



Sibbo kommun

Personalrapport 2024

INNEHÅLL

1 Förord.....	3
2 Sammanfattning	4
3 Personalresurser.....	4
3.1 Personalstyrkans utveckling.....	4
3.2 Årsverken.....	6
3.3 Pensioneringar	7
3.4 Rekrytering och personalomsättning	8
4 Personalstrukturen.....	9
4.1 Personalens könsfördelning.....	9
4.2 Personalens åldersfördelning	10
4.3 Personalstyrkan per avtalsområde.....	10
5 Personalutgifter.....	11
5.1 Löneutgifter.....	11
5.2 Pensionsutgifter.....	12
5.3 Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning.....	13
5.4 Kostnader för företagshälsovården	13
6 Personalens produktivitet och välfärd.....	14
6.1 Sjukfrånvaron.....	14
6.2 Kostnader för sjukfrånvaron	16
6.3 Orsaker till sjukfrånvaron.....	17
6.4 Övrig ledighet och frånvaro.....	17
7 Arbetarskyddets och företagshälsovårdens verksamhet.....	18
7.1 Arbetarskyddsverksamhet	18
7.2 Företagshälsovårdens verksamhet	19
7.3 Enkät om socialt kapital 2024.....	21
7.4 Arbetsolycksfall	21
7.5 Behandling av inneluftsfrågor	23
8 Stödjande av personalens välfärd och utveckling av kompetensen	23
8.1 Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet och utvecklingen av kompetensen	23
8.2 Uppvaktning av personalen	24
8.3 Samarbete	25

1 Förord

Under verksamhetsåret 2024 har vi fått koncentrera oss på vår grundverksamhet och dess utveckling. Tillsammans har vi lyckats åstadkomma effektiva resultat som syns i uppnåendet av våra operativa mål, en balanserad ekonomi, den förbättrade välfärden för personalen och som utmärkt personalrespons. Vi tackar var och en av våra anställda för detta resultat.

Personalens välfärd och arbetsgemenskapernas funktionalitet utvärderas årligen med en personalenkät. Den senaste enkäten utfördes i november 2024. Resultaten för hela kommunen var bättre än i den föregående enkäten. Resultaten visar att det finns en vi-anda på våra arbetsplatser, vi är samarbetsvilliga och upplever en stark känsla av gemenskap. Särskilt de närmaste cheferna får utmärkta vitsord. Personalen upplever att chefen är pålitlig och att hen agerar rättvist.

Vi har haft en betydligt bättre ändring i sjukfrånvaron, och vi har lyckats öka antalet arbetade dagar med över 2 000 kalenderdagar.

Vi satsar mer än tidigare på utveckling av vår personals kompetens genom att bl.a. stödja självständiga studier med avlönade studiedagar. Särskilda satsningar har gjorts på utbildning och coachning av chefer. Under år 2024 har vi utarbetat nytt introduktionsmaterial som stöd för introduktionen. En lyckad introduktion hjälper den anställda att förankra sig i arbetsgemenskapen och dess sätt att fungera och ger således en god start för den anställdas arbetskarriär.

Personalomsättningen har minskat och rekryteringen har förbättrats en aning då antalet sökande har ökat. Sektorn för småbarnspedagogik har dock varit i en svår situation med tillgången på utbildad personal. Vi anser fortsatt att det är viktigt att sörja för bland annat utveckling av närledarskapet, arbetsgemenskapernas välfärd samt smidig rekryteringspraxis och god introduktion.

Med denna personalrapport som utarbetas årligen eftersträvar vi att ge en helhetsbild av kommunens personalstyrka som stöd för den högsta ledningen, cheferna, personalen och beslutsfattarna för användning och beslutsfattning. Rapporten innehåller uppgifter om till exempel personalstyrkan, personalstrukturen, personalkostnaderna, frånvaron och arbetshälsan.

Granskningen av nyckeltal angående personalen gjordes enligt situationen i slutet av året (31.12.2024). Uppgifterna i personalrapporten samlades in från personalförvaltningens datasystem, företagshälsovården samt försäkringsbolagets och pensionsanstaltens statistik. Rapportens struktur och innehåll följer rekommendationen om personalrapporter i kommunsektorn.

Personalsakkunniga Birgitta Korpela och arbetsmiljöchefen Tiina Salonen har haft det huvudsakliga ansvaret för insamlingen och sammanställningen av uppgifterna. Personalrapporten kommer att behandlas av kommunens samarbetskommitté, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Sibbo den 9 februari 2025

Jan Rosenström, personalchef

2 Sammanfattning

Sibbo kommun hade sammanlagt 926 anställda 31.12.2024. Utöver den ordinarie personalen inkluderas vikarier, visstidsanställda och sysselsatta i antalet men inte anställningsförhållanden i bisyssla. Jämfört med situationen 31.12.2023 minskade antalet anställda med 19 personer. Av personalen var 736 ordinarie och 190 visstidsanställda. Andelen ordinarie anställda var nästan 80 procent, vilket är tydligt en aning mer än tidigare och inom kommunsektorn i genomsnitt.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av kommunens personalresurs totalt 893,6 årsverken, vilket var 15,1 fler än vad som uppskattades i budgeten för år 2024. Behovet av personalresurser har varit större än beräknat främst inom utbildningssektorn, och detta har främst berott på ett större vikariatsbehov än beräknat.

År 2024 var 80 procent av personalen kvinnor och 20 procent män. Andelen kvinnor har ökat en aning från föregående år. Den ordinarie personalens medelålder i kommunen har hållits oförändrad (47,1 år).

Den positiva utvecklingen av sjukfrånvaron fortsatte år 2024. Sammanlagt 12 996 kalenderdagar gick förlorade på grund av sjukdom, antalet sjukdagar var 15 107 år 2023. Därmed har det varit 2 111 mindre sjukdagar. Detta betyder 14,5 sjukdagar per varje fullt årsverke, när den motsvarande siffran var 17,1 i slutet av år 2023. Sektorernas skillnader i sjukfrekvensen var stora. Småbarnspedagogikens sjukfrekvens var i genomsnitt 20,4 dagar per varje fullt årsverke.

Kommunens totala personalutgifter var 48 017 658 euro, medan personalutgifterna var sammanlagt 45 952 526 euro år 2023. De totala personalutgifterna ökade med 4,5 procent, vilket beror i huvudsak på de avtalsenliga allmänna förhöjningarna och justeringspotterna, som utfördes 1.6.2024. Lönekostnaderna blev dock 0,75 procent mindre än budgeterat.

År 2024 avgick 15 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 3 personer fler än år 2023. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 93,8 procent ålderspensioner. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 64,7 år. Andelen förtidspensioner har stabiliserats på en rätt så låg nivå, och endast en person avgick med sjukpension.

Sibbo kommun publicerade år 2024 i arbetssökandeportalen Kuntarekry 238 rekryteringsannonser för sammanlagt 318 arbetsplatser. År 2023 publicerades 244 rekryteringsannonser. Antalet sökande var totalt cirka 2 800 år 2024, med i genomsnitt 11 sökande per publicerad rekryteringsannons. Antalet sökande i förhållande till rekryteringsannonser ökade jämfört med året innan. Konkurrenten om arbetskraft är hård i Nyland och huvudstadsregionen. Såsom under de tidigare åren har det varit relativt mest utmanande att rekrytera lärare inom småbarnspedagogiken.

3 Personalresurser

3.1 Personalstyrkans utveckling

I slutet av år 2024 uppgick antalet anställda i Sibbo kommun till sammanlagt 926 personer. Jämfört med slutet av år 2023 har personalstyrkan minskat med 19 personer.

Av anställningsförhållandena var 736 ordinarie och 190 på viss tid. Dessutom arbetade 83 timlärare i bisyssla i medborgarinstitutet under året. Anställningsförhållandena i bisyssla ingår inte i tabellen.

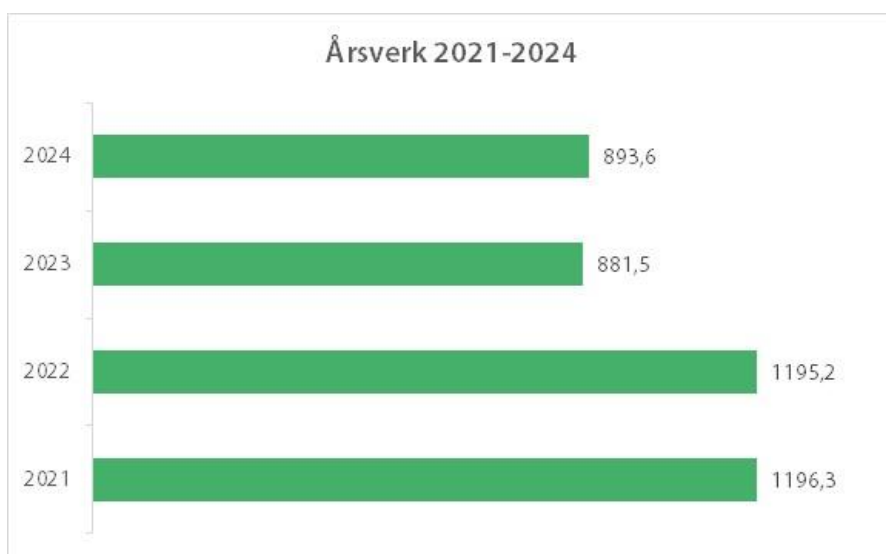
I oktober 2022 fanns det sammanlagt cirka 444 000 anställda i 309 kommuner och 121 samkommuner i Finland. Cirka hälften av dem överfördes till välfärdsområdena i början av år 2023.

Kommunala organisationer har i genomsnitt 956 anställda. Omkring 2/3 av de kommunala organisationerna har färre än 500 anställda. År 2022 var kommunstorleken i genomsnitt 18 006 invånare. Kommunernas medianstorlek är 5 879 invånare. Hälften av kommunerna i Finland har mindre invånare och hälften mer invånare än medianen. Sibbo är Finlands 46:e största kommun. Kommunens personalstyrka har gradvis minskat i förhållande till befolkningen på grund av kommunens tillväxt.

3.2 Årsverken

På grund av variationer i personalstyrkan och andelen deltidsanställda är antalet årsverken en bättre mätare för användningen av personalresursen än det totala personalantalet 31.12.2024. Ett årsverke betyder en persons arbetsinsats på heltid under hela året. Vid beräkningen av årsverken beaktas alltså endast de avlönade tjänstgöringsdagarna. Den deltidsarbetande personalens arbetsinsats beaktas enligt deltidsprocenten. I denna rapport används nyckeltalet HTV2 (årsverke), som räknar antalet anställningsdagar med lön utan att inkludera obetald frånvaro. År 2024 var HTV2 för hela kommunen 893,6 årsverken, vilket var 15,1 mer än i budgeten för år 2024.

Årsverk			
	BS 2023	BG 2024	BS 2024
Koncerttjänster	35,6	33,5	33,5
Vardag och fritid	107,2	102,9	105,9
Småbarnspedagogik	231,8	243,4	245
Utbildning	364,5	352,3	364,7
Samhälle och miljö	142,4	146,4	144,5
Hela kommunen	881,5	878,5	893,6



3.3 Pensioneringar

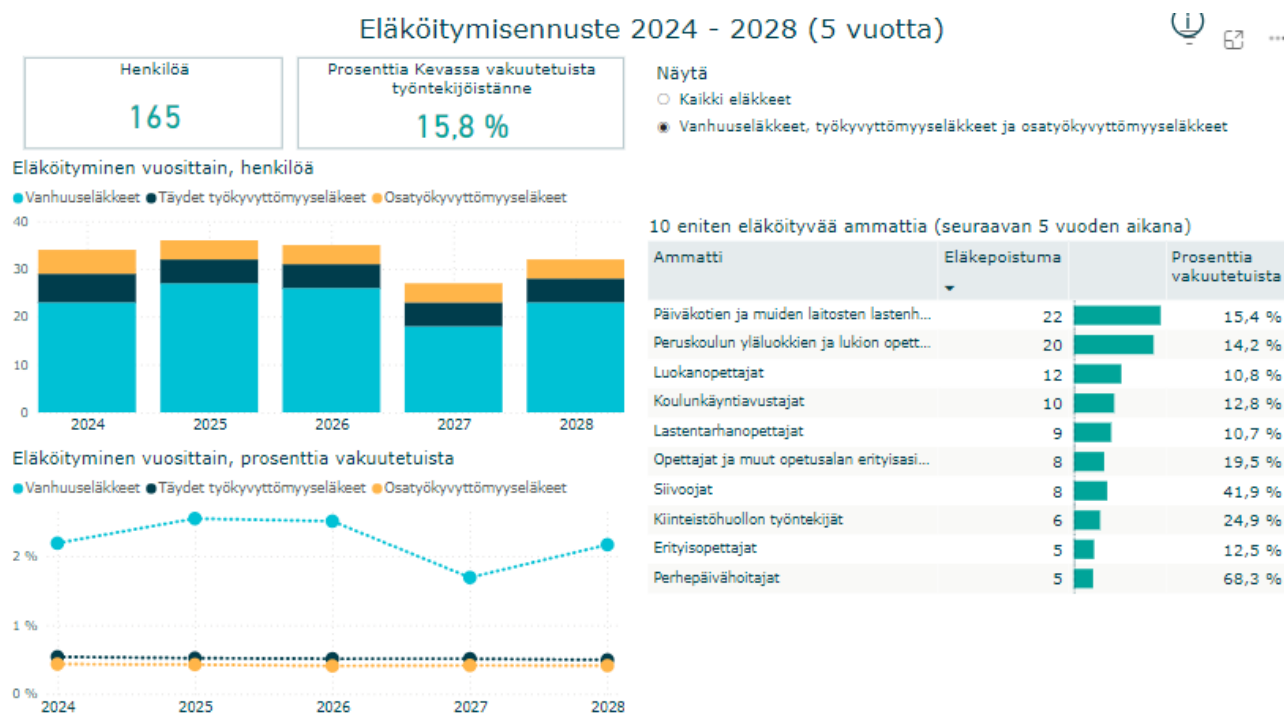
År 2024 avgick 15 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 3 personer fler än år 2023. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 93,8 procent ålderspensioner. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 64,7 år. Andelen förtidspensioner har stabiliserats på en relativt låg nivå, vilket har lett till betydande besparingar i Sibbo kommuns pensionsutgifter. Partiellt rehabiliteringsstöd och delinvalidpension har gjort det möjligt att skjuta upp tidpunkten för sjukpensionen. Två personer avgick med sjukpension.

Enligt kommunsektorns pensionsförsäkrare Kevas pensionsprognos avgår 15–27 personer årligen med ålderspension under perioden 2024–2034. På grund av pensionsreformen år 2017 kommer de lägsta pensionsåldrarna att stiga stegvis enligt födelseår. År 2024 kommer den lägsta pensionsåldern att vara 64 år 6 månader för dem som är födda år 1960. Personer i vissa yrken har fortfarande även lägre yrkesbaserade pensionsåldrar än den allmänna ålderspensionen. Det nya pensionsförfarandet har ändå lett till att det är svårare att bedöma personalens pensionsavgång, så de här siffrorna ska mer än tidigare betraktas som riktgivande.

Pensionsform	2021	2022	2023	2024
Beviljade ålderspensioner	13	30	12	15
Beviljade invalidpensioner	4	2	2	1
Totalt	17	32	14	16
Personer som erhöll deltidspension 31.12 (pensionsformen avskaffad)	7	0	0	0
Personer som erhöll delinvalidpension under året	25	16	13	10
Personer som erhöll rehabiliteringsstöd under året	8	8	4	4

Medelålder för pensionerade	Sibbo 2023	Sibbo 2024	Kommunsektorn 2021
Alla pensionerade	63,5	64,5	61,2
Ålderspension	63,6	64,7	64,5
Invalidpension	63	61	60

Prognosen för pensionering 2024–2028 i Sibbo kommun



3.4 Rekrytering och personalomsättning

Sibbo kommun publicerade år 2024 i arbetssökandeportalen Kuntarekry 238 rekryteringsannonser för sammanlagt 318 arbetsplatser (jfr. år 2023: 244 rekryteringsannonser och 331 arbetsplatser). Antalet lediga arbetsplatser minskade med cirka fyra procent. Antalet sökande var sammanlagt cirka 2 800 år 2024 (1 596 år 2023), med i genomsnitt elva sökande per publicerad rekryteringsannons. Antalet sökande i förhållande till rekryteringsannonser ökade jämfört med året innan. Såsom under de tidigare åren har det varit relativt mest utmanande att rekrytera lärare inom småbarnspedagogiken.

Största delen av rekryteringsbehovet uppstår till följd av personalomsättningen, en mindre del till följd av pensionsavgångar. Omsättningen beskrivs bland annat med att det ingicks sammanlagt 81 nya ordinarie tjänste-/anställningsförhållanden år 2024. 71 anställda beslutade att byta arbetsgivare under året. Andelen ordinarie anställningsförhållanden som upphörde år 2024 var 10,4 procent, året innan var andelen 13,5 procent (systemet Opiferus).

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 dragkraft 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.

Sektorerna 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 webbplatserna kuntarekry.fi, kommunens webbplats, työmarkkinatori.fi och bl.a. jobly.fi och duunitori.fi.

Rekryteringsprocessen har utvecklats, och det är nu möjligt att bl.a. hålla arbetsintervjuerna som videointervjuer i första skedet. 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 även mer i detalj i intervjuerna än tidigare. Personaltjänsterna använder 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

Det har skett en liten förändring i könsfördelningen, andelen män har minskat med cirka 2 procent.

	Kvinnor	Män
Hela personalen	79,9 %	20,1 %
Fast anställda	80,6 %	19,4 %

Av kommunens ledning var 55,5 procent män och 44,5 procent kvinnor. Av personer med andra chefsuppgifter var 33 procent män och 67 procent kvinnor. Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. Av totalt 412 ordinarie anställda med dessa yrkesbeteckningar är endast 9,7 procent män.

Könsfördelningen inom de tio vanligaste yrkesbenämningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Barnskötare inom småbarnspedagogik	87	0	87
Klasslärare	71	14	85
Lektor (grundskola)	32	8	40
Lärare inom småbarnspedagogik	38	0	38
Skolgångshandledare	27	4	31
Skolgångshandledare- eftisledare	27	0	27
Timlärare i huvudsyssla	20	6	26
Städare	17	1	18
Äldre lektor i gymn. Och grundskola	11	6	17
Speciallärare	16	0	16
Bespisningsarbetare	14	1	15
Daghemsföreståndare	12	0	12
Sammanlagt	372	40	412

4.2 Personalens åldersfördelning

I slutet av år 2024 var den ordinarie personalens medelålder 47,1 år. I Sibbo, såsom inom kommunsektorn överlag, är medelåldern högre än inom de andra arbetsmarknadssektorerna. Det har inte skett någon förändring i medelåldern för kommunens hela personal jämfört med år 2023.

Den ordinarie personalens åldersstruktur enligt sektor:

Sektor	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Keski-ikä
Koncerttjänster	2	1	3	4	5	6	6	2	2	49
Vardag och fritid	5	11	8	11	12	18	6	16	2	47,2
Småbarnspedagogik	11	14	19	18	32	23	37	24	2	47,8
Utbildning	20	26	43	41	54	43	43	30	2	46,2
Samhälle och miljö	8	19	11	19	19	13	16	26	6	47,7
	46	71	84	93	122	103	108	98	14	47,1

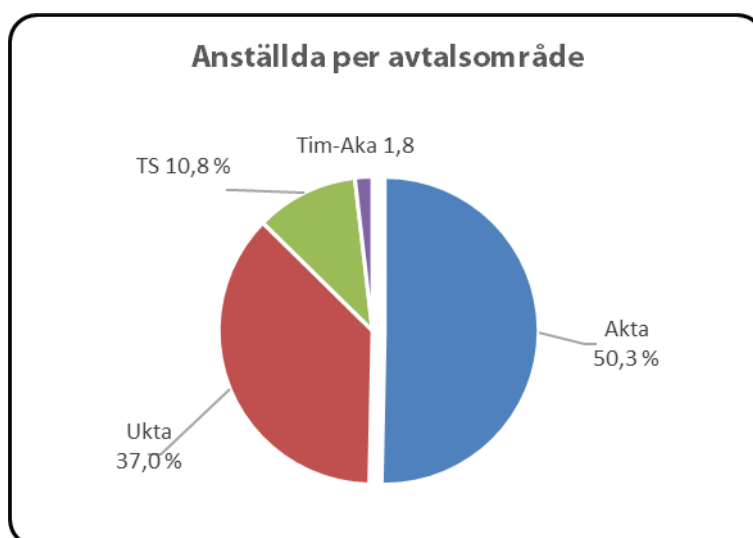
Cirka 47 procent av de anställda inom kommunsektorn är 30–49 år, cirka 42 procent minst 50 år och cirka 11 procent under 30 år. I Sibbo kommun är cirka 50,1 procent av de ordinarie anställda 30–49 år, 43,7 procent minst 50 år och 6,2 procent under 30 år. I Sibbo är andelen anställda i åldern 40–49 år nästan lika stor som andelen anställda i åldern 50–59 år.

Kvinnornas medelålder var 47,2 år och männens 46,7 år. Medelåldern för både kvinnor och män inom hela kommunsektorn var 45,5 år (statistik för år 2022).

I slutet av år 2024 var sammanlagt 23 ordinarie anställda antingen 64 år eller äldre. De äldsta ordinarie anställda i slutet av år 2024 var 65–67-åringar.

4.3 Personalstyrkan per avtalsområde

Sibbo kommuns personal hör till fyra olika tjänste- och arbetskollektivavtals avtalsområden: det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA) och det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA).



Cirka 50 procent av den ordinarie personalen hade Sibbo som hemkommun. 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 60 procent finskspråkiga och 39 procent svenskspråkiga. 1 procent av personalen har ett annat språk än finska eller svenska som modersmål.

I Sibbo kommun används nästan 200 olika uppgiftsbenämningar. De vanligaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo är barnskötare inom småbarnspedagogik och klasslärare vid grundskola. Vid en jämförelse av de tio vanligaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo med de vanligaste uppgiftsbenämningarna inom hela kommunsektorn observeras att Sibbo är en tillväxtkommun där fokuset ligger på barnavård, fostran och utbildning.

5 Personalutgifter

5.1 Löneutgifter

Kommunens totala personalutgifter, när även periodiserade semesterlöner, löne- och pensionsutgiftsbaserade avgifter samt sjukförsäkrings- och skadeersättningar inkluderas, var sammanlagt 48 017 658 euro, medan personalutgifterna år 2023 var 45 952 526 euro. Ökningen var 4,5 procent. Den totala budgeten för löner och arvoden (utan bikostnader) för år 2024 uppgick till sammanlagt 39 475 757 euro. De egentliga löne- och arvodesutgifterna underskred budgeten med 0,75 procent.

Tjänste- och kollektivavtal inom kommunsektorn för åren 2022–2025 höjde lönerna i form av en allmän förhöjning och lokala justeringspotter i juni 2024. Den allmänna förhöjningen var 1,5 procent, de lokala justeringspottarna var 0,4 procent och 0,33 procent och en så kallad pott enligt löneutvecklingsprogrammet var 1,0 procent. De tjänste- och kollektivavtalsenliga förhöjningarna samt engångsposterna betalades plan enligt efter förhandlingarna som fördes i samverkan i juni.

Personalutgifterna per invånare 31.12.2024 uppgick till 2 104 euro (år 2023: 2 034 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 2023 i genomsnitt 1,0 procent på personalutgifterna, och även år 2024 uppskattas sparåtgärderna uppgå till 1,7 procent.

Den kalkylmässiga medellönen i Sibbo kommun var 3 673 euro/årsverke år 2024. Enligt KT Kommunarbetsgivarnas statistik var medellönen inom kommunsektorn 3 610 euro år 2023.

Löner och arvoden (1000 €)	Förv 12/2024	BG 2024	Förv-%	Förv 12/2023	Förändring- % 2024/2023
Ordinarie löner	30 774	33 681	91,4	28 857	6,6
Vikarielöner	4 155	3 187	130,4	3 607	15,2
Visstidsanställdas löner	3 552	2 397	148,2	3 711	-4,3
Förtroendemannaarvoden	418	29	1441,4	390	7,2
Övriga löner	483	182	265,4	487	-0,8
Löner och arvoden totalt	39 382	39 476	99,8	37 052	6,3
Årsverken, på årsnivå	893,6	879,0		881,5	

Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 673	3 743		3 503	
Kalkylmässig årslön €/år/årsverk	44 071	44 910		42 033	

Övriga kostnader som räknas till personalutgifterna är investeringar i personalen. Personalinvesteringarna har här tagits i beaktande och de åtgärder som har vidtagits inom dessa beskrivs närmare i avsnitten om arbetskydd, företagshälsovård och arbete som främjar välfärd i arbetet (nedan).

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

Andel 1 000 euro och %	2021	2022	2023	2024	Uppsk. 2025
Personalkostnader	59 886	60 972	45 953	48 018	49 219
Verksamhetskostn., slgt	145 467	153 801	83 813	83 229	92 890
Personalkostn. andel	41,1	39,6	54,8	57,7	52,9

Kommunens egenproducerade tjänster kompletteras med köpta tjänster. Antalet köpta tjänster är dock litet. Till dessa hör till exempel företagshälsovårdstjänsterna och miljöhälsovården. Dessutom har en utomstående serviceproducent tagit hand om underhållet och städningen av vissa fastigheter. Vanligtvis köper kommunen även olika typer av entreprenad- och konsulttjänster. Sektorn för småbarnspedagogik använder även Tempore (f.d. Sarastia Rekry) för att säkerställa tillgången till kortvariga vikarier.

5.2 Pensionsutgifter

År 2024 uppgick arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgifter till sammanlagt 6 656 097 euro, vilket är 5,5 procent mer än år 2023. Sedan början av år 2023 betalar kommunerna och välfärdsområdena en utjämningsavgift, som ska täcka de långsiktiga pensionsutgifter som den lönebaserade pensionsavgiften inte räcker till. År 2024 var denna avgift 1 155 639 euro.

Den lönebaserade pensionsavgiften omfattar både arbetsgivarens pensionsavgift och sjukpensionsavgift. Målet med sjukpensionsavgiften 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 arbetsoförmåga hos de anställda i arbetsgivarens tjänst räknas utifrån sjukpensionerna och antalet rehabiliteringsstöd. Den sjukpensionsavgift som arbetsgivaren betalar fastställs därefter enligt denna risknivå. Sjukpensionsavgiften fastställs för respektive arbetsgivare som en procent av lönesumman. Delinvalidpensioner och partiella rehabiliteringsstöd påverkar inte sjukpensionsavgiften. Pensionsavgifter för arbetsoförmåga 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 sjukpension eller rehabiliteringsstöd kan minska sjukpensionsavgiften. För personalen som överförs till välfärdsområdet kommer Sibbo kommun att stå för kostnaderna för eventuella fulla rehabiliteringsstöd eller sjukpensioner fram till 2025.

Sibbo kommuns sjukpensionsavgift var 324 887 euro år 2024, vilket motsvarar 0,82 procent av lönesumman. Enligt Kevas tjänst Nyckeluppgifter var motsvarande siffra 0,73 procent år 2023. Antalet rehabiliteringsstöd

och sjukpensioner under tidigare år påverkar denna ändring. Enligt Kevas tjänst Nyckeluppgifter var sjukpensionsavgiften även i jämförelsekommunerna i genomsnitt 0,82 procent år 2024. Sibbo kommuns sjukpensionsavgift var i genomsnitt 347 133 euro under åren 2021–2024.

5.3 Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning

De direkta kostnaderna för personalutbildningen år 2024 var sammanlagt cirka 117 000 euro, vilket utgör cirka 159 euro per ordinarie anställd och cirka 0,30 procent av lönesumman. Utbildningarna ordnades i huvudsak som webbutbildningar. Gratisutbudet har utnyttjats i stor utsträckning. Det har inte varit möjligt att sammanställa heltäckande statistik om deltagande i utbildningarna och utbildningarnas kostnader. 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 en yrkesexamen.

UTBILDNINGSKOSTNADER	2022	2023	2024
Utbildningskostnader (1 000 €)	221	89	117
€/ordinarie anställd	224	122	159
% av lönesumman	0,45	0,33	0,3
Utbildningsdagar	1165	1246	1166

Det verkliga antalet utbildningsdagar är större än rapporterat, eftersom man inte alltid kommer ihåg att göra utbildningsansökningar i systemet Populus. Tid som använts för säkerställande av lärande och kunskande kan dock inte mätas med endast antalet utbildningsdagar, eftersom lärande sker även i vardagens arbetsuppgifter och med andra.

År 2024 fattades beslutet om att öka arbetsgivarens stöd i självständiga studier. Detta stöd är en satsning på personalen, då arbetsgivaren kan bevilja upp till 30 avlönade dagar för avläggning av examen eller en annan mer omfattande utbildningshelhet, om de väsentligt ökar kompetensen som behövs i arbetet.

5.4 Kostnader för företagshälsovården

Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:s tjänster bekostade 498 326 euro år 2024 (543 045 euro år 2023). Företagshälsovårdstjänsternas bruttokostnader var därmed 44 719 euro mindre än år 2023.

Kommunens nettokostnader beräknas uppgå till cirka 224 246 euro år 2024. Denna uppskattning bygger på antagandet att FPA ersätter i genomsnitt cirka 55 procent av företagshälsovårdens kostnader. Nettokostnaderna skulle således vara cirka 242 euro per anställd.

Sättet som kostnaderna riktades mot FPA:s ersättningsklasser hölls nästan oförändrat. 87 procent av kostnaderna riktades mot förebyggande arbete (FPA 1) och 13 procent riktades mot sjukvård (FPA 2).

I ersättningsklass 1 ersätter FPA 60 procent av kostnaderna och i ersättningsklass 2 ersätter FPA 50 procent av kostnaderna. Kostnadsutvecklingen och företagshälsovårdens effektivitet följs upp i företagshälsovårdssamarbetet.

Företagshälsovårdens verksamhet inriktades mot förebyggande tjänster i enlighet med planen, och den ligger för närvarande på den nationella målnivån när det gäller kostnadsdelning (rekommendationen är

80/20). Avtalet om företagshälsovård och handlingsplanen är inriktade mot förebyggande arbete. Avtalet omfattar sjukvård i arbetshälsosyfte men inte akut vård av till exempel förkylningssymptom, inte heller behandling av primärsjukdomar såsom högt blodtryck eller diabetes. Anställda som lider av primärsjukdomar hänvisas till primärhälsovården efter undersökningar och första vård.

Kostnader för arbetshälsovården	2022	2023	2024
Totala kostnader (€)	542 052	543 045	498 326
Kostnader/person	190,00	190,00	242,00
Förebyggande arbete (%)	83	86	87
Sjukvård (%)	17	14	13

6 Personalens produktivitet och välfärd

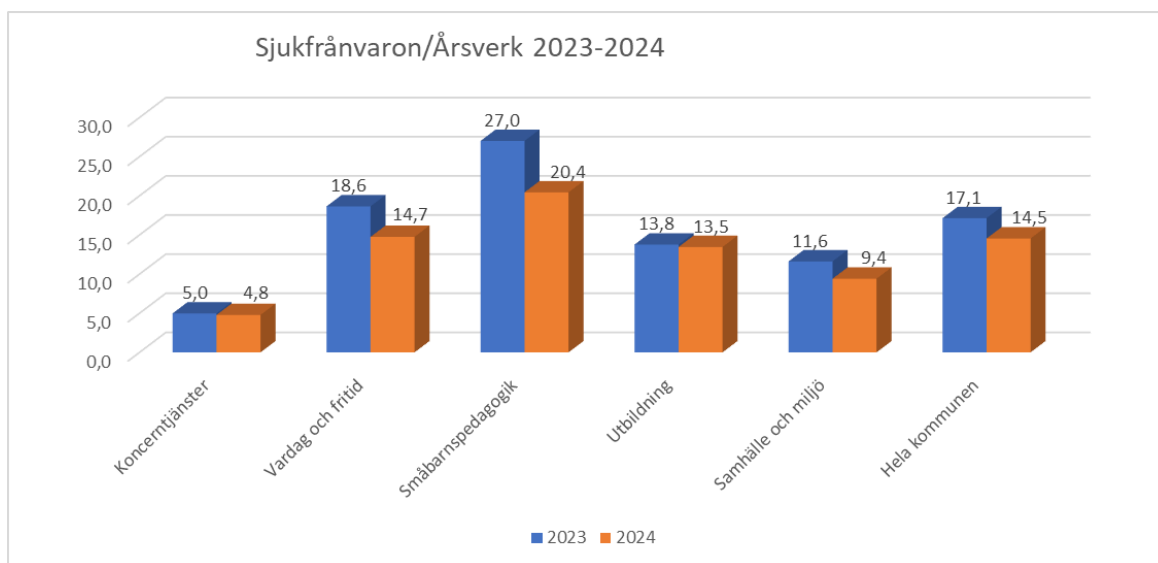
6.1 Sjukfrånvaron

I förhållande till personalstyrkan (926) var totala antalet sjukfrånvaron 14 kalenderdagar per anställd. Per varje fullt årsverk uppgick sjukdagarna till 14,5 sjukdagar (ändring -2,6 dagar/årsverk). Under år 2023 hade de kommunanställda i genomsnitt 16,4 sjukfrånvarodagar på grund av egen sjukdom. På grund av social- och hälsovårdsreformen, som trädde i kraft i början av år 2023, kan utvecklingen av sjukfrånvaron inte längre jämföras med tidigare år.

MEDELTAL/PERSON			
	Sibbo antal personal 31.12	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk *
2024	14,0	14,5	
2023	16,0	17,1	
2022	19,9	21,1	20,7
2021	16,3	17,8	16,7

*) Kunta10 undersökningen

HELA PERSONALENS SJUKFRÅNVARO (kalenderdagar)			
	2022	2023	2024
1-7 dagar	7 726	5 891	5 519
över 7 dagar	14 565	8 379	6 791
Oavlönad	1 182	504	318
Smittsam sjukdom		5	0
Arbetsolycksfall	322	328	368
	25 232	15 107	12 996

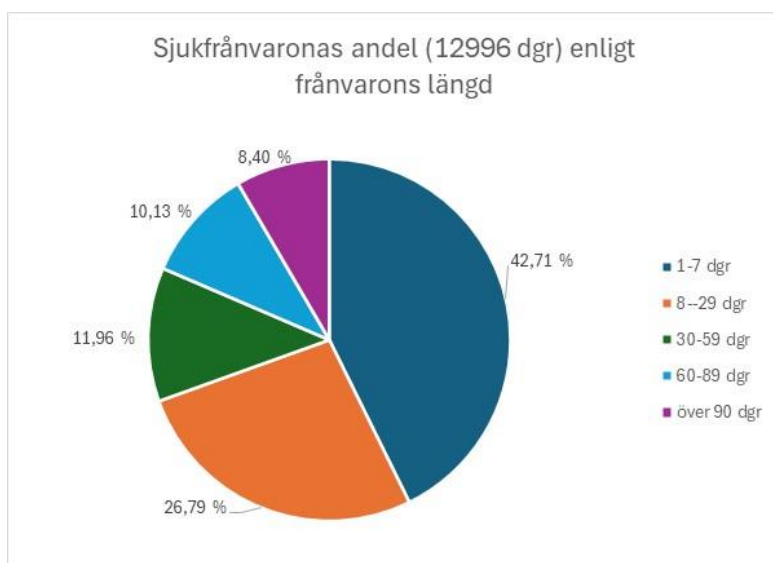


Den positiva utvecklingen i minskningen av sjukfrånvaron syns i alla sektorer. Den största ändringen (-6,6 dagar/årsverk) var inom småbarnspedagogiken. Ändringen har ansetts vara särskilt anmärkningsvärd då man beaktar att sjukdomar samhörande långvarig förkylning och influensa förekom mycket under hösten. I och med minskningen av sjukfrånvaron ökade antalet arbetade dagar med cirka 2 000 dagar.

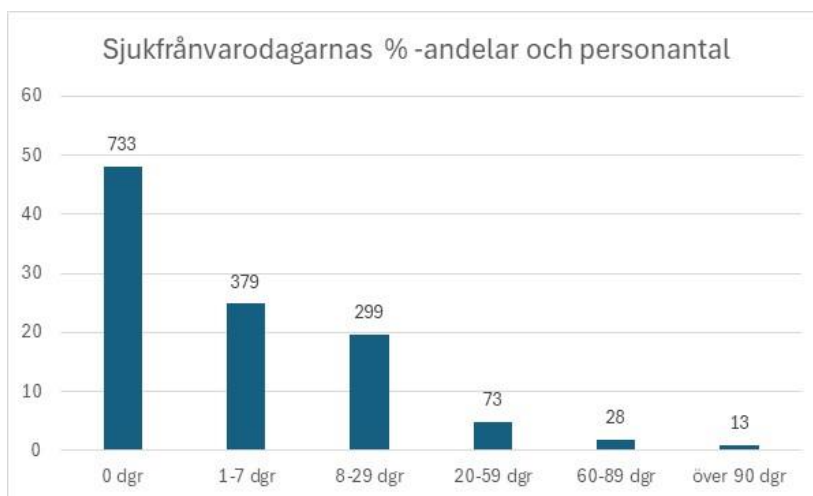
Då sjukfrånvaron granskas enligt längd, observeras att största delen av frånvaron (42,7 %) bestod av sjukfrånvaron på 1–7 dagar (ingen diagnos eller med chefens beslut) och den minsta delen (8,4 %) var sjukfrånvaron på över 90 dagar. Korta frånvaron ökade med cirka 2,8 procent jämfört med år 2023.

Den mest väsentliga ändringen syns i frånvaron på över 90 dagar, eftersom antalet frånvarodagar var 4,2 procent mindre år 2024 än år 2023. Under året var inga sjukfrånvaron över 180 dagar långa. Frånvaron ökade i frånvaron på 60–89 dagar med cirka 3 procent från året innan.

Det finns en del variation i sjukfrånvarons längd mellan sektorerna, de mest väsentliga ändringarna var inom småbarnspedagogik och utbildning i minskningen av sjukfrånvaron på 1–7 dagar och 8–29 dagar.



Personalstyrkan 31.12.2024

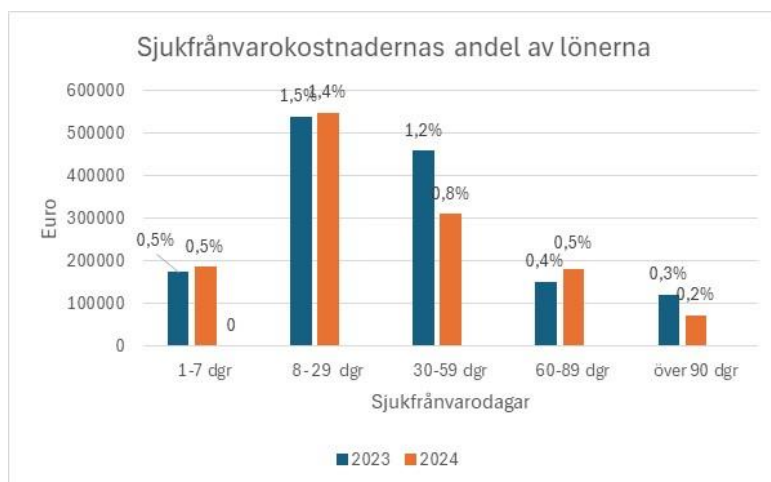


Kevas tjänst Nyckeluppgifter: Andelen sjukfrånvarodagar av alla anställda som arbetade under året (1 525 personer i anställningsförhållande) av alla sjukfrånvarodagar.

6.2 Kostnader för sjukfrånvaron

Enligt Kevas tjänst Nyckeluppgifter var de direkta sjukfrånvarokostnaderna 1 297 702 euro, dvs. 3,32 procent av hela lönesumman, då andelen var 0,55 procent högre året innan. Jämfört med jämförelsekommunerna är andelen en aning lägre (jämförelsekommunernas kostnader är i genomsnitt 3,38 % av lönesumman). De direkta kostnaderna består av löner som betalas för icke arbetade timmar och tar hänsyn till den sjukdagpenning som betalas av FPA och eventuell deltidssjukfrånvaro eller obetald frånvaro. Kalkylen tar dock inte hänsyn till indirekta kostnader för sjukfrånvaron, t.ex. värdet av tjänster som inte tillhandahålls eller eventuella löner för vikarier.

Medellånga frånvaron medförde mest kostnader, men jämfört med föregående år har de dock minskat med 0,5 procent. Kostnaderna för korta frånvaron (1–7 dagar) har hållits oförändrade och bildar inte huvuddelen av kostnaderna, trots att de medför kvantitativt många frånvarodagar. I diagrammet presenteras de anställdas direkta sjukfrånvarokostnader och deras andel av lönerna per år.



Tjänsten Nyckeluppgifter, Keva 2024, alla anställda som arbetade under året.

Enligt FPA:s statistik hölls antalet stödtagare av sjukdagpenning nästan oförändrat i hela landet. Nästan 306 000 personer i arbetsför ålder betalades sjukdagpenning för minst en dag (cirka 9 % av Finlands icke-pensionerade befolkning i arbetsför ålder). Ändringen var endast cirka 500 personer från året innan. FPA beviljar sjukdagpenning för relativt långa sjukfrånvaron på minst tio vardagar för personer i arbetsför ålder.

100 673 personer fick sjukdagpenning på grund av psykisk ohälsa år 2024. Antalet stödtagare hölls alltså oförändrat från år 2023. Före det ökade antalet stödtagare nästan oavbrutet från år 2017. Den långvariga tillväxten ser ut att ha tillfälligt stagnerat. Antalet personer som fick sjukdagpenning för sjukdomar i stöd- och rörelseorganen fortsatte sjunka år 2024. Antalet stödtagare var knappt 77 000 personer.

FPA ersatte cirka 14,8 miljoner sjukdagpenningssdagar år 2024. Antalet ersatta dagar minskade med cirka två procent, dvs. 263 000 dagar, från året innan. Hälften av minskningen berodde på minskning av sjukfrånvarodagar för psykisk ohälsa. Sjukfrånvaron på grund av depression är längre än frånvaron på grund av psykisk ohälsa i genomsnitt, och minskningen av sjukfrånvaron på grund av depression förklaras för sin del av att totala antalet sjukfrånvarodagar minskar. År 2024 ersatte FPA cirka 5,28 miljoner sjukdagpenningssdagar för psykisk ohälsa, då motsvarande tal var 5,41 miljoner år 2023 (Källa: [Uppgången i sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa stannade av 2024 | FPA:s faktabortal](#))

6.3 Orsaker till sjukfrånvaron

Uppgifterna baserar sig på statistik av Keski-Uudenmaan Työterveys Oy, där sjukintyg av företagshälsovårdsläkaren eller en annan läkare beaktas. Företagshälsovårdens statistik innefattar inte korta sjukfrånvaron på under 7 dagar som beviljas av chefen, vilket innebär att en jämförelse med föregående år inte visas.

Sjukfrånvaron enligt huvudgrupp i Sibbo kommun 1.1–31.12.2024.
De största huvudgrupperna bildas på följande sätt

M00–M99 Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen	28,2 %
F00–F99 Psykiska sjukdomar	24,0 %
J00–J99 Andningsorganens sjukdomar	9,7 %
S00–T98 Skador, förgiftningar osv.	6,1 %
Övriga	32,0 %

Huvudorsaken för sjukfrånvaron är sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, och de förekommer mest i presterande yrken. Man har fortsatt blivit tvungen att vänta längre än tidigare på operationer som förbättrar arbetsförmågan. Antalet frånvaron på grund av psykisk ohälsa är en aning mindre i förhållande till sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.

Företagshälsovården skriver fortfarande ut största delen av intygen för sjukfrånvaron som är längre än sju dagar. 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.

6.4 Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvaroororsaker än semesterar, familjeledigheter, utbildningar och sjukfrånvaron är olika slags tjänste- och arbetsledigheter.

Frånvaroorsak	Dagar	Antal personer
Familjeledigheter	7225	175
- varav vård av sjukt barn	293	
Alterneringsledighet	779	5
Studieledighet	3956	23
Privat orsak- utan lön	3179	418
Skötsel av annan tjänst utanför komm	120	2
Sammanlagt	13 794	623

7 Arbetarskyddets och företagshälsovårdens verksamhet

7.1 Arbetarskyddsverksamhet

Det gångna året var det tredje för kommunens arbetarskyddsfullmäktiges fyraåriga mandatperiod. Den arbetsskyddsfullmäktige fortsatte på heltid, och under hösten inledde en ny chef arbetet som de anställdas representant.

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

- Utveckling av utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet, introduktion, utbildning och handledning för att genomföra bedömningen. Nya delar tillades i systemet WPro för anmälning: anmälan om trakasseri och osakligt bemötande och anmälan om olägenhet i verksamhetsmiljön, och därutöver anmälan om fysisk begränsning av barn i skolor och inom småbarnspedagogik samt en kemikalieförteckning och en riskbedömningsdel.
- Utbildningen för arbetarskyddspår har etablerats och ordnas nu fyra gånger om året. Dessutom ordnades aktuella träffar om arbetarskyddsfrågor. Under utbildningarna gick man närmare in på de arbetarskyddsfrågor som behandlades vid träffarna Chef i Sibbo samt andra aktuella frågor.
- Frågor som rör arbetarskyddet har informerats om på Teams (arbetarskyddsparen och -chefen) samt på Intra. Anvisningar och instruktionsvideor utarbetades och uppdaterades enligt plan. I slutet av året färdigställdes förebyggande av och anvisning för behandling av trakasseri och osakligt bemötande, uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen samt anvisningar för säkerhet under arbetsresan.
- Vägledning och stöd till arbetsenheter för att förebygga konflikter och störande beteende gavs genom utbildning i arbetsplatskompetens, temautbildning för chefer och utbildning för arbetarskyddspår. Utbildningssektorn ordnade en omfattande säkerhetsutbildning som innefattade bl.a. medlingsutbildning för rektorer, säkerhetsutbildning och uppdatering av skolornas säkerhetshandböcker och -anvisningar.
- Vi deltog i beskrivning av processen för att utreda innekvaliteten i samarbete med Lokaltetsförvaltningen.

Samarbetet med företagshälsovården fortsatte enligt plan och kulminerade i utarbetandet av en verksamhetsplan för det kommande året.

Enheter inom småbarnspedagogiken upplevde påfrestningar på grund av sjukfrånvaron och brist på vikarier. De anställdas, arbetsgemenskapernas och chefernas välfärd påverkades också av att barnens, ungdomarnas och familjernas välfärd förändrades till det sämre, vilket återspeglades i en ökning av hotfulla och våldsamma situationer.

Anmälningar om hotfulla och våldsamma situationer samt oro om arbetssäkerheten har hållits på en hög nivå inom småbarnspedagogiken och i skolorna. De frågor som togs upp behandlades i samband med arbetsplatsutredningarna, arbetsplatsbesöken eller kontakterna.

Småbarnspedagogikens chefer och Cafeterians personal i Sockengården fick ett pris för främjande av arbets-säkerheten och -välfärden.

7.2 Företagshälsovårdens verksamhet

Det gångna året är det första hela kalenderåret i samarbetet med Keski-Uudenmaan Työterveys Oy. Under året tog de i bruk hjälpsamheten Östra Nylands arbetshälsa.

Verksamhetsstället i Sibbo hade under året en företagshälsoläkare (3 dagar/vecka), en företagsfysioterapeut (2 dagar/vecka) och en företagspsykolog (1 dag/vecka). Under året stod två företagshälsovårdare till tjänst för Sibbo kommuns personal.



Antalet besök för företagshälsovårdens huvudsakliga uppgifter

1 048 olika hälsoundersökningar gjordes angående arbetshälsa. Kvantitativt gjordes det nästan lika många undersökningar som år 2022, och då omfattade företagshälsovården även de anställda som överfördes till välfärdsområdet.

Företagshälsovårdens lagstadgade besök på arbetsplatserna gjordes sammanlagt 34 gånger. Besöken genomfördes i samarbete med företagshälsovårdens yrkesutbildade vårdpersoner och sakkunnig samt chefen,

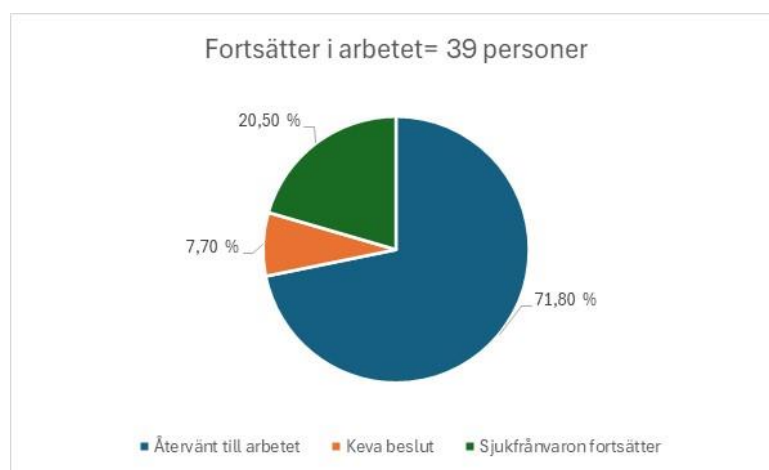
arbetarskyddsfullmäktigen och vid behov arbetsmiljöchefen och en representant för Lokalitetsförvaltningen.

Företagsfysioterapeuten besökte arbetsplatserna separat 8 gånger i anknytning till arbetsplatsutredningen. Företagsfysioterapeutens arbete riktades mot individuell handledning av anställda samt rådgivning och handledning.

Expertmottagningen besöktes 131 gånger, och dessutom ingår experttjänsterna i antalet besök (10 gånger) angående arbetsplatsutredningar och samhörande kontrollbesök.

Stöd till partiellt arbetsföra

Tyngdpunkten i Guide för hantering av arbetsförmågan och aktivt stöd ligger i tidigt stöd, den anställdas ansvarsfulla beteende för att upprätthålla arbetsförmågan, förutseende och i av arbetsgivaren vidtagna åtgärder som riktas mot arbetet och arbetsförhållandena. Blanketten för arbetsgivarens och den anställdas diskussion om tidigt stöd samt blanketten för om den anställdas arbetsförmåga bedöms av företagshälsovården togs i bruk. I kommunen används FPA:s sjukdagpenning aktivt och mångsidigt. Med hjälp av den kan den anställda återgå till sitt eller annat arbete på deltid. Dessutom används anpassat arbete som beviljas av chefen. Kevas olika lösningar för deltidsarbete innan den anställda avgår med sjukpension har gjort det möjligt att fortsätta arbeta längre än genomsnittet inom kommunsektorn. Under det gångna året arbetade 10 anställda med partiellt rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension och fyra personer fick rehabiliteringsstöd för en del av året eller hela året.



39 anställda omfattades av intensifierade stödåtgärder för att kunna återgå till arbetet eller fortsätta arbeta, vilket är 12 personer mindre än föregående år. Åtgärderna ordnas i samarbete med företagshälsovården. Det ordnades 52 förhandlingar om arbetshälsa, vilket är 35 förhandlingar mindre än året innan. Utöver förhandlingar hölls andra diskussioner och handlednings- och rådgivningsmöten med chefer, arbetsmiljöchefen och anställda.

28 anställda återgick till arbetet med stödet för återgång till arbetet. De mest använda stödformerna var partiell sjukdagpenning och anpassat arbete, som användes i regel till maximal längd. I Kevas lösningar inkluderas lösningar för delinvalidspension och sjukpension. Under året verkställdes en arbetsprövning inom ramen för yrkesinriktad rehabilitering och en arbetsprövning som beviljades av företagshälsovården.

Rehabiliteringskursen KIILA som är avsedd för chefer inleddes på hösten i Kruunupuistos rehabiliteringscenter i Punkaharju. I kursen deltog 7 chefer.

7.3 Enkät om socialt kapital 2024

Enkäten genomfördes 11–30.11.2024. Det sociala kapitalet i Sibbo kommun har enligt enkäten fortsatt öka från den föregående enkäten, som utfördes år 2022. Resultaten ska ses som mycket bra i sin helhet. Även deltagningsaktiviteten (svarsprocent 54 %) har förbättrats från år 2022. Genomsnittet för alla svar var utmärkt högt, upp till 4,18. År 2022 var den motsvarande siffran 4,04.

Resultaten påvisar ingen stor skillnad mellan sektorerna. Resultaten visar att det finns en vi-anda på våra arbetsplatser, vi är samarbetsvilliga och upplever en stark känsla av gemenskap. Särskilt de närmaste cheferna får utmärkta vitsord. Personalen upplever att chefen är pålitlig och att hen agerar rättvist.

Det sociala kapitalet kan definieras som en resurs som består av gemenskapens sociala relationer och nätverk samt tillit, och det bildar en viktig resurs inom gemenskapen.

Många befolkningsundersökningar har fastställt den positiva kopplingen mellan socialt kapital och hälsa. Undersökningsresultaten påvisar att tillit och social gemenskap bildar en central del av arbetsgemenskapens sociala kapital. Enligt resultaten förutser stark tillit och social gemenskap en starkare hållkraft i organisationen och skyddar från arbetsrelaterad stress.

Socialt kapital ser även ut att vara starkt kopplat med flera andra nyckeltal. I en organisation med högt socialt kapital är vanligtvis personalomsättningen mindre, kundnöjdheten högre, arbetsnöjdheten högre och sjukfrånvaron mindre.

7.4 Arbetsolycksfall

År 2024 rapporterades totalt 67 arbetsolycksfall, varav den största delen inträffade inom sektorn för småbarnspedagogik och utbildningssektorn. 12 procent av arbetsolycksfallen inträffade under arbetsresor och 88 procent i arbetet eller på arbetsplatser. 76 procent av olycksfall medförde kostnader i form av sjukfrånvaron eller sjukvårdskostnader.

Under året medförde arbetsolycksfallen sammanlagt 353 frånvarodagar. Sjukfrånvaron pågick som längst i 46 dagar, och i fem olycksfall pågick frånvaron i över 20 dagar. Inga sjukfrånvaron uppstod av 52 olycksfall. De längsta frånvaroperioderna var förknippade med halkningsolyckor, som också gav upphov till de högsta kostnaderna.

Frekvensen av olycksfall som ersattes (antalet olycksfall på arbetsplatsen per en miljon arbetade timmar, skador som orsakar arbetsoförmåga i över 3 dagar) var betydligt lägre i kommunen (5,99) än inom kommunsektorn överlag. Olycksfallsförsäkringscentralens statistik har inte uppdaterats, och i jämförelsen används frekvensvärdet för år 2023.

Arbetsolycksfallssiffror 2024	
Olycksfall i arbetet	59
Olycksfall vid arbetsresan	8
Olycksfall sammalagt	67
- varav olycksfall som ersätts	51
- olycksfall som ej ersätts	16
Betalda ersättningar	37 551 e
Olycksfallens frekvens i Sibbo	5,99
Olycksfallens frekvens inom kommunsektorn	24,4

Största delen av arbetsolyckorna skedde under de första 6 månaderna av året. 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 största antalet olycksfall berodde på hal eller ojämn mark. Det näst högsta antalet olycksfall berodde på plötslig fysisk eller psykisk belastning som var relaterade till våldssituationer i arbetet. Våld förekommer oftare än förr i samhället, vilket återspeglas i olycksstatistiken i beskrivningen av händelserna som ledde till olyckan. Beskrivningen stöder statistiken i anmälningssystemet för arbetssäkerhet WPro om att våld förekommer oftare en förr inom sektorn för småbarnspedagogik och utbildningssektorn. En del av dessa fall av våld eller hot registreras fortfarande som tillbud, trots att de uppfyller kriterierna för en arbetsolycka.

År 2024 betalade försäkringsbolaget kommunen sammanlagt 37 551 euro i ersättning på grund av arbetsolyckor, varav ersätta löneutgifter var 22 205 euro och resten var sjukvårdsavgifter.

Tillbud och hotfulla situationer

Under året gjordes sammanlagt 120 anmälningar om tillbud och hotfulla situationer i systemet WPro, varav 81 gällde våldsamma eller hotfulla situationer och 11 halkning eller snubbling. Det gjordes 59 anmälningar om övriga säkerhetsobservationer, och de gäller fysikaliska faktorer som har upplevts i inneluften under våren och hösten i början av verksamhetsperioden. Antalet anmälningar har ökat jämfört med föregående år, men det motsvarar inte ännu heller den verkliga situationen på arbetsplatserna. Incidenter förekommer oftare i arbetet än vad som anmäls.

Det ser fortfarande ut som att en del av tillbuden borde rapporteras som arbetsolyckor, eftersom den anställda blev träffad eller i själva verket föll och skadade en kroppsdel under situationen. I samband med utbildningarna har anställda och chefer uppmanats och instruerats att rapportera alla incidenter samt att fästa uppmärksamhet vid incidentens art vid rapporteringen. Anmälandet har underlättats bl.a. med mobilversionen av WPro.

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 rapporterade incidenter gällde psykiskt våld från klientens sida, där personen använde kränkande språk och/eller misshandlade den anställda verbalt. Det tredje största antalet rapporte-

rade incidenter 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, bl.a. med handsignaler. Hoten är grova och osakliga i tonen.

7.5 Behandling av inneluftsfrågor

Kommunens inneluftsgrupp sammanträdde tre gånger under året. Antalet problematiska inneluftsobjekt har fortsättningsvis hållits på en låg nivå, och objekten har varit i huvudsak fastigheter som används av skolorna och småbarnspedagogiken. Man har hittat lösningar på problemen med inneluften, och situationen har hållits bra. Processen för att hantera problem med inneluften har utvecklats under de senaste åren och den fungerar bra när det gäller anmälningar, kontakter, utredningar och genomförande. Processen beskrevs och anvisningarna utarbetades år 2024.

I början av året överfördes Kyrkoby förskolas verksamhet från paviljongbyggnaden till Daghemmet Lillhjärtat och Kyrkoby skola. Landsängens daghem flyttade tillbaka till sin egen plats i den nya byggnaden på hösten. Problemen med inneluftens kvalitet och byggnadstekniken i bildningscentret Miili fortsatte under året. Omfattande undersökningar gjordes i byggnaden, och utgående från dem vidtogs reparations- och justeringsåtgärder. Mellanväggar installerades i skolans lärbyar under sommaren. Utarbetandet av reparationsplaner för det kommande året fortsattes.

Antalet sjukfrånvarodagar på grund av inneluftsproblem har hållits på en låg nivå. Behovet av att flytta anställda från en enhet till en annan har varit mycket litet, men en del av de personer som har haft symptom har flyttats till andra lokaler. Vid uppstådda problem har man reagerat snabbt, vilket har bidragit till ett lågt antal sjukfrånvaron på grund av inneluften. Antalet sjukfrånvaron på grund av problem med inneluften har också minskat tack vare mer omfattande distansarbete och slutförda byggprojekt.

8 Stödjande av personalens välfärd och utveckling av kompetensen

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

- För cheferna ordnades utbildningar om de uppdaterade anvisningarna för stöd för arbetsförmågan och anvisningarna togs i bruk efter sommaren. 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.
- Cheferna har haft möjlighet att använda tjänsten Auntie som fungerar som stöd med låg tröskel, och användningen av tjänsten utvidgades till anställda. Dessutom har alla anställda haft möjlighet att använda den elektroniska tjänsten My Auntie, som innefattar olika material som stöd i arbetslivet och det övriga livet.
- Användningen av FCG:s digitala lärmiljö Esihenkilön tuki aktiverades genom att fördela utbildningshelheterna över en period på 1,5 år.
- Cheferna har även till sitt förfogande Kevas lärmiljö samt utbildningstjänsterna av KT Kommunarbetsgivarna.
- Uppföljningen och rapporteringen av arbetsförmågan sker fortsättningsvis i samarbete mellan Personaltjänsterna och företagshälsovården.
- De nyckeltal som man gått igenom med Kevas sakkunniga visar fortfarande att kommunen har lyckats hålla de totala kostnaderna för arbetsförmågan och arbetspensionsavgifterna på en rimlig nivå genom mångsidig användning av olika stödåtgärder.

- De anställda har möjlighet att använda pausgymnastikappen Break Pro, som erbjuder en handledd gymnastikpaus från arbetet.
- Under året deltog städpersonalen och Kostservicens personal i gruppverksamhet, vars mål var att upprätthålla och förbättra arbetsförmågan. Verksamheten ordnades i samarbete med Sipoon Syke.

Utveckling av kompetensen

- Under året genomfördes temautbildningar för chefer beträffande bland annat anställningsförhållanden och arbetsförmåga, företagshälsövård 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 välfärd på arbetsplatsen har ordnats för både chefer och arbetarskyddspår.
- Keva och KT Kommunarbetsgivarna erbjuder både chefer och beslutsfattare utbildning i ledningen av arbetsförmåga.
- De regelbundna morgonkaffeträffarna Chef i Sibbo fortsatte cirka en gång i månaden.
- Introduktionsutbildning ordnades för cheferna i oktober och november.
- En upphandlingsutbildning ordnades för sakkunniga och chefer i december.

De anställdas motions- och kulturaktiviteter samt massage understöddes med 87 792 euro år 2024. Kommunen erbjuder de anställda årligen en motions-, kultur- och massageförmån på 150 euro. De sammanlagda kostnaderna var 51 287 euro år 2023. Förmånens bekostnad beror på hur mycket oanvända förmåner som returneras till kommunens konto. 86 procent av de anställda valde motions- och kulturförmånen och 14 procent massageförmånen.

8.2 Uppvaktnings 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 gåvor eller lediga dagar.

År 2024 utdelades Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken (sammanlagt 18 st.) enligt följande:
 för 30 år i kommunal tjänst, 5 personer
 för 20 år i kommunal tjänst, 13 personer.

Gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun (sammanlagt 31 st.) utdelades enligt följande:
 för 40 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 1 person
 för 30 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 6 personer
 för 20 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 13 personer
 för 10 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 11 personer.

Det gemensamma premieringstillfället ordnades i Festsalen i maj. I början av år 2024 uppdaterades praxisen för uppvaktning av bemärkelsedag med anledning av långvarig tjänst, då InnoFlames webbutik för gåvotogs i bruk.

8.3 Samarbete

Samarbetsorganen i Sibbo kommun är en samarbetskommitté, som består av sex personer som representerar arbetsgivaren (kommundirektören, arbetsmiljöchefen och sektordirektörerna) 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 2024 sammanträdde samarbetskommittén 5 gånger.

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

Direkt samarbete ordnas till exempel i form av olika enhets- och sektormöten. 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 2024 fungerade Raimo Timonen som personalens representant i kommunens ledningsgrupp.