenskspråkiga. 0,5 % av personalen har ett annat språk än finska eller svenska som modersmål.

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 vanligaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo med de vanligaste 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 (2021)
1 Klasslärare	Sjukskötare
2 Barnskötare inom småbarnspedagogik	Närvårdare
3 Närvårdare	Barnskötare inom småbarnspedagogik
4 Lärare inom småbarnspedagogik	Lärare inom småbarnspedagogik
5 Lektor (grundskola)	Skolgångshandledare
6 Skolgångshandledare-efitiledare	Lokalvårdare
7 Timlärare i huvudsyssla	Klasslärare
8 Skolgångshandledare	Timlärare i huvudsyssla
9 Städare	Klasslärare i grundskolan
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 60 984 769 euro, medan personalutgifterna år 2021 var 59 886 230 euro. Ökningen av de totala personalutgifterna var alltså sammanlagt 1,8 %. Den totala budgeten för löner och arvoden (utan bikostnader) för år 2022 uppgick till 50 590 490 euro. De egentliga löne- och arvodeskostnaderna underskreds med 2,6 procent. Lönerna höjdes år 2022 med en allmän förhöjning 1.6.2022 och en centraliserad justeringspott 1.10.2022.

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 år 2021 enligt prognoserna, men avgifterna för olycksfallsförsäkringen var lägre än beräknat. Personalutgifterna per invånare 31.12.2022 uppgick till 2 733 euro (år 2021: 2 699 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 2021 i genomsnitt 1,1 procent på personalutgifterna, och även år 2022 uppskattas sparåtgärderna uppgå till 1,24 procent.

Den kalkylmässiga medellönen i Sibbo kommun var 3 436 euro/årsverke år 2022. Enligt KT Kommunarbetsgivarnas statistik var medellönen inom kommunsektorn 3 454 euro år 2021.

Löner och arvoden (1000 €)	Förv 12/2022	BG 2022	Förv-%	Förv 12/2021	Förändring-% 2022/2021
Ordinarie löner	37 679	42 978	87,7	36 570	3,0
Vikarielöner	5 306	2 772	191,4	5 550	-4,4
Visstidsanställdas löner	5 011	3 147	159,2	4 719	6,2
Förtroendemannaarvoden	440	63	698,4	388	13,4
Övriga löner	839	1 630	51,5	955	-12,1
Löner och arvoden totalt	49 275	50 590	97,4	48 182	2,3
Årsverken, på årsnivå	1 195,2	1 199,0		1 196,3	
Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 436	3 516		3 356	
Kalkylmässig årslön €/år/årsverk	41 227	42 193		40 276	

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 avsnitten om arbetarskydd, företagshälsovård 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 %	2019	2020	2021	2022	Uppsk. 2023
Personalkostnader	58 116	60 693	59 886	60 985	43 764
Verksamhetskostn., slgt	138 416	139 313	145 301	154 089	84 831
Personalkostn. andel	42,0	43,6	41,2	39,6	51,6

Kommunens egenproducerade tjänster kompletteras med köpta tjänster. Antalet köpta tjänster är dock litet. Till dessa hör till exempel HNS tjänster, företagshälsovårdstjänsterna och miljöhälsovården. 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. Social- och hälsovårdsavdelningen har också använt Sarastiarekry för att säkra tillgången på korttidsvikarier.

5.2. Pensionsutgifter

År 2022 uppgick arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgifter till sammanlagt 8 438 727 euro, vilket är 193 120 euro mera än år 2021. Kostnaderna för de pensionsutgiftsbaserade arbetsgivaravgifterna var 1 583 311 euro (år 2021: 1 624 099).

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. Risken 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. För personalen som överförs till välfärdsområdet kommer Sibbo kommun att stå för kostnaderna för eventuella fulla rehabiliteringsbidrag eller invaliditetspensioner fram till 2025.

Sibbo kommuns invaliditetspensionsavgift var 0,65 % av lönesumman år 2022, år 2021 var den 0,93 % (Keva, tjänsten Nyckeluppgifter). Den positiva utvecklingen har påverkats av de åtgärder som vidtagits under åren 2020–2021 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 genomgått en förändring under coronaåren. Personalutbildningens direkta kostnader var sammanlagt cirka 220 000 euro år 2022, vilket utgör cirka 224 euro per ordinarie anställd och cirka 0,45 % av lönesumman. 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. Under året inleddes sammanlagt 13 olika läroavtalsstudier. Fem av dessa var chefer som deltog i ledningsutbildningar som ordnades av Samkommunen för yrkesutbildning i mellersta Nyland (Keuda).

UTBILDNINGSKOSTNADER	2020	2021	2022
Utbildningskostnader (1 000 €)	129	122	221
€/ordinarie anställd	128	121	224
% av lönesumman	0,27	0,25	0,45
Utbildningsdagar	973	926	1165

5.4. Kostnader för företagshälsovården

Sibbo kommun köper företagshälsovårdstjänster av Kungsvägens arbetshälsa, som är Borgå stads affärsverk. År 2022 uppgick kostnaderna för företagshälsovårdstjänsterna till 541 552 euro. Företagshälsovårdstjänsternas bruttokostnader var 15 803 euro högre än år 2021. Kostnadsökningen förklaras huvudsakligen av prisökningar. Användningen av tjänsterna har varit på samma nivå som föregående år.

Kommunens nettokostnader beräknas uppgå till 251 200 euro år 2022. Denna uppskattning bygger på antagandet att FPA ersätter cirka 55 % av företagshälsovårdens kostnader. Kostnaden efter FPA:s ersättning skulle således vara cirka 198 euro per anställd. Kostnaderna för företagshälsovården i Sibbo är lägre än genomsnittet.

Av utgifterna gick 83 % till förebyggande verksamhet (FPA 1), vilket är 3 % mindre än föregående år. Andelen av utgifterna som gick till sjukvårdsåtgärder (FPA 2) var 17 %, vilket igen är 3 % mera än föregående år. I ersättningsklass 1 (förebyggande) ersätter FPA 60 % av kostnaderna och i ersättningsklass 2 (sjukvårdsåtgärder) ersätter FPA 50 % av kostnaderna. Den svaga ökningen av sjukvårdsåtgärder beror på antalet coronapatienter, som behandlats inom företagshälsovården. År 2022 fick företagshälsovården tillfälligt tillstånd att skriva ett intyg om sjukdagpenning för patienter med en laboratoriebekräftad covid-19-infektion.

Företagshälsovårdens 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 företagshälsovård 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 såsom högt blodtryck eller diabetes. Arbetstagare som lider av primärsjukdomar hänvisas till primärhälsovården efter undersökningar och första vården.

Den nuvarande satsningen på förebyggande företagshälsovård 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	2020	2021	2022
Totala kostnader (€)	459 626	525 750	541 552
Kostnader/person	147,00	177,00	198,00
Förebyggande arbete (%)	82	86	83
Sjukvård (%)	18	14	17

6. Personalens produktivitet och välmående

6.1. Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron fortsatte sin ogynnsamma utveckling under år 2022. Sjukfrånvaron ökade med 3 894 dagar (totalt 25 232 kalenderdagar). Korta frånvaron på 1–7 dagar ökade med 3 343 dagar (totalt 7 726 kalenderdagar). Sjukfrånvaron på över 7 dagar minskade något, med 958 dagar (14 565 kalenderdagar). Antalet oavlönade dagar minskade med 104 dagar, totalt 1 182 kalenderdagar.

I förhållande till personalstyrkan ökade sjukfrånvaron till 19,9 kalenderdagar per arbetstagare (ändring + 3,8 dagar). Per varje fullt årsverke uppgick sjukdagarna till 21,1 sjukdagar (ändring + 3,6 årsverken). År 2021 var genomsnittet för kommunsektorn 16,7 dagar (genomsnittet för kommunsektorn år 2022 publiceras i maj). Av alla våra anställda som arbetade under året tog cirka 30 % (41 %) inte ut någon sjukfrånvaro alls under året.

Enligt tjänsten Nyckeluppgifter som tillhandahålls av Keva uppgick sjukfrånvarodagarnas direkta kostnader till 2 014 163 euro, dvs. 470 988 euro mer än år 2021 (1 543 175 euro). Detta var en ökning på 30,5 % jämfört med året innan.

De direkta kostnaderna består av löner som betalas för icke arbetade timmar och tar hänsyn till den sjukpenning som betalas av FPA och eventuell deltidsfrånvaro 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.

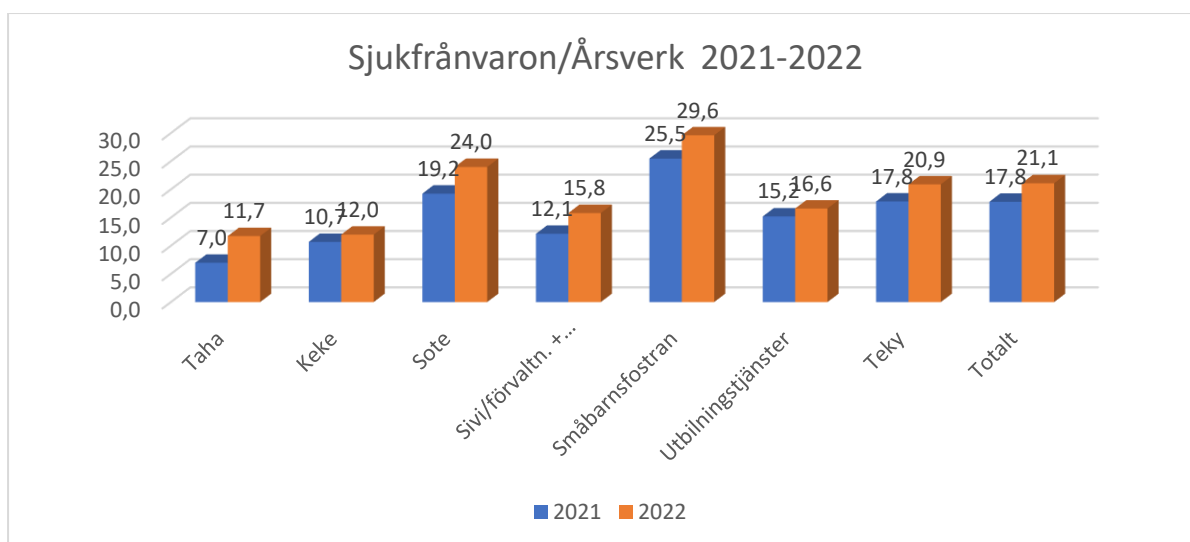
Enligt FPA:s nationella statistik ökade antalet personer som fick sjukdagpenning under året, vilket till stor del berodde på sjukdomar orsakade av coronaviruset. Det är skäl att komma ihåg att cirka 400 000 personer i Finland fick ersättning för sjukfrånvaro på grund av coronaviruset i form av dagpenning vid smittsam sjukdom. Det fanns en positiv trend när det gäller sjukdagpenning på grund av psykiska störningar, men ökningen var långsammare än föregående år. Ångestsyndrom orsakar allt oftare sjukfrånvaro och är vanligare än sjukfrånvaro orsakad av depressionssjukdomar. Sjukdagpenningarna för depressionssjukdomar är betydligt fler eftersom sjukfrånvaron är längre än vid ångestsyndrom. Ångestsyndrom är vanligast bland kvinnor i åldern 35–49 år. Det betalades mindre sjukdagpenning för sjukdomar i stöd- och rörelseorganen än tidigare.

SJUKFRÅNVARODAGAR I MEDELTAL/PERSON			
	Sibbo antal personal 31.12	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk *
2022	19,9	21,1	20,7
2021	16,3	17,8	16,7
2020	15,2	16,7	16,7
2019	13,5	14,6	16,5

*) Kunta10 undersökningen

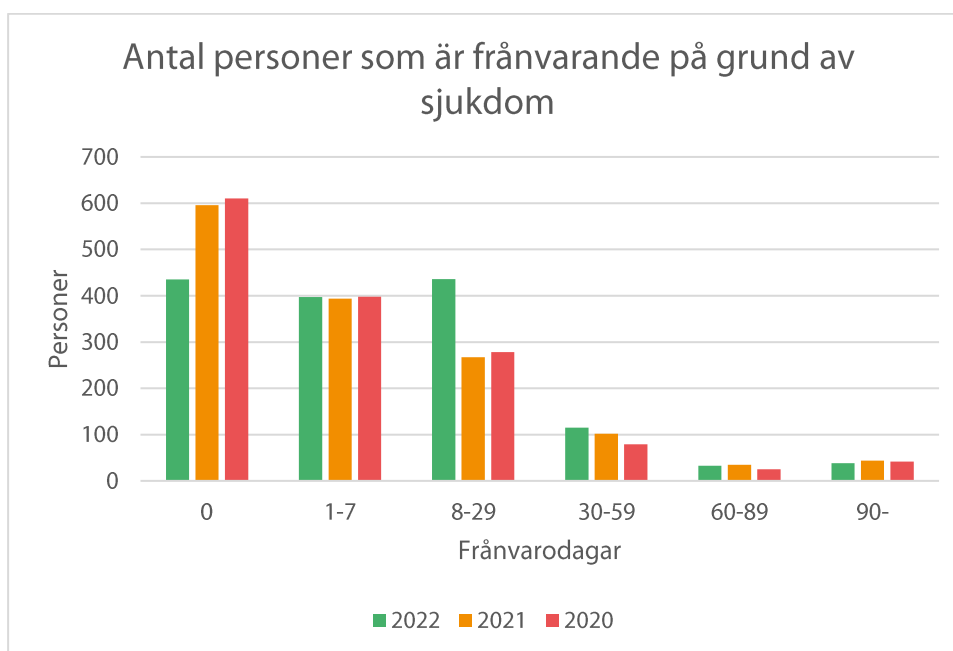
Sjukfrånvarodagarna enligt personalstyrkan har beräknats utifrån kalenderdagar, men om man granskar sjukfrånvaron enligt arbetsdagar är frånvarodagarna sammanlagt 19 334, i medeltal 15,3 dagar/person. År 2021 var antalet sjukfrånvarodagar 16 218, dvs. 12,4 arbetsdagar/person.

HELA PERSONALENS SJUKFRÅNVARO (kalenderdagar)			
	2020	2021	2022
1-7 dagar	5 579	4 383	7 726
över 7 dagar	12 969	15 523	14 565
Oavlönad	1 245	1 286	1 182
Smittsam sjukdom		146	1 759
Arbetsolycksfall	261	247	322
	20 054	21 338	25 232



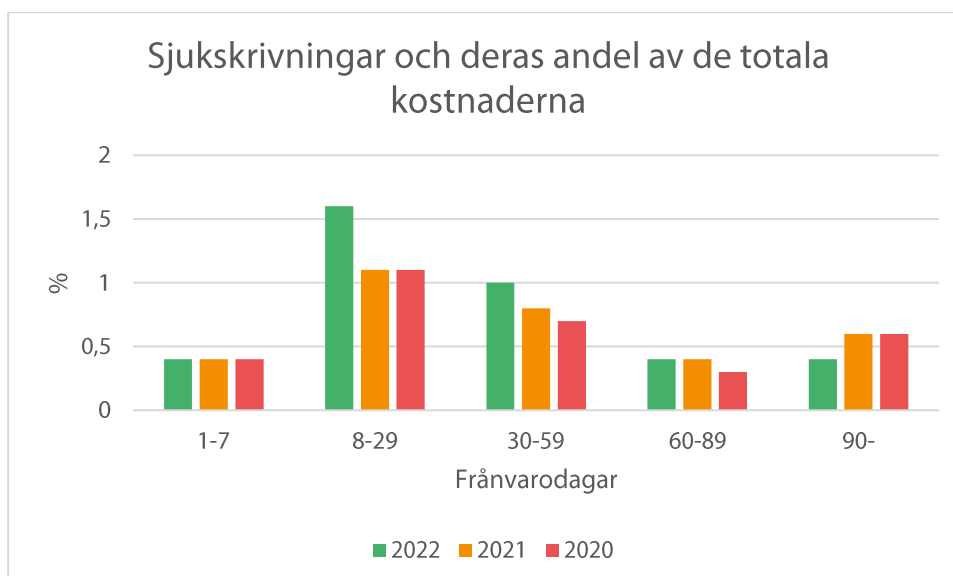
Ökningen av sjukfrånvaron har varit störst inom social- och hälsovårdstjänsterna samt inom småbarnspedagogiken. Inom båda sektorerna tycks ökningen till stor del förklaras av sjukfrånvaro på grund av covid-19 och psykiska sjukdomar. Sjukfrånvaron på Ekonomi- och förvaltningscentralen, Avdelningen för teknik och miljö samt Bildningsavdelningen (förutom småbarnspedagogiken och utbildningen) beror främst på sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, skador och psykiska sjukdomar.

Antalet personer som var sjukskrivna ökade med cirka 12 % jämfört med föregående år, det totala antalet sjukskrivna personer uppgick till 1 019. År 2022 var 177 fler personer frånvarande på grund av sjukdom än år 2021 (842 personer). Andelen korta frånvaron på 1–7 dagar var cirka 27 %, andelen frånvaron på 8–29 dagar cirka 30 %, andelen frånvaron på 30–89 dagar cirka 8 % och frånvaron på över 90 dagar cirka 3 %. Den största förändringen skedde inom frånvaron på 8–29 dagar där ökningen var cirka 40 % (169 fler personer än föregående år). Andelen personer som inte var frånvarande alls hade minskat med cirka 10 %. Det har inte skett någon betydande förändring angående antalet långtidsfrånvaron, över 60 dagar och över 90 dagar.



Tjänsten Nyckeluppgifter, Keva

De direkta kostnaderna för sjukfrånvaro har ökat med 0,5 % för frånvaro under 30 dagar och med 0,2 % för frånvaro under 60 dagar. Frånvaron över 90 dagar har minskat med 0,2 %.

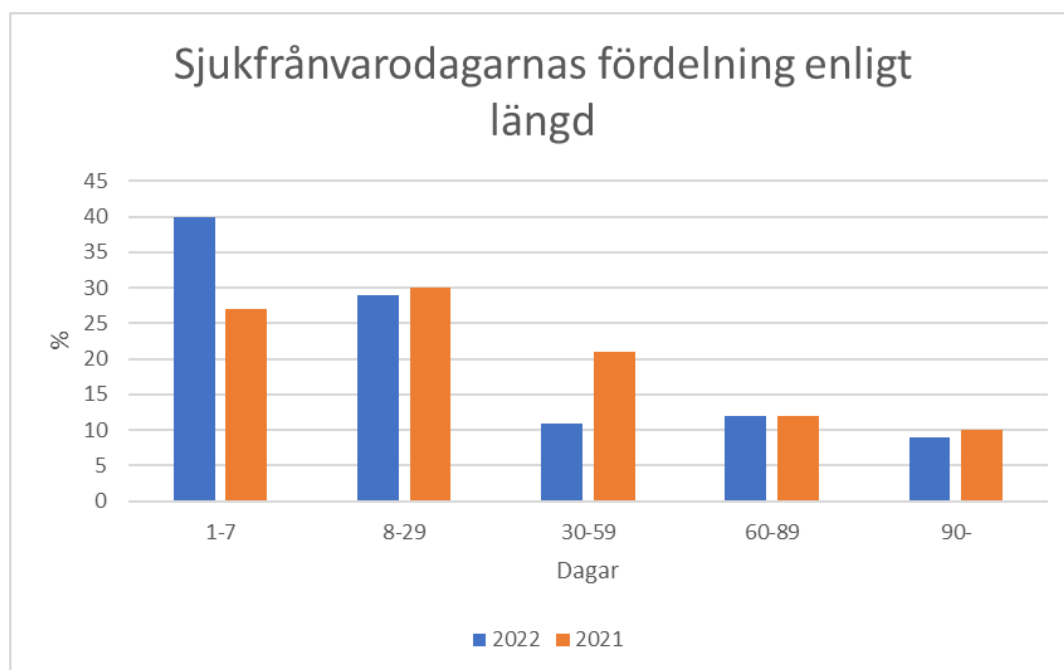


Tjänsten Nyckeluppgifter, Keva

Faktorer som förklarar ökningen av kort sjukfrånvaro på 1–7 dagar är ökningen av antalet personer som insjuknat i covid-19 (rekommendationen att vara borta från arbetet i 5 dagar om hemtestet är positivt utan symptom) samt anvisningen om att vara borta från arbetet med låg tröskel om symptom som tyder på coronavirus föreligger. Under året förekom också många andra sjukdomar som krävde kortare frånvaro och som var sällsynta under coronaåren, bland annat "vanliga förkylningar" och norovirus eller magsjuka. Konsekvenserna av covid-19 återspeglas också i frånvaron på 8–29 dagar och i ökningen av antalet frånvaron, eftersom en regel om 10 dagars frånvaro med chefens beslut gällde i kommunen i början av året.

Frånvaron på 8–29 dagar och 30–59 dagar beror främst på psykiska sjukdomar och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Frånvaron på över 90 dagar berodde främst på långvariga psykiska sjukdomar eller sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Det har fortsättningsvis varit svårt att få tid till operationer som återställer funktionsförmågan vilket för sin del har fördröjt arbetstagarnas återgång till arbetet. När det gäller frånvaro på grund av psykisk sjukdom har det skett en ökning av den ångestrelaterade frånvaron.

Andelen kort frånvaro av alla frånvarodagar har ökat jämfört med föregående år, bland andelen lång frånvaro har det skett en ändring i den medellånga frånvaron, men i övrigt är situationen oförändrad.



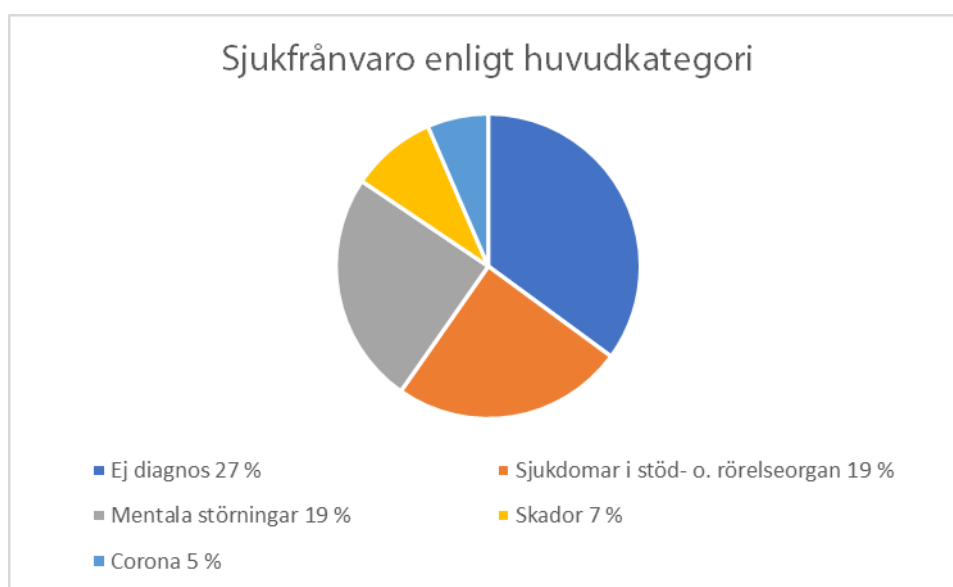
6.2. Orsaker till sjukfrånvaro

Enligt företagshälsovårdens statistik var sjukdomsgruppernas procentuella andel av hela sjukfrånvaron under åren 2021–2022 (inom parentes motsvarande procentandel för 2021):

- ingen diagnos/egen anmälan 1–7 dagar 27 % (18,5 %)
- sjukdomar i stöd- och rörelseorganen 19 % (24,5 %)
- mentala sjukdomar 19 % (20 %)
- olycksfall och skador på fritiden 7 % (8 %)
- sjukdomar i luftvägarna 3 % (3,7 %)
- sjukfrånvaron på grund av coronavirus (diagnostiserad) uppgick till 5 % (0,7 %) av den totala sjukfrånvaron.

Baserat på företagshälsovårdens uppgifter om diagnoser uppgick den covid-19-relaterade sjukfrånvaron till 1 184 dagar (171 dagar) år 2022. Social- och hälsovårdstjänsternas andel är cirka 30 %, småbarnspedagogikens cirka 26 %, skolornas cirka 18 % och de andra sektorernas cirka 26 %.

Enligt företagshälsovårdens uppgifter om sjukfrånvaro enligt diagnos var Ingen diagnos/egen anmälan den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro. I denna grupp var ökningen jämfört med föregående år 70 %. Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen uppvisade en liten minskning, -13 %. Psykiska sjukdomar stod för den tredje största sjukfrånvaron, en ökning med 4 % jämfört med föregående år. Sjukdomar i luftvägarna uppvisade en liten ökning på 9 %, men de diagnostiserade coronavirussjukdomarna ökade med hela 592 %. Skadorna har däremot minskat, -10 %.



Företagshälsovården skrev ut 47 % av alla sjukfrånvarointyg (2021: 53 %). Detta visar att de anställda söker sig bra till företagshälsovården när de har sjukdomar som påverkar arbetsförmågan. Företagshälsovården har omfattande information om de anställdas hälsa och ork i arbetet samt om situationen på arbetsplatserna. Företagshälsovården skriver majoriteten av frånvarointygen som rör psykisk ohälsa (84 %), sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (77 %) och luftvägssjukdomar (37 %).

6.3. Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvarorsaker än semester, utbildning och sjukfrånvaro är olika slags tjänste- och arbetsledigheter. Jämfört med år 2021 var antalet tjänste- och arbetsledighetsdagar år 2022 totalt 4 698 färre, men antalet personer som höll sådan ledighet var dock 57 fler.

Frånvarorsak	Dagar	Antal personer
Familjeledigheter	12310	263
- varav vård av sjukt barn	1007	
Alterneringsledighet	180	1
Studieledighet	6617	46
Privat orsak- utan lön	4137	490
Skötsel av annan tjänst utanför komm	773	4
Sammanlagt	18 982	804

7. Arbetarskydd och företagshälsovårdens verksamhet

7.1. Arbetarskyddsverksamhet

Det gångna året var det första för kommunens arbetarskyddsfullmäktiges fyraåriga mandatperiod. Båda arbetarskyddsfullmäktige för arbetstagarna fortsatte med sina uppgifter, vilket underlättade fortsättningen och utvecklingen av den tidigare påbörjade verksamheten. En person började som arbetarskyddsfullmäktig för tjänsteinnehavarna. Den deltidsanställda arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddsfullmäktigen för tjänsteinnehavarna överförs till välfärdsområdet i början av år 2023.

Man gjorde framsteg/lyckades med de mål som fastställs i verksamhetshetsprogrammet för arbetarskyddet (2021–2024):

1. Utveckling av utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet, introduktion, utbildning och handledning för att genomföra bedömningen. De arbetarskyddsfullmäktige har fungerat som handledare för arbetarskyddsparen när bedömningen påbörjades eller uppdaterades. Utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet hölls uppdaterade i takt med att coronasituationen fortskred. Utarbetandet av blanketter för utredning och riskbedömning avseende maskiner och utrustning inleddes i slutet av året. Bedömningen av biologiska risker har också hållits uppdaterad, och cheferna har sett till att rapportera om de personer som utsätts för dessa risker i arbetet.
2. Handledning, stöd och uppföljning för utarbetandet av arbetshälso- och arbetarskyddsplaner för avdelningarna och centralerna. Avdelningarna och en del av enheterna utarbetar sina egna planer och uppdaterar dem. Ledningsgruppen diskuterade Kevas arbetshälsoanalys och gjorde upp planer för det kommande året utifrån den.
3. Utbildningen för arbetarskyddspare har etablerats och ordnas nu fyra gånger om året. Under utbildningarna går man närmare in på de arbetarskyddsfrågor som behandlas vid träffarna Chef i Sibbo samt andra aktuella frågor. Dessutom har de arbetarskyddsfullmäktige fortsatt att hålla Drop In-möten för arbetarskyddsparen i Teams. Arbetarskyddsparens arbete har framskridit på arbetsplatserna. Arbetarskyddspersonalen deltog tillsammans med chefen för Gator och grönområden i KT:s utbildning om att sprida verktyg och verksamhetsmodeller för arbetarskydd i sin egen organisation.
4. Information om frågor som rör arbetarskyddet i Teams (arbetarskyddsparen och -chefen) samt på Intra. Att utarbeta och uppdatera anvisningar och instruktionsvideor
5. Att ge vägledning och stöd till arbetsenheter för att förebygga konflikter och störande beteende genom utbildning i arbetsplatskompetens, temautbildning för chefer och utbildning för arbetarskyddspare. Uppdateringen av stödprogrammet för att förebygga hotfulla och våldsamma situationer i skolorna inleddes i slutet av året i samarbete med Bildningsavdelningens enhetschefer.

6. Planering och uppföljning av utrymmeslösningarna för saneringen av hälsostationens avdelningar, de tillfälliga lokalerna i Mäntsälä, renoveringen av Jokipuiston koulu och Sipoonlahden koulu. Samarbetet med enheten Lokalitetsförvaltning fortsatte genom separata möten.
7. Arbetsplatsbesök i anknytning till inomhusluften i samarbete med enheten Lokalitetsförvaltning.

Regionförvaltningsverkets arbetarskydd inspekterade ungdomstjänsternas verksamhet, och inspektionens huvudfokus låg på hanteringen av hotfulla och våldsamma situationer.

Arbetarskyddet och företagshälsovården fortsatte att samarbeta aktivt under året och träffades varannan månad. Mötena var främst inriktade på arbetsplatsundersökningar och utveckling av verksamheten. Företagshälsovårdens verksamhetsplan uppdaterades och behandlades vid samarbetskommitténs möte i december. Uppdateringen föregicks av en utvärdering av det gångna årets verksamhet i samarbete med företagshälsovården. De innehållsliga uppdateringarna gällde de årliga prioritetsområdena. Till exempel år 2023 ligger fokus bland annat på förebyggande och behandling av frånvaro på grund av psykiska sjukdomar samt stöd till cheferna.

Förändringen i samband med överföringen till välfärdsområdet återspeglades i den ökande oron hos den arbetarskyddspersonal som överfördes till välfärdsområdet över de framtida uppgifterna, arbetsplatserna och den långsamma utvecklingen av olika oavslutade ärenden. Under hösten ordnade välfärdsområdet en förändringsutbildning för både chefer och anställda. Alldeles i slutet av året avslutades flera olösta frågor eller förhandlingar eller tidtabellerna blev tydligare.

Coronasituationen fortsatte att vara instabil fram till sommaren, och situationen följdes upp av ledningsgruppen för undantagsförhållanden. Coronarekommendationerna gällde hela året, men de lättades under sommaren och hösten inom alla andra verksamhetsområden förutom inom social- och hälsovårdstjänsterna. För dem trädde lättnaderna i kraft i slutet av hösten.

Många enheter inom social- och hälsovårdstjänsterna, utbildningstjänsterna och småbarnspedagogiken upplevde påfrestningar på grund av sjukfrånvaro och ökad brist på vikarier. Effekterna av vårens stridsåtgärder på ordnandet av skiften bidrog också till arbetsbelastningen och arbetsarrangemangen. Det förekom ansträngningar och flexibilitet inom alla branscher. Antalet faktiska exponeringar i arbetet ökade och de var främst relaterade till coronaepidemier på Social- och hälsovårdsavdelningens avdelningar. Antalet misstankar om yrkessjukdom i samband med corona ökade, men antalet godkända beslut om yrkessjukdom förblev lågt.

Arbetstagarnas, arbetsgemenskapernas och chefernas välbefinnande påverkades också av att barnens, ungdomarnas och familjernas välbefinnande förändrades till det sämre, vilket återspeglades i en ökning av hotfulla och våldsamma situationer. Anmälningarna om hotfulla och våldsamma incidenter och oron för säkerheten på arbetsplatsen ökade. De frågor som togs upp behandlades i samband med arbetsplatsutredningarna, arbetsplatsbesöken eller kontakterna.

I december belönades två chefer för att ha främjat välbefinnandet och säkerheten i arbetet: Anu Estemaa, chef för enheten Gator och grönområden, belönades för sitt långsiktiga utvecklingsarbete till förmån för säkerheten i arbetet, till exempel i samband med introduktionen av säsongarbetare. Johanna Kemiläinen, chef för städtjänsterna, fick ett erkännande för sitt långvariga stöd för att upprätthålla arbetstagarnas funktionsförmåga och göra det möjligt för dem att fortsätta arbeta.

I slutet av året färdigställdes den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplanen, och den relaterade utbildningen kommer att inledas 2023.

7.2. Företagshälsovårdens verksamhet

Kungsvägens arbetshälsa i Sibbo hade under året en företagshälsoläkare (3 dagar/vecka), två företagshälsovårdare, en företagsfysioterapeut (2 dagar/vecka) och en företagspsykolog (1 dag/vecka).

Företagshälsovården flyttade tillfälligt till Borgå på våren, tills ett helt nytt verksamhetsställe öppnade i Söderkulla i början av hösten. Användningen av fjärranslutningar och distansmottagning har på många sätt bidragit till att förbättra tillgången till tjänsterna, och de har blivit en etablerad praxis.

De lagstadgade arbetsplatsutredningarna genomfördes huvudsakligen i form av fysiska besök på arbetsplatserna. Företagshälsovårdaren gjorde fler arbetsplatsbesök än tidigare, sammanlagt 49 besök (31). Ledningsgruppernas arbetsplatsutredningar, som inleddes i slutet av år 2021, blev nästan färdiga i slutet av år 2022. Endast en utredning sköts upp till år 2023. Besöken genomfördes i samarbete med företagshälsovården, chefen, arbetarskyddsfullmäktigen och vid behov med arbetsmiljöchefen och en representant för enheten Lokalitetsförvaltning. Andra arbetsplatsbesök (29 st.) utfördes av företagsfysioterapeuten.

Företagsfysioterapeutens arbetsplatsutredningar utökades till 29 besök (5). Företagsfysioterapeutens arbete var inriktat på individuell handledning av anställda, 119 besök (206), samt på rådgivning och handledning.

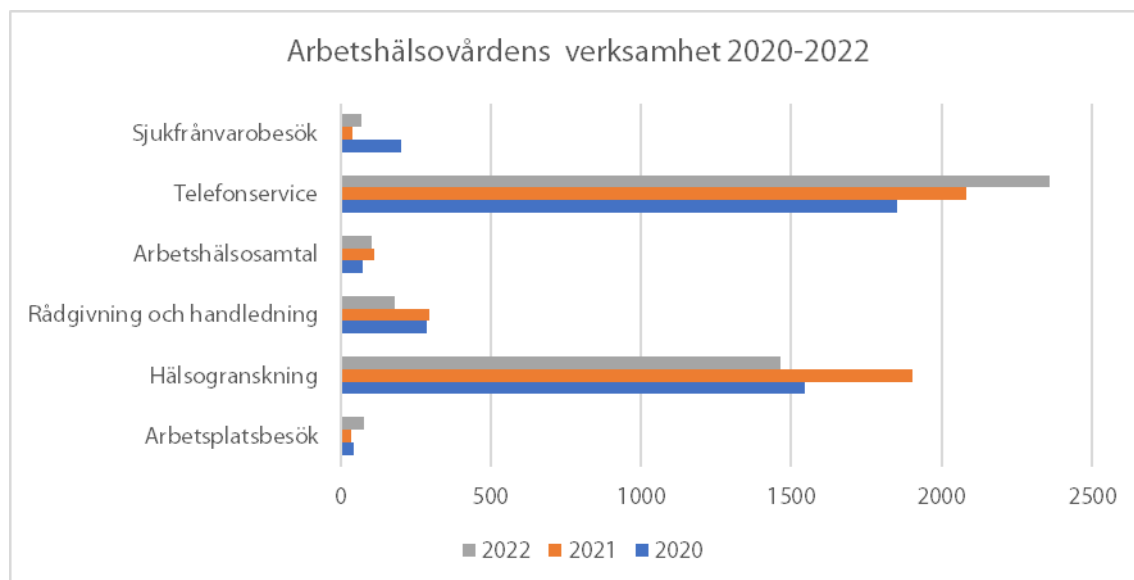
Företagspsykologens tjänster utökades till att omfatta gruppverksamhet, med fokus på städtjänsterna, småbarnspedagogiken och en grupp för hantering av ångest, som var öppen för alla. Oron för den förändring som välfärdsområdet medförde ledde också till en ökning i antalet besök hos psykologen.

Antalet hälsoundersökningar som utfördes av företagshälsovårdarna minskade med cirka 33 %. Detta beror på att företagshälsovården har infört en elektronisk hälsoundersökning. Utgående från resultatet av den elektroniska hälsoundersökningen kan företagshälsovården bjuda in arbetstagaren till en fysisk undersökning eller ge anvisningar och råd per telefon. Som ett resultat av detta har hälsovårdarnas telefonkontakter ökat med cirka 48 %. Antalet besök hos specialläkare låg på samma nivå som föregående år, och de hänförs till bedömningen och uppföljningen av arbetsförmågan hos partiellt arbetsföra anställda.

FPA:s KILLA-rehabilitering (2 kurser) på Coronaria Verve, som inleddes 2021, avslutades i december. Samarbetsdagen fokuserade på utvecklingen av arbetet och arbetsmiljön. Under hösten ansöktes om finansiering för två nya KILLA-rehabiliteringsgrupper år 2023. I samarbete med Borgå stad inleds en rehabiliteringsgrupp för småbarnspedagogiken (4+4 platser) och en särskild KILLA-rehabiliteringskurs för undervisningspersonalen i Sibbo (8 platser). Rehabiliteringen genomförs av Coronaria Verve i Dickursby. Kurserna pågår i ungefär 1,5 år, och rehabiliteringen sker i nära samarbete med den anställdas egen arbetsplats och chef.

I samarbete med företagshälsovården ordnades en Tuura-utbildning ("Työuran uurtaja"), som stöder arbetstagare som har stött på utmaningar i sin arbetsförmåga. Anställda från olika verksamhetsområden deltog i utbildningen. Utbildningen leddes av en företagshälsovårdare samt arbetsmiljöchefen.

Efter välfärdsområdets beslut att köpa företagshälsovårdstjänsterna av Mehiläinen Oy inledde Kungsvägens arbetshälsa en utredning om ordnandet av företagshälsovårdstjänsterna. Målet med utredningen var att hitta en lösning för att fortsätta tillhandahålla företagshälsovårdstjänster till personalen i Borgå stad och Sibbo kommun. I slutet av året fördes preliminära förhandlingar med Keski-Uudenmaan Työterveys Oy.



Stöd till partiellt arbetsföra

Under året omfattades 71 anställda av företagshälsovårdens 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 (från 30 till över 90 dagar). I jämförelse med föregående år har antalet fall minskat något, men i fler fall har åtgärderna varit utmanande att genomföra. De anställda återvände huvudsakligen till sina egna arbeten.

Sammanlagt 103 (114) förhandlingar kring arbetshälsan hölls i samband med åtgärder för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga. Dessutom hölls fler möten med arbetsgivaren än tidigare, cirka 80 st., 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 de diskussioner som chefen själv har fört. I den tidigare fasen av det effektiverade stödet har man med chefens beslut använt anpassat arbete som stöd för att bidra till den anställdas förmåga att klara sig i arbetet. Anpassat arbete är en etablerad stödform, och den har använts aktivt. Informationsförmedlingen om de olika stödformerna ökades under året, t.ex. i samband med utbildning av arbetarskyddspår och genom att utarbeta anvisningsmaterial. Uppdateringen av materialet om stöd för arbetsförmågan inleddes i slutet av året.

Under året beviljades fem nya delinvalidpensioner eller partiella rehabiliteringsstöd, tack vare vilka arbetstagarerna kan fortsätta med sitt eget arbete. Under året avgick två anställda med invalidpension och båda erhöll delinvalidpension innan de gick i pension. Partiell sjukdagpenning har använts nio gånger i samband med återgång till arbete. Under året genomfördes fem försök med yrkesinriktad rehabilitering med stöd av Keva eller FPA. Samarbetet med näringslivet tog ett litet steg framåt när det blev möjligt att fortsätta arbeta för en ny arbetsgivare efter arbetsprövningen. Med hjälp av Tuura-utbildningen var det möjligt att stödja arbetstagarerna att hitta de nödvändiga förändringarna i tid för att kunna fortsätta med sina egna eller andra arbetsuppgifter.

En stor del av ansökningarna om partiell sjukdagpenning, pensioner och yrkesinriktad rehabilitering får fortfarande ett positivt beslut, men antalet avslag var också större under året än tidigare. Besluten om avslag grundade sig på en skärpning av Kevas riktlinje när det gäller kriterierna för beviljande. Grunden för att få yrkesinriktad rehabilitering är risken för att arbetstagaren blir arbetsförmögen under de närmaste åren. Tidigare har man kunnat få arbetsprövning inom ramen för yrkesinriktad rehabilitering även i lindrigare fall av nedsatt arbetsförmåga. 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 tidigare. För detta har man till exempel konsulterat specialistläkare och använt företagsfysioterapeutens och -psykologens kartläggningar samt behövliga diagnostiska avbildningstjänster. FPA:s rehabiliteringspeng har införts som en ny form av stöd inom arbetsprövning som grundar sig på lagen om företagshälsovård. Denna kan användas när arbetsgivaren betalar full lön för perioden i fråga och arbetstagaren utför andra än sina egna arbetsuppgifter.

På grund av övergången till välfärdsområdet utarbetades ansökningar om partiellt rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension för delvis arbetsföra arbetstagare inom social- och hälsovården (träder i kraft först år 2023). Välfärdsområdet beslutar om dessa arbetstagare har möjligheter att fortsätta arbeta eller om de erbjuds annat arbete.

7.3. Enkät om socialt kapital 2022

I enlighet med de mål som fastställts av fullmäktige genomför kommunen årligen en personalenkät. En digital arbetshälsoenkät sammanställd av Keva genomförs alternerande år med en enkät om socialt kapital. Den föregående enkäten om socialt kapital genomfördes år 2020 i Sibbo kommun.

Enkäten om socialt kapital är en nationell barometer, som används av flera organisationer inom den offentliga sektorn. Enkäten samlar in information om hur arbetsgemenskapen och relationerna mellan chefer och arbetstagare fungerar. Informationen behövs för att kunna identifiera problem respektive styrkor, vilket gör att svaren från personalen är mycket värdefulla. Med socialt kapital avses sociala relationer och växelverkan mellan människor. Det förtroende, de gemensamma normer och den ömsesidighet som de ger upphov till anses påverka kvaliteten på interaktionen mellan människor och till exempel förbättra informationsflödet. När arbetsgemenskapen fungerar bra ihop löper även processerna smidigare, informationen delas snabbare och verksamheten är flexibel. Dessa påverkar för sin del bland annat hur bra individerna mår och hur produktivt arbetet är.

Med socialt kapital avses förtroende, gemensamma värderingar och normer samt strukturer och nätverk som främjar samarbetet. Socialt kapital omfattar till exempel ett bra chefsarbete, en känsla av gemenskap och en vi-anda på arbetsplatsen. Förtroende och samarbete utgör grunden för det sociala kapitalet på en arbetsplats. Ett högt socialt kapital ger ett effektivt skydd mot skadlig arbetsstress och andra negativa effekter och främjar arbetstagarnas hälsa.

Sammanlagt 549 arbetstagare svarade på kommunens enkät om socialt kapital år 2022. Svarsprocenten var 46 procent. Avdelningarnas ledningsgrupper och arbetsenheter får i början av året anvisningar om att behandla enkätens resultat och diskutera dem inom arbetsenheten. Man diskuterar till exempel hur man kan åtgärda eventuella olägenheter och hur man kan bibehålla ett gott socialt kapital.

Enligt resultaten av enkäten år 2022 har det sociala kapitalet ökat på arbetsplatserna i Sibbo kommun. Genomsnittet av alla svar var 4,07. År 2020 var motsvarande siffra 4,05 och år 2018 var den 3,90. På en skala från 1 till 5 anger de anställda som svarar på enkäten hur mycket de håller med om olika påståenden.

Resultaten visar att det finns en vi-anda på arbetsplatserna, de anställda är samarbetsvilliga och upplever en stark känsla av gemenskap. Det har också skett en positiv utveckling när det gäller ledningen och arbetsgemenskapens stöd till cheferna. Enkäten visar att majoriteten av kommunens anställda känner sig uppskattade i sin arbetsgemenskap. Till exempel påståendet "Jag känner mig förstådd och accepterad i arbetsgemenskapen" fick vitsordet 4,23. Endast ett fåtal anställda hade en annan åsikt om detta påstående.

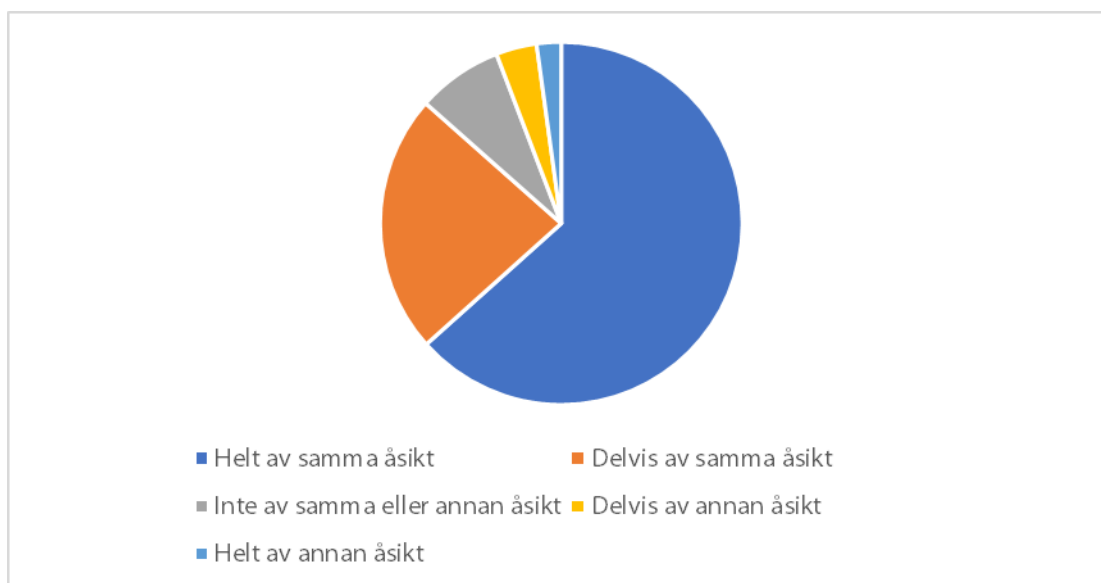


Bild: Fördelning av svaren för påståendet "Jag känner mig förstådd och accepterad i arbetsgemenskapen".

Många undertecknade också påståendet "Vi behandlar varandra sakligt och jämlikt inom arbetsgemenskapen". Genomsnittet av svaren för detta påstående var 4,15. Arbetstagarna ansåg också att de kunde lita på sin närmaste chef. 461 svarare var helt av samma åsikt eller delvis av samma åsikt med påståendet "Jag kan lita på min chef", och genomsnittet av svaren var 4,25. Även påståendet "Min chef behandlar mig sakligt och rättvist" fick ett högt genomsnitt, 4,42.

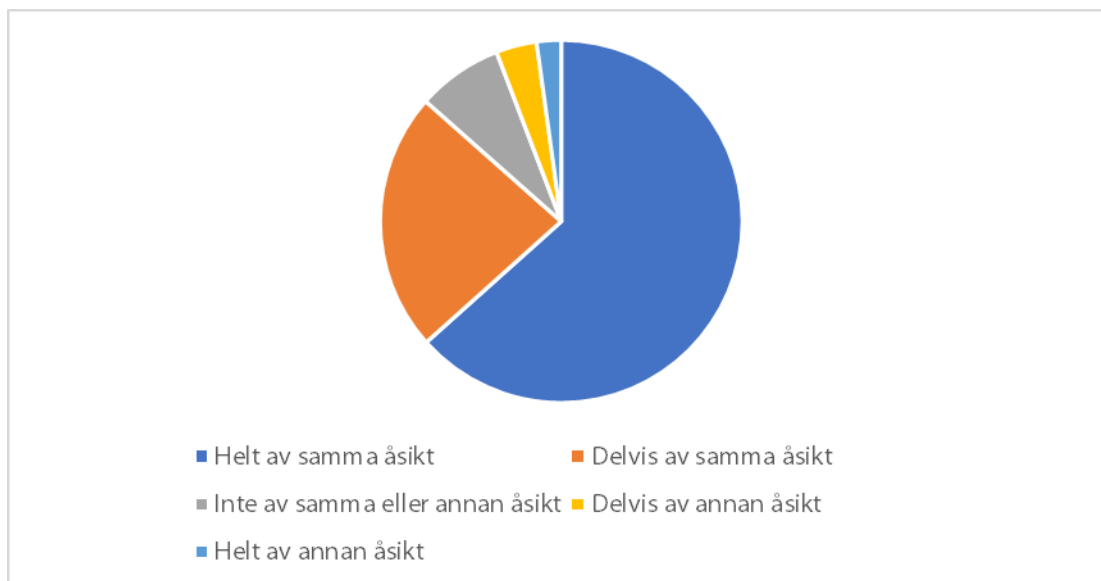


Bild: Fördelning av svaren för påståendet "Min chef behandlar mig sakligt och rättvist".

7.4. Arbetsolycksfall

År 2022 rapporterades totalt 75 arbetsolycksfall, varav 19 inträffade under arbetsresan och 56 i arbetet. I totalt 36 fall betalades ersättning från olycksfallsförsäkringen, antingen från hälsovårdstjänsterna eller som lönekostnader. 39 av arbetsolycksfallen medförde ingen sjukfrånvaro och inga kostnader, och denna siffra inbegriper 12 stick- och skärskador.

Olycksfallen som inträffade i arbetet omfattar även misstänkta arbetssjukdomar och olyckor som uppkommit i samband med en arbetsrörelse. Dessa uppgick till 14 stycken. De flesta misstankarna om yrkessjukdom gällde arbetstagare som bevisligen utsattes för corona i arbetet och som arbetade inom social- och hälsovården.

Försäkringsskyddet för distansarbete, som började gälla år 2021, utökades med en separat försäkring för distansarbete. Inga olycksfall vid distansarbete rapporterades under år 2022.

År 2022 var antalet sjukfrånvarodagar på grund av olyckor sammanlagt 332 (247 dagar). Frånvarotiden var huvudsakligen mindre än tre dagar i 16 av fallen. 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 sex allvarigare olyckor, varav två på arbetsresan. Skadorna orsakades huvudsakligen av hala ytor eller en yttre orsak. Tre av arbetsolyckorna orsakades av hala förhållanden utomhus eller inomhus.

Arbetsolycksfall	2020	2021	2022
I arbetet	47	42	56
På arbetsresa	16	12	19
Sjukfrånvarodagar	261	247	322
Olycksfall sammanlagt	63	54	75

Majoriteten av arbetsolyckorna inträffade på Social- och hälsovårdsavdelningen och Bildningsavdelningen.

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 frakturer, stukningar, sträckningar, skakningar eller skador i övre och nedre extremiteterna. Det näst högsta antalet olycksanmälningar berodde på plötslig fysisk eller psykisk stress, som är relaterade till våldsamma situationer. Det inträffade betydligt färre fordons-, trafik- och cykelolyckor än året innan (2 st.).

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 2022 betalades kommunen sammanlagt 47 869 euro i ersättning på grund av arbetsolyckor. Summan är 4 472 euro större än år 2021 (43 397 euro).

Kostnader för arbetsolycksfall 2019 - 2022				
	2019	2020	2021	2022
Ersättningar	29 474	66 657	43 397	47 869

Tillbud och hotfulla situationer

Sammanlagt 93 fall av tillbud och hot anmäldes under året. Av dessa inträffade 53 på Bildningsavdelningen eller någon annan avdelning och 40 på Social- och hälsovårdsavdelningens arbetsplatser. 33 andra säkerhetsobservationer rapporterades. Det verkar fortfarande som om en del av tillbudssituationerna borde höra till arbetsolyckorna. Antalet anmälningar är lägre än föregående år, och återspeglar inte den faktiska situationen på arbetsplatserna. Rapporteringen har uppfattats som svår och betungande. Under hösten infördes alternativa möjligheter i anmälningssystemet för att underlätta rapporteringen av liknande tillbud och hotfulla situationer. I samband med utbildningarna har anställda och chefer uppmanats och instruerats att rapportera alla incidenter.

De mest rapporterade incidenterna var sådana där en klient fysiskt försökte 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 klientens sida, där personen använde ett kränkande språk och/eller misshandlade den anställda verbalt. Det tredje största antalet rapporter gäller fall där 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. Erfarenheter av ökade trakasserier, osakligt beteende vid klientbesök eller riktade trakasserier på sociala medier har kommit fram i samband med arbetsplatsutredningarna.

7.5. Behandling av inneluftsfrågor

Antalet problematiska inneluftsobjekt har minskat ytterligare. Man har hittat lösningar på problemen med inneluften, och situationen är bättre än tidigare. Faktorer som påverkar luftkvaliteten inomhus har inträffat under eller efter byggnadsfasen i samband med hantering av damm, städning, byggnadsteknikens funktion och val av yt- och möbelmaterial. Processen för att hantera problem med inneluften har utvecklats under de senaste åren och fungerar bra när det gäller anmälningar, kontakter, utredningar och genomförande. Jokipuiston koulu flyttade tillbaka till sina renoverade lokaler i början av höstterminen, likaså Metsätien päiväkoti där man genomförde renoveringar. Renoveringen av Mäntymäen päiväkoti färdigställdes under sommaren.

Undersökningarna av lokalerna som användes av småbarnspedagogiken i Landsängens daghem och Mäntymäen päiväkoti fortsatte. När det gäller Västerskogs daghemsbyggnader beslutade man att riva dem och ersätta dem med paviljonger. När det gäller Landsängens daghem pågår utredningen fortfarande.

Problemen med inneluften och byggnadstekniken i Sipoonlahden koulu fortsatte under året. Utgående från undersökningar har korrigeringar och justeringar gjorts och åtgärderna kommer att fortsätta år 2023.

Antalet sjukfrånvarodagar på grund av problem med inneluften 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 problem med inneluften har också minskat tack vare mer omfattande distansarbete och slutförda byggprojekt.

Kommunens inneluftsgrupp sammanträdde fyra gånger under året.

8. Stödjande av personalens välbefinnande och utveckling av kompetensen

8.1. Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet och utvecklingen av kompetensen

Avdelningarnas och centralernas planer för verksamhetsprogrammet för välbefinnandet i arbetet och arbetarskyddet 2021–2024 färdigställdes i början av året och följdes upp under hösten. Följande frågor om välbefinnandet och att orka i arbetet lyftes fram i planerna:

behovet av arbetsprioritering och begränsning av arbetsbelastningen, det växande problemet med tillgången på arbetskraft, effektiva lösningar för att minska sjukfrånvaron och stödja arbetstagarnas arbetsförmåga.

Ledningsgruppen tog på nytt upp Kevas analys till behandling, och uppföljningen visade att flera aktiviteter redan hade påbörjats eller var på väg att påbörjas.

- Avdelningarna och centralerna hade utarbetat egna planer för välbefinnandet i arbetet, och arbetarskyddet och dessa planer diskuterades separat med varje avdelning.

- Ett ökat samarbete mellan företagshälsovården och avdelningarna/centralerna och användningen av nyckeltal för att stödja planeringen av välbefinnandet inkluderades i företagshälsovårdens verksamhetsplan.
- Cheferna uppmuntrades att aktivt använda anpassat arbete för att stödja arbetsförmågan och att i god tid ta reda på alternativa arbeten för att den anställda ska kunna fortsätta arbeta.
- Arbetet med att förnya anvisningarna om stöd för arbetsförmågan inleddes under sommaren och diskuterades med ledningsgruppen under hösten. Samtidigt diskuterades en rad tjänster som kan användas för att stödja cheferna och de anställda. Avsikten är att båda ska tas i bruk våren 2023.
- När det gäller minskningen av sjukfrånvaron ställdes som mål att uppnå nivån för år 2019, dvs. 14,6 årsverken.
- En Tuura-utbildning, som stöder arbetstagare som har stött på utmaningar i sin arbetsförmåga, ordnades för arbetstagare.
- Uppföljningen och rapporteringen av arbetsförmågan sker fortsättningsvis i samarbete mellan Personaltjänster och företagshälsovården.
- De nyckeltal som man gått igenom med Kevas sakkunniga visar fortfarande att kommunen har lyckats hålla de totala kostnaderna för arbetsförmågan på en rimlig nivå och minska arbetspensionsavgiften genom olika stödåtgärder.
- Arbetsgemenskapernas evenemang kring arbetsvälbefinnande har ökat under året, och olika gemensamma evenemang har hållits aktivt.
- Användningen av Smartumförmånen utvidgades till att omfatta även massage. De anställda har möjlighet att använda pausgymnastikappen Break Pro, som erbjuder en handledd gymnastikpaus från arbetet.

Kompetensutveckling

- Kartläggningen av kompetensen och planeringen av åtgärderna inleds våren 2023.
- Under året genomfördes temautbildningar för chefer, bland annat beträffande anställningsförhållanden och arbetsförmåga, företagshälsovård och arbetarskydd samt utmanande situationer i arbetslivet.
- Vid chefsutbildningarna har särskild uppmärksamhet fästs vid rollerna och ansvaren vid ledning av arbetsförmåga, och kortfattade anvisningar har utarbetats för olika situationer. Utbildning om välbefinnande på arbetsplatsen har ordnats för både chefer och arbetarskyddspår.
- Keva erbjuder chefer och beslutsfattare utbildning i ledningen av arbetsförmåga.
- Utbildningar som ordnas av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT presenterades för cheferna. Utbildningar erbjuds kontinuerligt.
- De regelbundna morgonkaffetträffarna Chef i Sibbo fortsatte cirka en gång i månaden.

Anställdas motions- och kulturaktiviteter samt massage understöddes med 56 349 euro år 2022. Kommunen erbjuder de anställda årligen en motions-, kultur- och massageförmån på 100 euro. De sammanlagda kostnaderna var 59 743 euro år 2021. 83 % av de anställda motions- och kulturförmånen och 17 % massageförmånen. Användningsstatistiken år 2022 visar att kommunens anställda använde cirka 80 % av förmånen för motion och 20 % för kulturtjänster.

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 2022 utdelades Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken (sammanlagt 50 st.) enligt följande:
 för 40 år i kommunal tjänst, 6 personer
 för 30 år i kommunal tjänst, 20 personer
 för 20 år i kommunal tjänst, 24 personer.

Gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun (sammanlagt 112 st.) utdelades enligt följande:
 för 40 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 8 personer
 för 30 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 14 personer
 för 20 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 34 personer
 för 10 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 56 personer.

Efter en paus på några år ordnades igen år 2022 en gemensam uppvaktningsceremoni i maj och en annan i december för att belöna dem som flyttar till välfärdsområdet. I december fick alla anställda en liten chokladövertäckning. År 2023 kommer praxisen för hur de anställda belönas efter ett visst antal tjänstgöringsår att förnyas.

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 företagshälsovården deltar i samarbetskommitténs möten. År 2022 sammanträdde samarbetskommittén sju 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 2022 fungerade Christer Jakobsson som personalens representant i kommunens ledningsgrupp.