



Sibbo kommun

Personalrapport 2025



INNEHÅLL

1 Inledning.....	3
2 Personalresurser.....	5
2.1 Personalstyrkans utveckling.....	5
2.2 Årsverken.....	6
2.3 Pensioneringar	7
2.4 Rekrytering och personalomsättning	8
3 Personalstrukturen.....	9
3.1 Personalens könsfördelning	9
3.2 Personalens åldersfördelning	9
3.3 Personalstyrkan per avtalsområde.....	10
4 Personalutgifter.....	11
4.1 Löneutgifter.....	11
4.2 Pensionsutgifter.....	12
4.3 Personalens utbildning	13
4.4 Kostnader för företagshälsovården	13
5 Personalens hälsa och välfärd.....	14
5.1 Sjukfrånvaron.....	14
5.2 Kostnader för sjukfrånvaron	17
5.3 Orsaker till sjukfrånvaron.....	17
6 Arbetarskyddets och företagshälsovårdens verksamhet.....	18
6.1 Arbetarskyddsverksamhet	18
6.2 Företagshälsovårdens verksamhet	19
6.3 Personalenkäter	21
6.4 Arbetsolyckor.....	22
7 Stödjande av personalens välfärd och utveckling av kompetensen	24
7.1 Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet och utvecklingen av kompetensen	24
7.2 Uppvaktning av personalen	25
7.3 Samarbete	25

1 Inledning

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 beslutsfattande. Rapporten innehåller uppgifter om till exempel personalstyrkan, personalstrukturen, personalkostnaderna, frånvaron och arbetshälsan.

Granskningen av nyckeltal angående personalen gjordes enligt situationen i slutet av året (31.12.2025). Uppgifterna i personalrapporten samlades in från personalförvaltningens datasystem, företagshälsovården samt försäkringsbolagets och pensionsanstaltens statistik. Rapportens struktur och innehåll följer rekommendationen om personalrapporter i kommunsektorn. I personalrapporten presenteras inte längre jämförelseuppgifter från före år 2023 eftersom uppgifterna inte är jämförbara på grund av social- och hälsovårdsreformen och kommunens organisationsreform.

Sibbo kommun hade sammanlagt 927 anställda 31.12.2025. Utöver den ordinarie personalen inkluderas vikarier och visstidsanställda i antalet men inte anställningsförhållanden i bisyssla. Jämfört med situationen 31.12.2024 ökade antalet anställda med en person. Den verkliga användningen av personalresurserna mäts som lokala årsverken och har hållits på samma nivå som förra året. Av anställningsförhållandena var 758 ordinarie och 169 på viss tid. Antalet ordinarie anställda ökade med 23 personer och på motsvarande sätt minskade antalet visstidsanställda med 22 personer. Andelen ordinarie anställningsförhållanden steg till 82 procent och är betydligt högre än genomsnittet inom kommunsektorn (72 % år 2023).

Dessutom arbetade 71 timplärare i bisyssla i Sibbo institut under året. Kommunen hade sammanlagt 149 gällande anställningsförhållanden för förtroendevalda i slutet av år 2025. Dessa anställningsförhållanden behandlas inte närmare i personalrapporten.

Inga ändringar skedde i könsfördelningen under året. Av personalen var fortsatt 80 procent kvinnor och 20 procent män. Personalens medelålder var 45,5 år i hela kommunen och 47 år för den ordinarie personalen.

Den positiva utvecklingen av sjukfrånvaron fortsatte även år 2025. Vi har lyckats öka på antalet arbetade dagar med 750 kalenderdagar. Sammanlagt 12 246 kalenderdagar gick förlorade på grund av sjukdom, antalet sjukdagar var 12 996 år 2024. Detta betyder 13,5 sjukdagar per varje fullt årsverke, när den motsvarande siffran var 14,5 i slutet av år 2024. Sektorernas skillnader i sjukfrekvensen var dock relativt stora. Småbarnspedagogikens sjukfrekvens var i genomsnitt 19,6 dagar per varje fullt årsverke.

År 2025 avgick 19 personer i Sibbo kommuns tjänst med pension, vilket är 3 personer fler än år 2024. Av dessa var tre sjukpensioner. Medelåldern på personer som avgick med ålderspension var 65,0 år, och medelåldern på alla personer som avgick med pension var 64,1 år.

Omsättningen av den ordinarie personalen minskade och rekryteringen förbättrades en aning då antalet sökande ökade. Sibbo kommun publicerade 175 rekryteringsannonser i arbetssökandeportalen Kuntarekry år 2025. Sammanlagt 3 728 ansökningar mottogs om dessa annonser. Antalet sökanden har ökat från förra året med över 30 procent. Sysselsättningsläget har varit svagt, vilket innebär ännu mer sökanden till lediga arbetsplatser. Såsom under tidigare år har det varit relativt mest utmanande att rekrytera personal till småbarnspedagogiken.

Personalens välfärd och arbetsgemenskapernas funktionalitet utvärderas årligen med en personalenkät. Den senaste enkäten utfördes i november 2025. Resultaten för hela kommunen var i huvudsak på en mycket god nivå. Särskilt de närmaste cheferna får utmärkta vitsord. Personalen upplever att chefen är pålitlig och att hen agerar rättvist. Vi anser fortsatt att det är viktigt att sörja för bland annat utveckling av närledarskapet, arbetsgemenskapernas välfärd samt smidig rekryteringspraxis och god introduktion.

Kommunens personalutgifter inklusive bikostnader och pensionskostnader var sammanlagt 49 982 914 euro år 2025, medan personalutgifterna var sammanlagt 48 017 345 euro år 2024. Ökningen av lönekostnader beror i huvudsak på de avtalsenliga höjningarna som genomfördes 1.6.2025 och 1.10.2025. Därtill togs ett nytt s.k. nivålönesystem i bruk inom AKTA 1.9.2025 som medförde behov av löneharmonisering. Övergången till nivålönesystemet ökade dock inte anmärkningsvärt på lönekostnaderna.

Personalrapporten behandlades i kommunens samarbetskommitté 17.3.2025.

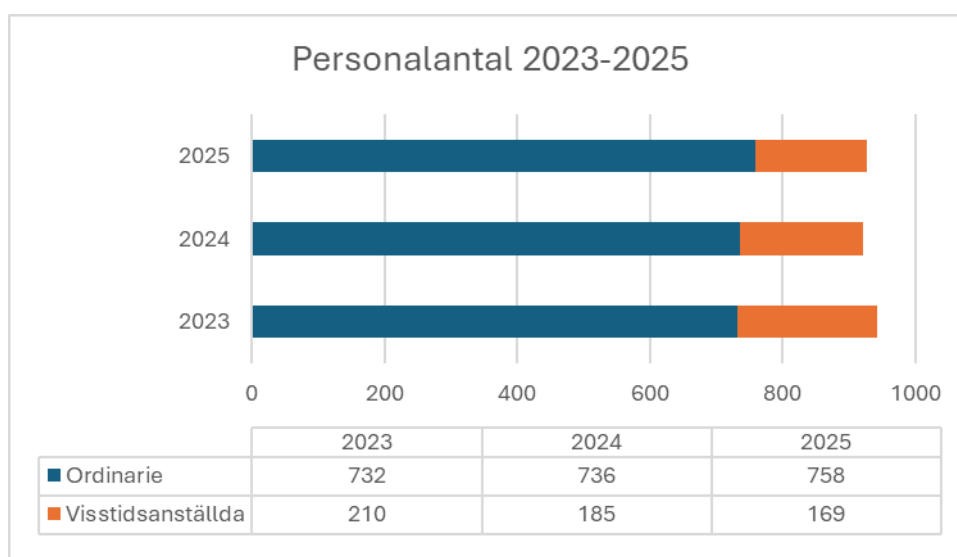
Sibbo den 17 mars 2026

Jan Rosenström, personalchef

2 Personalresurser

2.1 Personalstyrkans utveckling

I slutet av år 2025 uppgick antalet anställda i Sibbo kommun till sammanlagt 927 personer. Jämfört med slutet av år 2024 har personalstyrkan ökat med en person. Av anställningsförhållandena var 758 ordinarie och 169 på viss tid. Antalet ordinarie anställda ökade med 23 personer och på motsvarande sätt minskade antalet visstidsanställda med 22 personer. Dessutom arbetade 71 timlärare i bisyssla i Sibbo institut under året. Kommunen hade sammanlagt 149 gällande anställningsförhållanden för förtroendevalda i slutet av år 2025. Dessa anställningsförhållanden behandlas inte närmare i personalrapporten.



Den ordinarie personalens andel av hela personalstyrkan steg till 82 procent. Andelen ordinarie personal inom hela kommunsektorn var cirka 72 procent år 2024. Det har varit viktigt att öka andelen ordinarie anställningsförhållanden med tanke på säkerställande av kompetensen samt förmågan att främja anställdas vilja att fortsätta arbeta i kommunen.

De huvudsakliga grunderna för visstidsanställning var temporär skötsel av befattningen eller tjänsten, läsår-baserat arbete eller projektarbete. Största delen av visstidsanställningarna beror på att det inte har kunnat rekryteras en behörig anställd till befattningen. Till en befattning som förutsätter en lagstadgad behörighet kan inte anställas en person som inte har en lagstadgad utbildning. Detta gäller undervisningspersonal och lärare inom småbarnspedagogik. Faktorer som inverkar på behovet av visstidsanställda är bl.a. antalet långa familje-, tjänst- och arbetsledigheter som kräver en vikarie. I förhållande till hela sektorns personal hade sektorn för småbarnspedagogik flest visstidsanställda. Personaldimensioneringen enligt lagen om småbarnspedagogik förutsätter att en vikarie ska anställas även för en tillfällig frånvaro. Även inom idrotts- och ungdomstjänsterna är andelen visstidsanställda något större än i kommunen för övrigt.

Sektorer	Ordinarie	Visstids	Totalt	Förd.	Ändring	Struktur	
						Ordinarie	Visstidsanställda
Koncerttjänster	34	2	36	4 %	+3	94 %	6 %
Vardag och fritid	91	30	121	13 %	+2	75 %	25 %
Småbarnspedagogik	189	64	253	27 %	+1	75 %	25 %
Utbildning	306	62	368	40 %	-7	83 %	17 %
Samhälle och miljö	138	11	149	16 %	+2	93 %	7 %
Hela kommunenn	758	169	927	100 %	+1	82 %	18 %

I oktober 2023 fanns det sammanlagt cirka 218 600 anställda i 293 kommuner och 66 samkommuner i fastlandet. År 2024 var kommunstorleken i genomsnitt 18 299 invånare. Kommunernas medianstorlek är 5 977 invånare. Hälften av kommunerna i Finland har färre invånare och hälften mer invånare än medianen. Sibbo är Finlands 46:e största kommun. Sibbo kommuns personalstyrka har gradvis minskat i förhållande till befolkningen på grund av kommunens tillväxt.

Cirka hälften av den ordinarie personalen har 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.

2.2 Årsverken

På grund av variationer i personalstyrkan och andelen deltidsanställda är antalet årsverken en bättre mätare för användningen av personalresursen än det totala personalantalet 31.12.2025. 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 2025 var kommunens HTV2-tal 891,5, vilket är cirka två färre än år 2024. Helhetsanvändningen av personalresurserna var därmed i praktiken samma som tidigare. Användningen av personalresurserna steg dock inom concerttjänsterna, sektorn för vardag och fritid och sektorn för samhälle och miljö. Utbildningssektorns personalresurser minskade med cirka 15 årsverken, medan användningen av personalresurserna inom småbarnspedagogiken hölls på samma nivå som förra året.

Årsverk

	BS 2023	BS 2024	BS 2025
Koncerttjänster	35,6	33,5	35,3
Vardag och fritid	107,2	105,9	112,2
Småbarnspedagogik	231,8	245	245,9
Utbildning	364,5	364,7	349,6
Samhälle och miljö	142,4	144,5	148,5
Hela kommunen	881,5	893,6	891,5

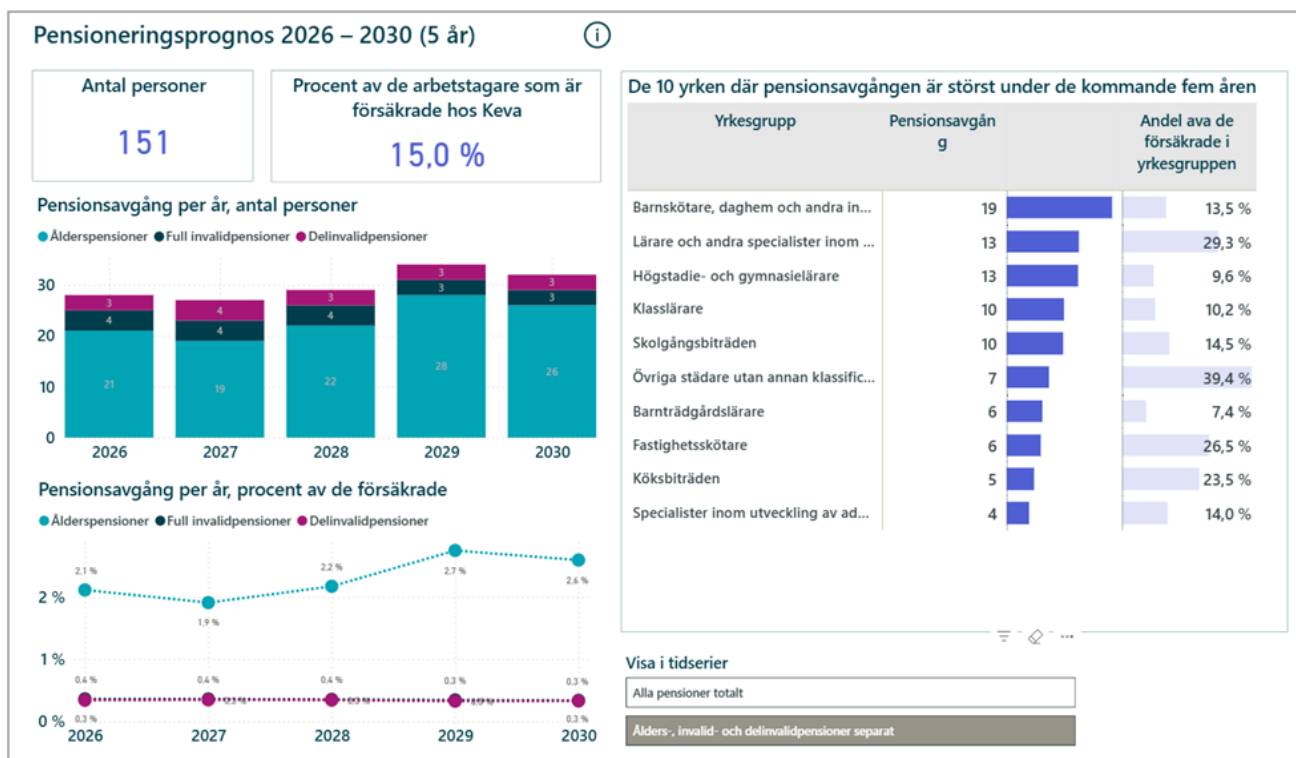
2.3 Pensioneringar

År 2025 avgick 19 personer i Sibbo kommuns tjänst med pension, vilket är 3 personer fler än år 2024. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 84 procent ålderspensioner. Två personer avgick med invalidpension. Andelen förtida invalidpensioner 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 invalidpensionen. I Sibbo var medelåldern på personer som avgick med ålderspension 65,0 år, och medelåldern på alla personer som avgick med pension var 64,1 år. Inom kommunsektorn avgår personalen med ålderspension i genomsnitt i cirka 65-års ålder. År 2026 når personer födda år 1961 pensionsåldern, och deras lägsta pensionsålder är 64 år och 9 månader.

Pensionsform	2023	2024	2025
Pensionärer som gått i ålderspension	12	15	16
Beviljade invalidpensioner	2	1	3
Totalt	14	16	19
Personer som erhöll delinvalidpension under året	13	10	11
Personer som erhöll rehabiliteringsstöd under året	4	4	1

Enligt kommunsektorns pensionsförsäkrare Kevas pensionsprognos avgår 19–28 personer årligen med ålderspension under perioden 2026–2030. Toppen för avgångar med ålderspension, som gäller nästan 3 procent av personalen, uppskattas nås år 2029–2030. Antalet fulla invalidpensioner och delinvalidpensioner beräknas hållas på en rimlig nivå med cirka 3–4 personer/år. Enligt prognosen kommer pensionsavgångarna riktas relativt mest mot städ-, undervisnings- och fastighetsunderhållspersonal och köksbiträden.

Kevas pensionsprognos för åren 2026–2030:



Enligt Kevas riskprognos löper följande yrkesgrupper största risken för att lämna arbetslivet i förtid under de kommande tre åren: barnskötare (3 pensioneringar), städ- och köksarbete (3 pensioneringar), skolgångshandledare (2 pensioneringar) och lärare inom småbarnspedagogik och årskurs 1–6 (sammanlagt 4 pensioneringar). Åldern för då sjukpensionen inleds verkar dock fortsatt vara relativt hög, över 60 år, med undantag av skolgångshandledare, vars pensionsåldersprognos är 55–60 år.

2.4 Rekrytering och personalomsättning

Sibbo kommun publicerade i arbetssökandeportalen Kuntarekry 175 rekryteringsannonser år 2025 (238 annonser år 2024). Antalet sökande var sammanlagt 3 728 år 2025 (2 835 år 2024), med i genomsnitt 21 sökande per publicerad rekryteringsannons. Antalet sökande i förhållande till rekryteringsannonser ökade betydligt 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. År 2025 avslutades 36 ordinarie anställningsförhållanden av annan orsak än pensionering eller överföring till andra uppgifter. År 2024 var den motsvarande siffran 59. Andelen anställningsförhållanden inom den ordinarie personalen som avslutades var 7,4 procent då den under föregående år var 10,4 procent (2024) och 13,5 procent (2023). Den ordinarie personalens omsättning har därmed sjunkit.

Personalens omsättning påverkas kraftigt av även 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 vi 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 rekryteringsannonserna mer tilltalande, medan tidigare har målet 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, tyomarkkinatori.fi och bl.a. jobby.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 sköter 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.

3 Personalstrukturen

3.1 Personalens könsfördelning

	Kvinnor	Män
Hela personalen	80,0 %	20,0 %
Fast anställda	80,3 %	19,7 %

Könsfördelningen har hållits på samma nivå som år 2024. Av kommunens ledning var 55,5 procent män och 44,5 procent kvinnor. Av personer med andra chefsuppgifter var 32,5 procent män och 67,5 procent kvinnor. Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. Av totalt 410 ordinarie anställda med dessa yrkesbeteckningar är endast 10,5 procent män.

Könsfördelningen inom de vanligaste yrkesbeteckningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Barnskötare inom småbarnspedagogik	98	1	99
Klasslärare	72	15	87
Skolgångshandledare- eftisledare	38	5	43
Lärare inom småbarnspedagogik	42	0	42
Lektor (grundskola)	30	7	37
Timlärare i huvudsyssla	20	6	26
Äldre lektor i gymn. Och grundskola	11	6	17
Speciallärare	17	0	17
Städare	15	1	16
Bespisningsarbetare	12	2	14
Daghemsföreståndare	12	0	12
Sammanlagt	367	43	410

I Sibbo kommun används 237 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.

3.2 Personalens åldersfördelning

I slutet av år 2025 var den ordinarie personalens medelålder 47 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 2024.

Den ordinarie personalens åldersstruktur enligt sektor:

Sektor	-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Medelålder
Koncerttjänster	3	4	3	4	4	5	5	4	1	46,10
Vardag och fritid	5	11	12	8	13	16	12	13	1	46,90
Småbarnspedagogik	14	15	24	21	28	25	31	33	2	47,30
Utbildning	17	30	30	49	52	44	45	37	4	46,90
Samhälle och miljö	8	13	20	12	22	12	18	24	4	47,10
	47	73	89	94	119	102	111	111	12	47

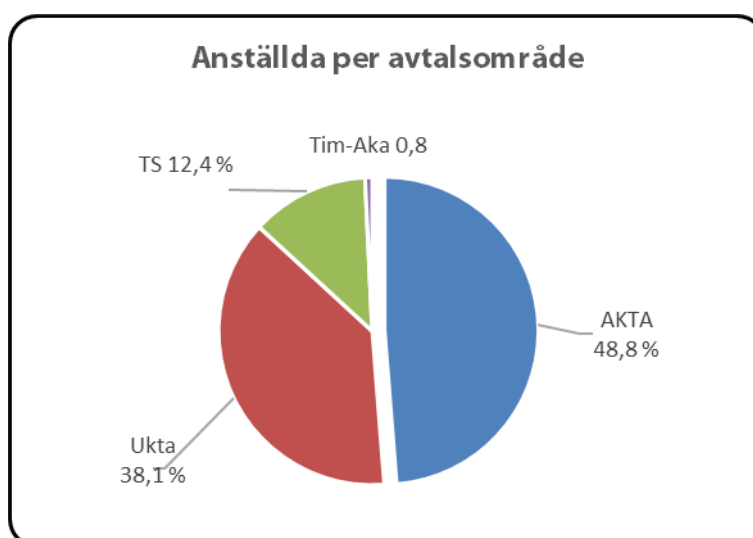
Cirka 47 procent av de anställda inom kommunsektorn är 30–49 år, cirka 42 procent minst 50 år och cirka 11 procent under 30 år. I Sibbo kommun är cirka 49,5 procent av de ordinarie anställda 30–49 år, 44,3 procent minst 50 år och 6,2 procent under 30 år. I Sibbo kommun är andelen anställda i åldern 40–49 år lika stor som andelen anställda i åldern 50–59 år. I slutet av år 2025 var sammanlagt 10 ordinarie anställda antingen 65 år eller äldre.

Kvinnornas medelålder var 45,8 år och männens 47,4 år. Medelåldern för både kvinnor och män inom hela kommunsektorn var cirka 46,2 år under år 2023.

3.3 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). Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal reviderades år 2025 och är i kraft till 28.2.2028.

Största delen av personalen hör till tillämpningsområdena för AKTA och UKTA. Av avtalsområdena är TIM-AKA den minsta och har numera endast sju löntagare. Avtalen för kommunsektorns tekniska sektor kommer att sammanfogas till ett nytt avtal, vilket innebär att de nuvarande TS och TIM-AKA upphör att gälla senast 28.2.2028. Förberedelserna för ett ersättande avtal pågår.



4 Personalutgifter

4.1 Löneutgifter

Kommunens personalutgifter, när även periodiserade semesterlöner, löne- och pensionsutgiftsbaserade avgifter samt sjukförsäkrings- och skadeersättningar inkluderas, var 49 981 914 euro år 2025, medan personalutgifterna år 2024 var 48 017 345 euro. De totala lönekostnaderna ökade med cirka 4,1 procent. Lönekostnaderna ökade dock långsammare än andra verksamhetskostnader.

Ökningen av lönekostnaderna berodde i huvudsak på avtalsenliga förhöjningar. Den sista förhöjningen under avtalsperioden 2022–2025 var en s.k. utvecklingspost, som varierade mellan avtalsområdena från 0,25 procent till 0,65 procent. Den sista höjningen genomfördes 1.6.2025. Alla löntagare fick en allmän förhöjning 1.10.2025, vars storlek var 2,5 procent. Inom AKTA togs ett nytt s.k. nivålönesystem i bruk som medförde behov av löneharmonisering, vilket har till en viss del höjt på lönekostnaderna.

I Sibbo kommun var den kalkylerade totallönen före skatt i genomsnitt 3 790 euro per månad år 2025. Personalutgifterna per invånare 31.12.2025 uppgick till 2 172 euro (år 2024: 2 104 euro).

Inom kommun- och välfärdssektorn var cirka hälften av kostnaderna personalkostnader, och de utsätts för stora besparingstryck. Enligt KT Kommunarbetstygivarnas utredning strävade kommunerna och välfärdsområdena efter cirka 415 miljoner euro i besparingar för år 2025, vilket är 1,7 procent av deras arbetskraftskostnader. Förra året var motsvarande besparingar 345 miljoner euro, dvs. 1,4 procent. Besparingar söks överallt. Kommunerna och välfärdsområdena har bland annat effektiviserat sina verksamhets sätt, bytt ut semesterpengar till ledigheter, gett oavlönade ledigheter och inte besatt tjänster. Största delen av kommunerna (63 %) och välfärdsområdena (81 %) har minskat på till exempel användningen av vikarier och visstidsanställda.

Löner och arvoden (1000 €)	BS 2023	BS 2024	BS 2025	Förändring-% 2024/2025
Ordinarie löner	28 857	30 774	32 410	5,3 %
Vikarielöner	7 318	7 707	7 211	-6,8 %
Förtroendemannaarvoden	390	418	511	22,2 %
Övriga löner	487	483	412	-14,7 %
Löner och arvoden totalt	37 052	39 382	40 544	3,0 %
Årsverken, på årsnivå	881,5	893,6	891,5	-0,2 %
Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 503	3 673	3 790	3,2 %
Kalkylmässig årslön €/år/årsverk	42 033	44 071	45 478	3,2 %

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

Förhållandet mellan personalutgifterna och andra verksamhetskostnader:

Andel 1 000 euro och %	2023	2024	2025
Personalkostnader	45 953	48 017	49 982
Verksamhetskostn., slgt	83 813	86 845	91 341
Personalkostn. andel	54,8	55,3	54,7

Kommunens egenproducerade tjänster kompletteras med köpta tjänster. Antalet köpta tjänster är dock relativt 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 Oy:s tjänster (f.d. Sarastia Rekry) för att säkerställa tillgången till kortvariga vikarier.

4.2 Pensionsutgifter

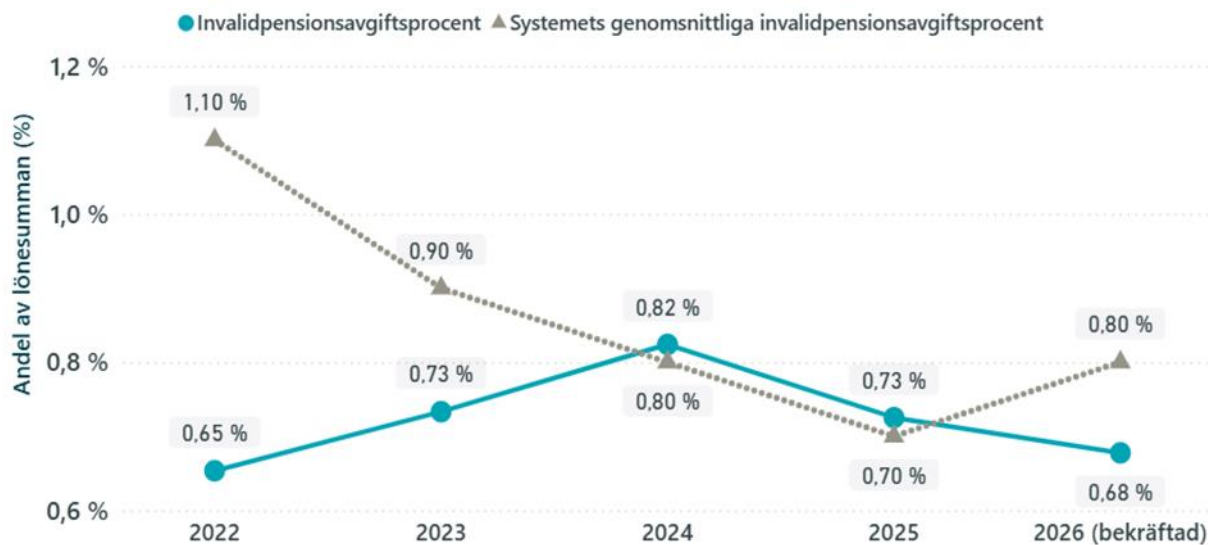
År 2025 uppgick arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgifter till sammanlagt 6 628 000 euro, vilket är 3,3 procent mer än år 2024. Detta beror på att kommunens lönesumma har stigit. Kommunen betalade 25 670 euro mindre invalidpensionsavgifter än år 2024.

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 2025 var denna avgift 1 301 419 euro (1 155 639 år 2024).

Den lönebaserade pensionsavgiften omfattar både arbetsgivarens pensionsavgift och invalidpensionsavgift. Målet med invalidpensionsavgiften 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 utgående från invalidpensionerna och antalet rehabiliteringsstöd. Den invalidpensionsavgift som arbetsgivaren betalar fastställs därefter enligt denna risknivå. Invalidpensionsavgiften fastställs för respektive arbetsgivare som en procent av lönesumman. Delinvalidpensioner och partiella rehabiliteringsstöd påverkar inte invalidpensionsavgiften. Pensionsavgifter för arbetsoförmögenhet 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 invalidpensionsavgiften.

Sibbo kommuns invalidpensionsavgift var 270 802 euro år 2025 (296 472 euro år 2024). Detta innebär 0,72 procent av lönesumman, jämfört med 0,82 procent år 2024. Antalet rehabiliteringsstöd och invalidpensioner under tidigare år påverkar denna ändring. Kommunernas invalidpensionsavgift var i medeltal 0,70 procent år 2025. Sibbos bekräftade avgiftsprocent för invalidpensioner är 0,68 procent för år 2026, medan den genomsnittliga avgiftsprocenten kommer att vara 0,80 procent.

Invaldpensionsavgiftsprocent (Inklusive kommun- och statsförsäkringsavgifter)



Sibbo kommuns invaldpensionsavgift
(Källa: Kevas tjänst Nyckeluppgifter)

4.3 Personalens utbildning

Kommunens anställda deltog aktivt i olika interna och externa utbildningar. Utbildningarna ordnades i huvudsak som webbutbildningar. Gratisutbudet kunde utnyttjas i stor utsträckning. Även 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. Utbildningsdagarna var sammanlagt 3 902 dagar, dvs. cirka 3,2 dagar per anställd. Antalet innehåller även studieledigheter för självständiga studier. Antalet utbildningsdagar har dock inte helt uppnått nivån för föregående år. Detta beror på kommunens ekonomiska situation, som har förutsatt nedskärning av kostnader även i personalutgifterna.

Utbildningsdagarnas verkliga antal är större än rapporterat, eftersom utbildningsdagar inte alltid registreras i systemet Populus. Tid som använts för säkerställande av lärande och kunnande kan dock inte mätas med endast antalet utbildningsdagar, eftersom lärande sker även i vardagens arbetsuppgifter och med andra.

År 2025 fattades beslut om att öka arbetsgivarens stöd i självständiga studier inom småbarnspedagogiken. 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.

4.4 Kostnader för företagshälsovården

Företagshälsovårdens verksamhetsplan och avtal är inriktade mot förebyggande arbete. Den nationella målnivån för kostnadsfördelningen är 80 procent i ersättningsklass I (EK I) och 20 procent i klass II (EK II). FPA:s ersättning är 60 procent av kostnaderna i EK I och 50 procent av kostnaderna i EK II. Kostnadsutvecklingen och företagshälsovårdens effektivitet följs upp regelbundet i företagshälsovårdssamarbetet.

Innehållet i verksamhetsplanen har utvecklats i samarbete med företagshälsovården, och där har man beaktat sektorspecifika behov bättre än tidigare och eftersträvat att öka på antalet tjänster kring undersökning av arbetsförmågan. Företagshälsovården kan utnyttja sitt omfattande nätverk, privata serviceproducenter och

specialsjukvården bättre och effektivare än tidigare bl.a. enligt modellen TYÖOTE. Ändringen i kostnaderna beror i huvudsak på förtydligande åtgärder inom företagshälsovårdstjänsterna.

Avtalet omfattar även sjukvård i arbetshälsosyfte men inte akut vård av till exempel förkylningssymptom, inte heller behandling eller långsiktig uppföljning av primärsjukdomar såsom högt blodtryck eller diabetes. Anställda som lider av primärsjukdomar hänvisas till primärhälsovården efter undersökningar och första vården.

Kommunen betalade 428 389 euro för Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:s tjänster år 2025 (498 326 euro år 2024). Företagshälsovårdstjänsternas bruttokostnader var cirka 70 000 euro mindre än år 2024. Av kostnaderna riktas cirka 92 procent mot EK I (förebyggande arbete) och cirka 6 procent mot EK II (företagshälsovårdens sjukvårdstjänster). Kostnader som inte ersätts (bl.a. årsavgifter, kontorsavgifter) utgör cirka 2 procent av kostnaderna.

Kommunens nettokostnader beräknas uppgå till cirka 190 000 euro år 2025. Denna uppskattning bygger på antagandet att FPA ersätter i genomsnitt cirka 55 procent av företagshälsovårdens kostnader (EK I och EK II). Nettokostnaderna skulle således vara cirka 205 euro per anställd.

Kostnaderna presenteras i tabellen för de senaste två åren, när Keski-Uudenmaan Työterveyshuolto Oy har svarat för serviceproduktionen under hela året.

Kostnader för arbetshälsovården		
	2024	2025
Totala kostnader (€)	498 326	428 389
Nettokostnad/person (€)	242,00	205,00
EK I, Förebyggande arbete (%)	87	92
EK II, Sjukvård (%)	13	6

5 Personalens hälsa och välfärd

5.1 Sjukfrånvaron

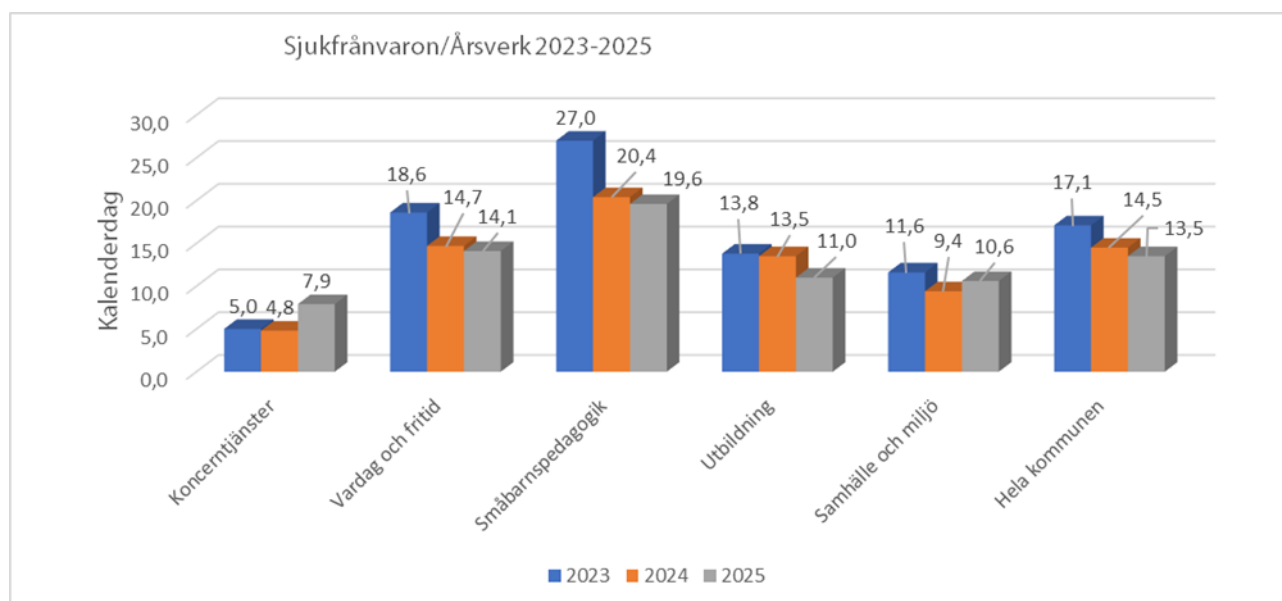
I förhållande till personalstyrkan (927) var totala antalet sjukfrånvaron 13,2 kalenderdagar per anställd. Per varje fullt årsverke uppgick sjukdagarna till 13,5 sjukdagar (ändring -1 dag/årsverke). Under år 2024 hade de kommunanställda i genomsnitt 16,3 sjukfrånvarodagar på grund av egen sjukdom. Uppgifterna för hela kommunsektorn för år 2025 preciseras i juni 2026.

SJUKFRÅNVARODAGAR I MEDELTAL/PERSON			
	Sibbo antal personal 31.12	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk *)
2025	13,2	13,5	13,2
2024	14,0	14,5	16,3
2023	16,0	17,1	16,4
*) Keva			

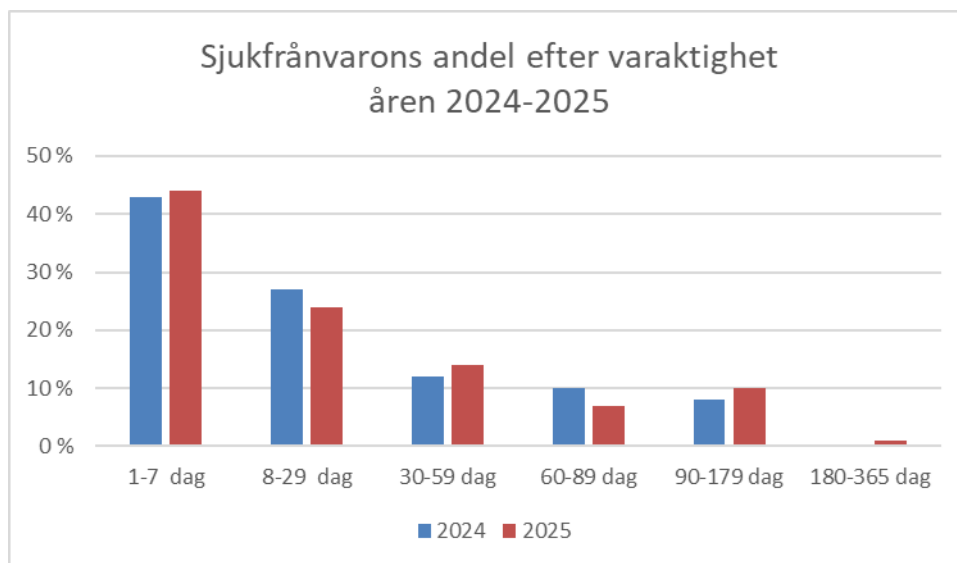
Antalet sjukfrånvarodagar var sammanlagt 12 246 kalenderdagar under året, innefattande sjukfrånvaron som beror på arbetsolyckor som var sammanlagt 258 dagar.

Sjukfrånvaron har sjunkit redan två år i rad. Den positiva utvecklingen beror framför allt på att antalet långa sjukfrånvaroperioder har förblivit lågt. I och med minskningen av sjukfrånvaron ökade arbetade dagar med cirka 800 dagar. Den största ändringen skedde inom utbildningssektorn, där frånvaron på grund av sjukdom minskade med 18,5 procent jämfört med året innan.

Ändringarna har påverkats av att covid19 och andra virussjukdomar har minskat särskilt inom utbildningssektorn och sektorn för småbarnspedagogik. Därtill påverkas det totala utfallet av tidpunkten då sjukpensioner och rehabiliteringsstöd inleds. Tillväxten inom sektorn för samhälle och miljöns förklaras av att personalen som deltar i arbetet har en hög medelålder, att arbetet är fysiskt ansträngande och att väntetiden på eller rehabiliteringen efter korrigerande är lång.

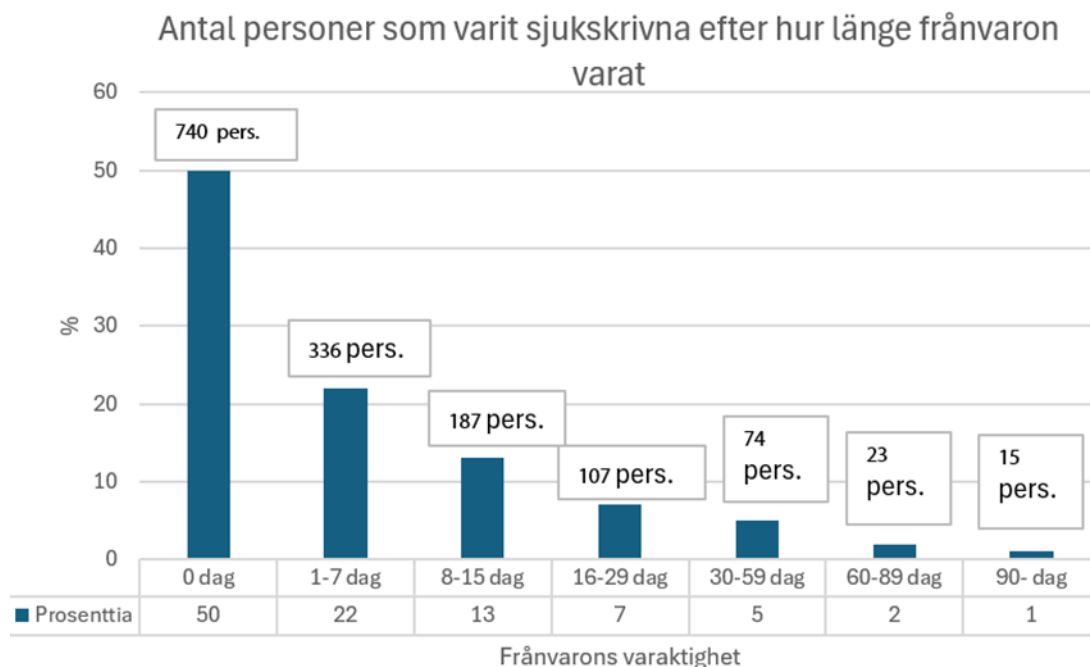


Då sjukfrånvaron granskas enligt längd observeras att största delen av frånvaron (ca 44 %, ändring +1% jämfört med året innan) bestod av sjukfrånvaron på 1–7 dagar (ingen diagnos eller med chefens beslut). Antalet frånvaron på 8–29 dagar och 60–89 dagar sjönk med cirka 3–4 procent jämfört med året innan. I frånvaron på över 90 dagar var ökningen cirka 3 procent jämfört med året innan.



Antalet sjukfrånvaron var sammanlagt 13 046 kalenderdagar år 2024, 12 246 kalenderdagar år 2025.

Då man granskar Kevas Nyckeluppgifters statistik som baserar sig på antalet anställda som varit i anställningsförhållanden under året (sammanlagt 1 482 personer) kan man se att cirka hälften av de anställda inte alls haft några sjukfrånvaron år 2025. Kortvariga frånvaron fördelas mellan flera personer. Andelen långa frånvaron är liten och andelen anställda som är länge frånvarande har hållits på en låg nivå under flera år.



Sjukfrånvarolängdens andel och antalet personer som haft sjukfrånvaron.
(Källa: Kevas tjänst Nyckeluppgifter)

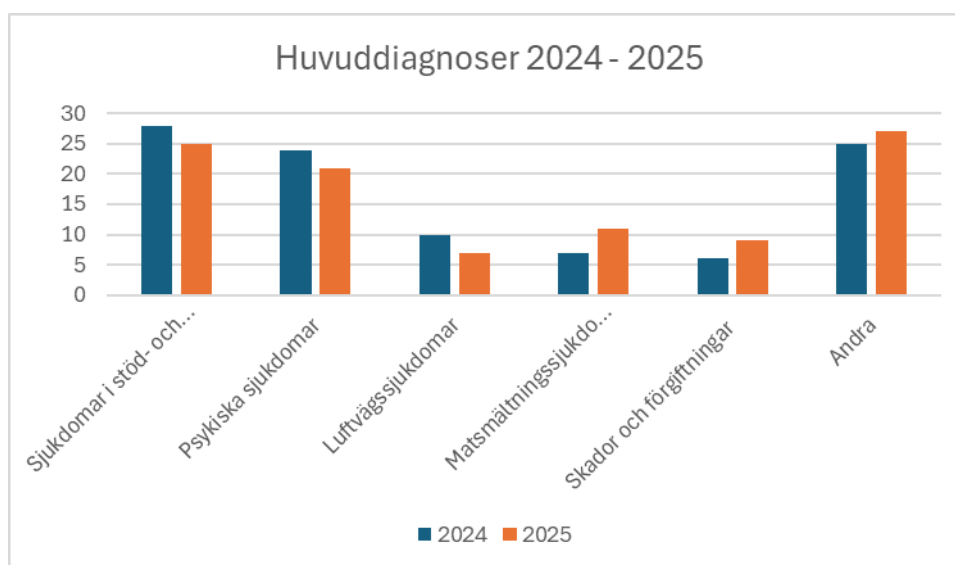
5.2 Kostnader för sjukfrånvaron

Enligt Kevas Nyckeluppgifter var sjukfrånvarons direkta kostnader 1 313 598 euro (1 255 178 euro år 2024), vilket är 3,3 procent av hela lönesumman. Procentandelen är på samma nivå som året innan.

Sjukfrånvarons direkta kostnaderna består av löner som betalas för icke arbetade timmar och tar hänsyn till den sjukdagpenning som betalas av FPA och eventuell deltidfrånvaro eller obetald frånvaro. Kalkylen tar dock inte hänsyn till indirekta kostnader för sjukfrånvaro, t.ex. värdet av tjänster som inte tillhandahålls eller eventuella löner för vikarier.

5.3 Orsaker till sjukfrånvaron

Uppgifterna baserar sig på statistik av Keski-Uudenmaan Oy, där sjukintyg av företagshälsovårdsläkaren eller en annan läkare beaktas. Statistiken innefattar inte korta sjukfrånvaron på under 7 dagar som chefen beviljat. Orsaken till dessa sjukfrånvaron är vanligtvis kortvarig förkylning, migrän eller magsjukdom.



Vanligaste orsakerna till sjukfrånvaron 2024–2025

Antalet sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och psykisk ohälsa har sjunkit svagt jämfört med året innan. Antalet sjukdomar i matsmättningsorganen växer och har passerat sjukdomar i luftvägarna. Sjukfrånvaro på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen påverkas av att operationsköerna är långsamma, rehabiliteringstiderna är långa och att medelåldern för yrkesgrupper som utför arbetet är hög. Minskningen av frånvaro på grund av psykisk ohälsa påverkas av åtgärder för tidigt stöd som vidtas på arbetsplatserna och företagshälsovårdens stödtjänster bl.a. inledningen av tjänsten Mielen Polku. Gruppen "Övriga" består av ett omfattande sjukdomsspektrum.

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.

Enligt FPA:s riksomfattande statistik har tillväxten av långa sjukfrånvaron på grund av psykisk ohälsa avtagit. Antalet sjukdomar i stöd- och rörelseorganen har hållits på ungefär samma nivå, såsom även antalet skador och förgiftningar. Orsaken till ändringen hänvisar till att man har vaknat upp till förebyggande av psykisk ohälsa och utvecklat fungerande modeller.

5.4 Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvaroororsaker än årssemestrar, familjeledigheter, utbildningar och sjukfrånvaron är olika slags tjänste- och arbetsledigheter. År 2025 användes sammanlagt 27 042 årssemesterdagar. 61 anställda bytte helt eller delvis ut sina semesterpenningar mot ledigheter, och sammanlagt 1 002 dagar var semesterpenningdagar. Olika övertids-, saldo- och utjämningsledigheter hölls för 1 601 dagar. 2 665 oavlönade lediga dagar hölls på grund av personliga skäl. Oavlönade ledigheter begärs till exempel om årssemesterdagar inte har ackumulerats eller inte kan användas.

Olika familjeledighetsdagar hölls för sammanlagt 6 465 dagar. Antalet innehåller graviditetsledigheter, föräldraledigheter i olika former, vårdledigheter och dagar för vård av ett sjukt barn.

6 Arbetarskyddets och företagshälsovårdens verksamhet

6.1 Arbetarskyddsverksamhet

Det gångna året var det sista för kommunens arbetarskyddsfullmäktiges fyraåriga mandatperiod.

Uppnåendet av de mål som fastställs i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet (2021–2024):

- Arbetarskyddets verksamhetsprogram (2021–2024) var även i kraft år 2025 och reviderades i slutet av året för perioden 2026–2029. Anvisningen för förebyggande och vårdhänvisning av missbruk och beroenden (missbruksprogrammet) uppdaterades.
- Utveckling av utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet, introduktion, utbildning och handledning för att genomföra bedömningen. I samarbete med företagshälsovården ordnades utbildning på riskbranschernas arbetsplatser om kemikalier som används, kemikalierisker och användning av systemet KemPro.
- Utbildningen för arbetarskyddsparen har etablerats och ordnas nu fyra gånger om året. Under utbildningarna gick man närmare in på arbetarskyddsfrågor som behandlats i chefsutbildningarna och även andra aktuella frågor. I december höll företagshälsovårdens psykolog en föreläsning om vikten av arbetsplatsernas psykologiska säkerhet.
- Frågor som rör arbetarskyddet informerades om på Teams (arbetarskyddsparen och -cheferna) samt på Intra. Anvisningar och instruktionsvideor uppdaterades enligt plan.
- Vägledning och stöd till arbetsenheterna för att förebygga konflikter och störande beteende gavs genom utbildning i arbetsplatskompetens, temautbildning för chefer och utbildning för arbetarskyddspare. Anmälan om osakligt bemötande och trakasserier togs i bruk i arbets säkerhetssystemet WPro, och med hjälp av den kan den anställda eller chefen anmäla incidenten.
- Skriftliga ineluftsanvisningar publicerades på hösten.
- Deltagande i arbetsgruppen för byggande av idrottshallen i Miiliområdet samt deltagande i planeringen av Söderkulla skola.
- På våren ordnades fyra 4 timmars separata utbildningar i livräddande första hjälpen för anställda i Sockengården och Samhällshuset. Två 4 timmars utbildningar i livräddande första hjälpen ordnades

för Kostservice och städtjänster och två 8 timmars utbildningar i livräddande första hjälpen ordnades för riskbranscher.

Förberedelserna inför arbetarskyddsvalet inleddes på våren, och valet förrättades i oktober med Arbetarskyddscentralens elektroniska valsysteem. En valbestyrelse som bestod av huvudförtroendemän ansvarade för förrättning av valet. Under mandatperioden 2026–2029 fortsätter de anställdas heltidsanställda arbetarskyddsfullmäktig samt tjänsteinnehavarnas arbetarskyddsfullmäktig i sina uppgifter. För de båda arbetarskyddsfullmäktiga valdes två ersättare för mandatperioden.

Kommunens ineluftsgrupp sammanträdde tre gånger under året. Antalet problematiska ineluftsobjekt har fortsättningsvis hållits på en låg nivå, och objekten har varit i huvudsak fastigheter som används av skolorna och småbarnspedagogiken. Gruppen har hittat lösningar på problemen med ineluften, och situationen har hållits bra. Processen för att hantera problem med ineluften har utvecklats under de senaste åren och den fungerar bra när det gäller anmälningar, kontakter, utredningar och genomförande. Processen beskrevs och anvisningarna publicerades år 2025.

Situationen som beror på ineluftsproblemen som pågått länge i bildningscentret Miili har blivit betydligt bättre till följd av de vidtagna åtgärderna. I början av höstterminen minskade både problemen kring ineluften och de anställdas symptom betydligt. Ändringsarbetena med golvmaterialen fortsätter ännu enligt reparationsplanen. Kommunen har vidtagit reparationsåtgärder i Nickby gårds daghem utgående från undersökningar, och arbetet fortsätter år 2026.

Antalet sjukfrånvaron på grund av ineluftsproblem 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 ineluften.

Arbetsgemenskaperna i biblioteken och depån belönades för främjande av arbetarskydd och arbetshälsa.

6.2 Företagshälsovårdens verksamhet

Keski-Uudenmaan Työterveys Oy ansvarar för företagshälsovårdens serviceproduktion. Verksamheten har överenskommit i företagshälsovårdens verksamhetsplan i mer detalj. Under det gångna året genomfördes verksamheten enligt de ställda målen och planen. Följande resurser har anvisats till Sibbo kommun: 1,5 företagshälsovårdare, en företagsläkare som specialiserar sig (2–3 dagar/vecka), en företagsfysioterapeut (2 dagar/vecka) och en företagspsykolog (1 dag/vecka).

En betydande del av tjänsterna riktades mot olika hälsoundersökningar. Den näst största delen av tjänsterna riktades mot individuell handledning och rådgivning. Arbetsplatsutredningarna gjordes enligt plan. Ledningsgruppernas arbetsplatsutredningar gjordes för fyra sektorer. Antalet konsultationer av specialläkare har hållits ganska stabilt under årens lopp. Laboratorieundersökningar och radiologiska undersökningar utförs enligt verksamhetsplan. Under året använde 745 anställda tjänster som ordnades som individbesök till företagshälsovården.

Arbetshälsovårdens verksamhet		
Yrkesgrupp	Käytnit	Asiakasmäärä
Hälsovårdare	1759	504
Sinnenas väg egenvårdsklienter		44
Företagsläkare	1615	334
Konsultation hos specialistläkare	95	62
Arbetsfysioterapeut	170	101
Företagshälsovårdspsykolog (expert)	139	60
Trepartssamtal inom företagshälsovården	71	54
Sjukvård hälsovårdare	213	184
Sjukvården företagsläkare	88	77
Arbetsplatsutredning / st	30	

Stöd för partiellt arbetsföra anställdas ork i arbetet och återgång till arbetet som ordnas i samarbete med företagshälsovården har lyckats bra och enligt målen. Arbetsplatsernas verksamhet styrs av det uppdaterade programmet för stöd av arbetsförmågan, vars tyngdpunkt är i tidigt stöd, identifiering av risker, granskning av arbetsmiljön, framförhållning och att arbetsgivaren i ett tillräckligt tidigt skede vidtar åtgärder som riktas mot den anställdas arbete och arbetsförhållanden, den anställdas ansvarsfulla verksamhet i att upprätthålla sin arbetsförmåga och hantering av privatlivet.

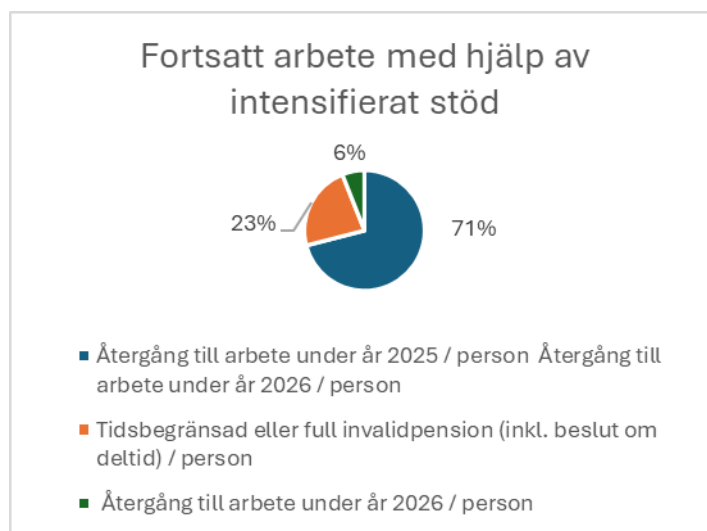
Cheferna har fört mer diskussioner om tidigt stöd än tidigare, och arbetsplatserna har kunnat anpassa arbetet och arbetsförhållandena så att de passar den anställda bättre. Cheferna har också oftare än tidigare skickat blanketter om tidigt stöd och begäran om bedömning av den anställdas medicinska arbetsförmåga till företagshälsovården.

De anställda återgår i regel tillbaka till arbetet från längre sjukfrånvaron (över 60 kalenderdagar) med FPA:s partiella sjukdagpenning, med vilken den anställda kan återgå till sitt arbete eller ett annat arbete på deltid. Cheferna kan även komma överens om anpassat arbete (= ersättande arbete) med den anställda, som antingen ersätter sjukfrånvaron eller stöder återgång till arbetet från sjukfrånvaron. Möjligheten till anpassat arbete används särskilt mycket inom sektorn för småbarnspedagogik.

Kevas lösningar som möjliggör deltidsarbete före övergång till full invalidpension har genomförts enligt målen. Varje full sjukpension föregås av partiellt rehabiliteringsstöd eller partiell invalidpension. Genomförda deltidslösningar har möjliggjort en längre arbetskarriär än inom kommunsektorn vanligtvis. Under det gångna året har ett rehabiliteringsbeslut fattats och fyra nya beslut om partiell rehabilitering. Under året fortsatte 10 anställda arbeta med partiellt rehabiliteringsstöd eller partiell invalidpension.

Sammanlagt 71 förhandlingar om arbetshälsa fördes med 54 anställda. Utöver förhandlingar hölls andra diskussioner och handlednings- och rådgivningsmöten med chefer, arbetsmiljöchefen och anställda.

31 anställda omfattades av intensifierade stödtjänster som ordnades i samarbete med företagshälsovården och arbetsgivaren, vilket är 8 personer färre än året innan. Med hjälp av intensifierade stödåtgärder kan man förhindra förlängning eller upprepning av sjukfrånvaron eller inledning av partiellt rehabiliteringsstöd/partiell invalidpension eller inledning av rehabiliteringsstöd/invalidpension. Intensifierat stöd innefattar även FPA:s och Kevas rehabiliteringar.



Av 31 anställda som fick intensifierat stöd återgick 22 tillbaka till sitt arbete under år 2025. I regel användes det maximala antalet stöddagar både av anpassat arbete och FPA:s partiella sjukdagpenningssperiod som är i allmänt bruk. Därtill användes extra dagar av partiell sjukdagpenning i några fall.

Rehabiliteringskursen KIILA för chefer avslutades i november. I december inleddes rehabiliteringskursen KIILA i samarbete med Borgå stad för sektorn för småbarnspedagogik i Coronaria, Vanda. Fyra personer från Sibbo deltog i kursen.

6.3 Personalenkäter

År 2025 ordnades Kevas personalenkät för hela personalen. Arbetshälsoenkäten genomfördes med Kevas webbverktyg som en webbenkät under tiden 12.11–1.12.2025. Enkät med samma innehåll genomfördes för både de anställda och cheferna. Svarsaktiviteten i Kevas arbetshälsoenkät var hög, vilket är ett tecken på att personalen vill påverka och delta i utvecklingen av välbefinnandet i arbetet och själva arbetet. Den höga svarsprocenten ger även en övergripande bild av arbetsgemenskapernas läge. De anställdas svarsprocent var 70,9 procent och chefernas svarsprocent 80,5 procent. Arbetshälsoenkäten från år 2023 användes som jämförelsenkät.

Därtill genomfördes en uppföljningsenkät till cheferna om psykosociala belastningsfaktorer under tiden 7–26.10.2025. Svarsprocenten för chefernas enkät om psykosocial belastning var 66 procent. En motsvarande enkät från år 2024 användes som jämförelsenkät.

Utgående från Kevas arbetshälsoenkät har delområden som angår de anställdas arbetshälsa hållits på en god nivå och arbetsnöjdheten har fortsatt utvecklats i en positiv riktning. Utgående från enkäten upplever man att det råder en förtroendefull atmosfär i arbetsgemenskapen och att man kan hantera och lösa tvister samt agera enligt gemensamt överenskomna verksamhetsätt. På en hög nivå (4,1) var upplevelsen om att alla i arbetsgemenskapen vet enhetens viktigaste uppgifter och verksamhetsätt och att den anställda har möjlighet att använda sina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt (4,3). Upplevelsen om att tiden räcker till för arbetet har förbättrats mest (+0,2). De anställdas vetskap om stödåtgärder för arbetsförmågan och tilliten till arbetsgivarens stöd är höga. 81 procent av de anställda skulle rekommendera Sibbo kommun som arbetsgivare, vilket berättar om en stark arbetsgivarbild.

Utgående från enkäten har de anställda och cheferna goda resurser att möta förändringar och nya utmaningar i arbetet. Nästan 80 procent av de anställda känner sig starka och driftiga dagligen eller några gånger

i veckan, motsvarande procent är över 80 procent för cheferna. Över 80 procent av de anställda och cheferna upplever entusiasm över sitt arbete dagligen eller några gånger i veckan. Den närmaste chefens arbete har hållits på en god nivå, och chefens verksamhet upplevs vara opartisk och rättvis. Det finns inte betydande skillnader i arbetshälsan mellan sektorerna.

Utgående från chefernas arbetshälsoenkäter har upplevelsen om att tiden räcker till för arbetet ökat mest (+0,3). Cheferna upplever enligt enkäten att det råder en förtroendefull atmosfär i arbetsgemenskapen, att arbetsenheten vet sina viktigaste uppgifter och verksamhets sätt och att tvister kan hanteras och lösas. Cheferna upplever att arbetet erbjuder möjlighet att utvecklas professionellt (4,4) och att kunskaper och färdigheter kan användas mångsidigt i arbetet (4,6).

Utgående från enkäten finns det orsak att förbättra nöjdheten med hela organisationens ledning och ledningens transparens. Resultaten av chefernas enkät visar att nöjdheten med hela organisationens ledningsstil (-0,4) och ledningens transparens (-0,5) har sjunkit tydligt. 14 procent av anställda och 8 procent av chefer har upplevt diskriminering i arbetet. 18 procent av de anställda och 20 procent av cheferna har blivit osakligt bemötta eller trakasserade på sin arbetsplats.

Ledningsgruppen behandlade enkätens resultat och en preliminär tidsplan för utvecklingsarbetet i december. Kommunens ledningsgrupp ville utgående från resultaten utreda noggrannare personalens upplevda diskriminering, osakliga bemötanden och trakasserier samt sätt att förbättra nöjdheten med kommunorganisationens ledning.

Personal tjänsterna genomför en uppföljande enkät i början av våren 2026. Därtill går arbetsenheterna igenom sina egna resultat under våren och väljer 1–3 utvecklingsobjekt som de utarbetar en verksamhetsplan för. Sektorernas ledning, kommunens ledningsgrupp och samarbetskommittén följer hur planerna framskrider.

Enligt chefernas enkät om psykosocial belastning år 2025 var det fler chefer (21 %) som inte alls upplevde psykosocial belastning i arbetet än år 2024 (13 %). Andelen som upplever belastning har dock ökat betydligt (från 14 % till 23 %). Utgående från enkäten jämfört med år 2024 orsakas belastning av osakligt bemötande, utmanande interaktionssituationer, brist på öppenhet, brist på stöd samt belastning i kundgränssnittet. Belastningen kring arbetsarrangemang, arbetets innehåll och sociala interaktioner har inte minskat i sin helhet, utan fördelningen har ändrats således att en del av de anställda upplever en tydlig underlättning medan belastningen för andra har ökat och blivit mer regelbundet.

Sektorerna behandlade resultaten av chefernas psykosociala belastningsfaktorer samt verksamhetsplanen som utarbetades år 2024. Verksamhetsplanen och resultaten kommer användas i utvecklingen av sektorernas arbetshälsa.

6.4 Arbetsolyckor

Arbetsolycksstatistiken innehåller anmälningar till försäkringsbolaget, där den anställda har sökt sig till eller varit i kontakt med hälsovårdstjänster. En del av anmälningarna har också varit s.k. nollanmälningar som inte medför kostnader eller sjukfrånvaron.

Till försäkringsbolaget anmäldes 58 arbetsolyckor, varav 82 procent skedde i arbetet och 17 procent på arbetsresan. Cirka 19 procent av olyckorna orsakade sjukfrånvaron. Största delen av fallen var lindriga eller krävde undersökning eller vård, men de påverkade inte den anställdas arbetsförmåga och ork i arbetet. 34 procent av de anmälda incidenterna var s.k. nolldagar, dvs. de orsakade inte sjukfrånvaron eller vårdkostnader.

Under året skedde två olyckor i samband med arbetet och en under arbetsresan, och sammanlagt 61 procent av ersättningskostnaderna och sjukfrånvaron berodde på dem. Försäkringsbolaget ersatte vård- och dagpenningkostnader för 49 533 euro. Arbetsolyckor orsakade sjukfrånvaron för sammanlagt 258 kalenderdagar.

Arbetsolyckor	
Anmälningar till försäkringsbolaget / antal	58
Olyckor som inträffat i arbetet / antal	48
Olyckor som inträffat under arbetsresa / antal	10

Den största andelen av olyckorna skedde inom sektorn för småbarnspedagogik och utbildningssektorn. De två vanligaste orsakerna gäller ifrågavarande sektorers verksamhet och en situation där ett barn eller en ung person är delaktig samt halkning, fall, snubblande utomhus eller t.ex. inne i trapporna. Våld som orsakas av ett barn eller en ung person har orsakat plötslig och oförutsägbar fysisk eller psykisk belastning för den anställda. Olyckor som sker på arbetsresan beror på ett färdmedel som den anställda har använt eller ett djur.

I arbets säkerhetssystemet WPro har antecknats utöver anmälningarna till försäkringsbolaget (58) även 211 anmälningar om situationer där den anställda har i regel utsatts för lindrigt eller ringa våld. Dessa incidenter har inte medfört arbetsoförmåga till den anställda eller kontakt till hälsovårdstjänster och därför är de inte med i försäkringsbolagets statistik.

67 procent av anmälningarna gäller våldsamma och hotfulla situationer inom sektorn för småbarnspedagogik och utbildningssektorn (110 anmälningar inom småbarnspedagogiken, 135 anmälningar inom utbildningen). I situationen har den anställda blivit slagen, biten, skrapad, sparkad, lemlästad eller spottad i ansiktet/överkroppen. Utöver de ovan nämnda situationerna har det inom sektorn för vardag och fritid även anmälts situationer där förövaren har varit vuxen.

Arbetsolyckan har orsakats av ett enstaka barn eller en enstaka ung person, flera anmälningar görs om samma incident, incidenten upprepas ofta och leder till multianmälan. Antalet olika utmanande situationer och incidenter har ökat och en del av anmälningarna görs ännu som anmälningar om tillbud och hotfulla situationer, vilket innebär att alla anmälningar inte antecknas som arbetsolyckor. Enhetens chefer och sektordirektörerna följer med WPro-statistiken och har börjat vidta förebyggande och korrigerande åtgärder utgående från observationerna.

Tillbud och hotfulla situationer

Under året gjordes sammanlagt 104 anmälningar om tillbud och hotfulla situationer i systemet WPro, varav 95 gällde våldsamma eller hotfulla situationer och 2 halkning eller snubbling. 27 andra säkerhetsobservationer rapporterades som var kopplade till observerade missförhållanden och de korrigerades utan dröjsmål. Antalet anmälningar har sjunkit jämfört med året innan, men det motsvarar inte ännu heller den verkliga situationen på arbetsplatserna. Incidenter förekommer oftare i arbetet än vad som anmäls.

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 rapporterade 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.

7 Stödjande av personalens välfärd och utveckling av kompetensen

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

- Chefernas arbetshälsa och ledning av arbetsförmågan har behandlats i samband med sektormöten. Anvisningarna för tidigt stöd uppdaterades, och de har använts i chefernas utbildning.
- I sektorernas och företagshälsovårdens årliga möten utnyttjas de nyckeltal som Personaltjänsterna rapporterar om uppföljning av arbetsförmågan, bl.a. uppgifterna i Opiferus och Populus.
- Utbildningshelheten FCG Esihenkilö Akademia för cheferna inleddes på hösten. Utbildningshelheten är fortsättning på programmet FCG Esihenkilön Tuki. Utöver inlärningsmiljön ordnades även tre halvdagswebbinarier för cheferna.
- Cheferna har även till sitt förfogande Kevas lärmiljö samt utbildningstjänsterna av KT Kommunarbetsgivarna.
- Sektorerna har även använt Arbetshälsoinstitutets och Regionförvaltningsverkets utbildningar och webinarier.
- 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.

Kompetensutveckling

- Utbildning kring dataskydd och datasäkerhet (Navisec) har ordnats för hela personalen.
- Utbildningssektorn har ordnat bl.a. utbildning kring användning av artificiell intelligens och utbildningar i första hjälpen och personsäkerhet. Personalen har även utbildats i läskunnighetsstrategin och utveckling av läskunnigheten. Utbildning har också ordnats gällande lagändringen om stöd för lärande och skolgång i den grundläggande utbildningen.
- Sektor för småbarnspedagogik har utvecklat personalens digitala färdigheter bl.a. gällande dataskydd, kommunikation och artificiell intelligens. Kompetensen om användning av systemet Daisy har också ökat. Därtill har det ordnats utbildningar kring säkerhet och beredskap.
- Under året utbildades personalen inom sektorn för samhälle och miljö särskilt på grund av ändringar i lagstiftningen. Även upphandlingskompetensen stärktes. Personalen har under år 2025 avlagt olika utbildningar gällande säkerhet (t.ex. hetarbetscertifikat, vägskyddskort, hygienpass och första hjälpen). Kompetens inom geografisk data har utvecklats och information har fördelats internt i kommunen både till användare och sakkunniga, till exempel i form av ArcGIS-användardagen som ordnas årligen. Utöver riktade individuella fortbildningar eller utbildningar som upprätthåller kompetensen har även interna chefsutbildningar och AI-utbildningar väckt intresse.
- Koncerntjänster: De regelbundna morgonkaffeträffarna Chef i Sibbo fortsatte cirka en gång i månaden.

Kommunen erbjuder de anställda årligen en motions-, kultur- och massageförmån på högst 150 euro. Förmånens storlek bestäms enligt arbetsmånaderna. De sammanlagda kostnaderna var 99 386 euro år 2025. Förmånens kostnad beror på hur mycket oanvända förmåner som returneras till kommunens konto.

78 procent av de anställda valde motions- och kulturförmånen och 22 procent massageförmånen. Förmånen beställdes till 861 personer, varav 676 personer använde förmånen under år 2025. De sammanlagda kostnaderna var 87 792 euro år 2024.

7.2 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 gåvor eller lediga dagar.

År 2025 utdelades Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken (sammanlagt 23 st.) enligt följande:
 för 40 år i kommunal tjänst, 3 personer
 för 30 år i kommunal tjänst, 6 personer
 för 20 år i kommunal tjänst, 14 personer.

Gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun (sammanlagt 33 st.) utdelades enligt följande:
 för 40 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 2 personer
 för 30 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 4 personer
 för 20 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 19 personer
 för 10 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 8 personer.

Det gemensamma premieringstillfället ordnades i Festsalen i maj.

7.3 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 två är arbetarskyddsfullmäktige. Personalchefen fungerar som samarbetskommitténs föredragande och en personalsakkunnig som dess sekreterare. Även en representant för företagshälsovården deltar i samarbetskommitténs sammanträden. År 2025 sammanträdde samarbetskommittén 4 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 2025 fungerade Jyty rf:s huvudförtroendeman som personalens representant i kommunens ledningsgrupp.