



# Sibbo kommun

## Personalrapport 2023

## INNEHÅLL

1. Inledning.....	3
2. Sammanfattning.....	3
2. De viktigaste förändringarna i verksamhetsmiljön som påverkar personalen .....	4
3. Personalresurser.....	5
3.1. Personalstyrkans utveckling.....	5
3.2. Årsverken.....	7
3.3. Pensioneringar .....	8
3.4. Rekrytering och personalomsättning .....	9
4. Personalstrukturen.....	10
4.1. Personalens könsfördelning.....	10
4.2. Personalens åldersfördelning .....	11
4.3. Personalstyrkan per avtalsområde.....	11
5. Personalutgifter.....	12
5.1. Löneutgifter.....	12
5.2. Pensionsutgifter.....	13
5.3. Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning.....	14
5.4. Kostnader för företagshälsovården .....	14
6. Personalens produktivitet och välmående .....	15
6.1. Sjukfrånvaro.....	15
6.2. Orsaker till sjukfrånvaro.....	18
6.3. Övrig ledighet och frånvaro.....	19
7. Arbetarskydd och företagshälsovårdens verksamhet.....	19
7.1. Arbetarskyddsverksamhet .....	19
7.2. Företagshälsovårdens verksamhet .....	20
7.3. Arbetshälsoenkät riktad till personalen 2023.....	22
7.4. Arbetsolycksfall .....	23
7.5. Behandling av inneluftsfrågor .....	24
8. Stödande av personalens välbefinnande och utveckling av kompetensen .....	25
8.1. Verksamhet i anknytning till personalens välbefinnande i arbetet och utvecklingen av kompetensen .....	25
8.2. Uppvaktning av personalen .....	26
8.3. Samarbete .....	26

## 1. Inledning

År 2023 var kommunens första verksamhetsår utan organiseringsansvar för social- och hälsovården. Kommunens personalstyrka och personalstruktur ändrades väsentligt då över 300 anställda övergick till välfärdsområdet. Vi har också genomgått en organisationsreform för att anpassa vår verksamhet efter social- och hälsovårdsreformen, och förstås söker organisationen fortfarande sin slutliga form på många sätt. De uppgifter som kommunen har tilldelats har utförts smidigt, trots att arbetsmängden har varit stor, och kommunens ledning vill tacka alla anställda för deras utmärkta arbete.

Personalstyrkan och personalstrukturen beskrivs i personalrapporten som utarbetas årligen. I rapporten uppföljs också personalens välbefinnande i arbetet och företagshälsovårdens verksamhet och kostnader. Rapporteringen med nyckeltal är en central del av kommunens personalledning där kommunens personalresurser identifieras och framtida behov förutses.

Granskningen av nyckeltal angående personalen gjordes enligt situationen i slutet av året (31.12.2023). Uppgifterna i personalrapporten samlades in från personalförvaltningens datasystem, företagshälsovården och försäkringsbolagets och pensionsanstaltens statistik.

På grund av välfärdsområdesreformen och organisationsreformen är det inte ändamålsenligt att presentera uppgifter från de föregående åren, eftersom uppgifterna inte är direkt jämförbara. 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 i kommunens samarbetskommitté, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Sibbo den 4 mars 2024  
Jan Rosenström, personalchef

## 2. Sammanfattning

Personalstyrkan i Sibbo kommun var sammanlagt 945 anställda 31.12.2023. Utöver den ordinarie personalen inkluderas vikarier, visstidsanställda och sysselsatta i antalet men inte anställningsförhållanden i bisyssla. Antalet kan inte direkt jämföras med de tidigare åren, eftersom den personal som överfördes till Östra Nylands välfärdsområde var fortfarande i kommunens tjänst 31.12.2022. Sammanlagt 327 personer övergick från kommunen till välfärdsområdet. Jämfört med situationen 1.1.2023 ökade antalet anställda med sju personer. Av anställningsförhållandena var 732 ordinarie och 213 tidsbundna. Andelen ordinarie anställda var 77 procent, vilket är något mer än inom kommunsektorn i genomsnitt.

Uttryckt i hela årsverken motsvarade användningen av kommunens personalresurs totalt 881,5 årsverken, vilket var 11,5 fler än vad som uppskattades i budgeten för år 2023. Behovet av personalresurser har varit större än beräknat närmast inom småbarnspedagogiken, där efterfrågan av service ökade mer än väntat.

I och med social- och hälsovårdsreformen har personalens könsfördelning ändrat något. År 2023 var 78 procent av personalen kvinnor och 22 procent män, medan de motsvarande siffrorna år 2022 var 82,8 procent och 17,2 procent. Om man granskar endast den ordinarie personalen, var andelen kvinnor något högre

(78,6 %). Den ordinarie personalens medelålder i kommunen var 47,1 år. Sibbo kommuns anställda är i genomsnitt en aning äldre än inom kommunsektorn i genomsnitt (45,5 år).

Antalet sjukfrånvaron har minskat betydligt under år 2023. Totalt 15 107 kalenderdagar gick förlorade på grund av sjukdom. Detta betyder 17,1 sjukdagar per varje fullt årsverke, när den motsvarande siffran var 21,1 i slutet av år 2022. Sjukfrekvensen varierar väldigt mycket mellan kommunens olika sektorer. Inom småbarnspedagogik var sjukfrekvensen i genomsnitt 27,0 kalenderdagar/årsverke.

Kommunens totala personalutgifter var 45 952 526 euro, medan personalutgifterna år 2022 var 60 971 704 euro. I och med välfärdsområdesreformen minskade de totala personalutgifterna sammanlagt med 24,6 procent. Den totala budgeten för löner och arvoden (utan bikostnader) för år 2023 uppgick till 37 002 617 euro. De egentliga löne- och arvodeskostnaderna överskreds med 0,1 procent. År 2023 höjdes lönerna med en allmän höjning och en lokal justeringspott från och med den 1 juni 2023.

År 2023 avgick 12 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 18 färre än år 2022. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 85,7 procent ålderspensioner. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 63,6 år. Andelen förtidspensioner har stabiliserats på en relativt låg nivå, och endast två personer avgick med invalidpension.

Antalet rekryteringar har minskat i och med välfärdsområdesreformen. År 2023 publicerade Sibbo kommun 244 rekryteringsannonser för sammanlagt 331 arbetsplatser i arbetssökandeportalen Kuntarekry (jfr. år 2022 exklusive välfärdsområdet 308/390). Antalet lediga arbetsplatser minskade med cirka 16 procent. Antalet sökande var totalt 1 596 år 2023, med i genomsnitt sex sökande per ledig arbetsplats. Antalet sökande i förhållande till rekryteringsannonser ökade något jämfört med året innan. Konkurrensen om arbetskraft är hård i Nyland och huvudstadsregionen. Såsom under de tidigare åren har det varit relativt mest utmanande att rekrytera läraren inom småbarnspedagogiken.

## **2. De viktigaste förändringarna i verksamhetsmiljön som påverkar personalen**

Den 1 januari 2023 genomfördes den största reformen i den finländska kommunalförvaltningens historia, då kommunernas social- och hälsovårdsväsende samt räddningsväsende överfördes till välfärdsområdena som inrättats för detta ändamål. I Sibbo överfördes denna verksamhet till Östra Nylands välfärdsområde. Till följd av överföringen minskade kommunens organisation med cirka en tredjedel (327 personer) och kommunens verksamhet med cirka 70 miljoner euro.

Efter reformen var det motiverat att granska kommunens verksamhet och organisation i den förändrade verksamhetsmiljön. Avsikten var att genomföra organisationsgranskningen så att dess konsekvenser inte orsakar störningar i invånarnas tjänster, och därför var utgångspunkten att åtminstone i detta skede behålla enheterna så hela som möjligt. Målet med organisationsgranskningen var inte heller att personalstyrkan skulle minskas.

Kommunfullmäktige beslutade 6.3.2023 att kommunens nya sektorer är vardag och fritid, utbildning, småbarnspedagogik, samhälle och miljö samt koncerttjänster. Beslutsfattandet och de tekniska förberedelserna inför organisationsreformen framskred snabbt, och den nya organisationen trädde i kraft 1.5.2023.

Övergången till den nya organisationen gick bra. Även om avdelningarna och centralerna lades ner förblev enheterna i praktiken oförändrade. Reformen påverkade personalen i väldigt liten mån. Rekryteringarna av

de nya sektordirektörerna slutfördes mitten av sommaren 2023. Sektorernas interna organisering och byggandet av ledningssystem pågick hela året 2023.

De lagstadda företagshälsovårdstjänsterna för personalen i Sibbo kommun har sedan år 2009 tillhandahållits av Kungsvägens arbetshälsa, som är ett affärsverk som hör till Borgå stads organisation. I och med inrättandet av Östra Nylands välfärdsområde minskade antalet kunder vid affärsverket Kungsvägens arbetshälsa, vilket innebär en betydande förändring av affärsverkets verksamhetsförutsättningar och evaluering av affärsverkets framtid. Sibbo kommun och Borgå stad utredde år 2023 olika alternativ för ordnandet av företagshälsovården.

Utgående från granskningen av alternativ var det bästa alternativet för Sibbo kommun att samarbeta med Keski-Uudenmaan Työterveys Oy. Det är ett icke-vinstdrivande företag, som grundades 2017 och som tillhandahåller företagshälsovårdstjänster för sina ägare till självkostnadspris.

Keski-Uudenmaan Työterveys Oy beslutade erbjuda Sibbo kommun 21 nya aktier genom en riktad aktieemission. Som en delägare i bolaget kan Sibbo kommun skaffa företagshälsovårdens tjänster med en så kallad intern upphandling. Fördelen med den interna upphandlingen är att servicens pris bestäms på förhand och kommunen som ägare kan bättre påverka bolagets verksamhet och ordnande av tjänster än vad man kunde nå genom en upphandling.

Bolagets andra ägare är Lojo stad, Borgå stad, Nurmijärvi kommun, Tusby kommun, Vichtis kommun, Mäntsälä kommun, Högfors kommun, Borgnäs kommun och välfärdsområdet Keusote. Verksamhetens prioriteringar är att öka hälsan och välbefinnandet i arbetet för de anställda hos ägararbetsgivarna samt att minska sjukfrånvaron och minska riskerna för nedsatt arbetsförmåga och förtidspensionering. Företagshälsovårdens verksamhet beskrivs närmare i kapitel 7.

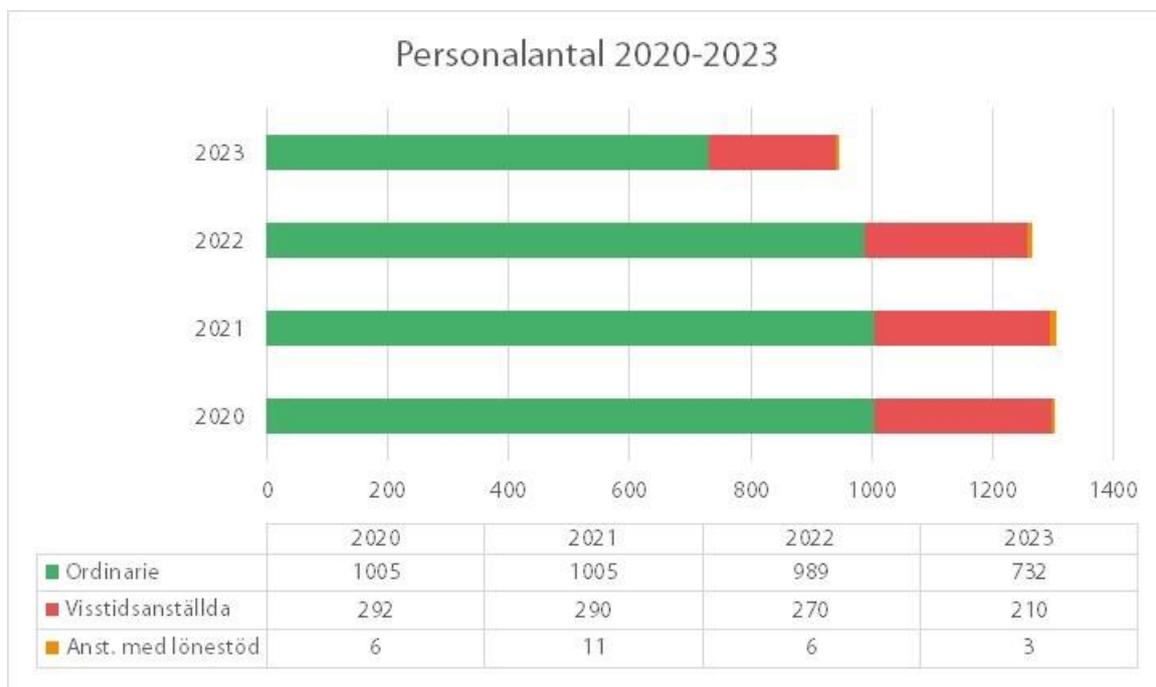
Tjänste- och kollektivavtal inom kommunsektorn för åren 2022–2025 höjde lönerna i form av en allmän förhöjning, lokala justeringspotter och engångsposter i juni 2023. Den allmänna förhöjningen var 2,2 procent, de lokala justeringspotterna var 0,4 procent och 0,3 procent och en så kallad pott enligt löneutvecklingsprogrammet var 1,2 procent. Dessutom betalades en engångspost på 467 euro till alla anställda. De tjänste- och kollektivavtalsenliga förhöjningarna samt engångsposterna betalades planenligt efter förhandlingarna som fördes i samverkan i juni. Förhöjningarna för avtalsperioden 2022–2025 fördelas över flera år, och år 2024 kommer förhöjningarna vara liknande som år 2023.

### **3. Personalresurser**

#### **3.1. Personalstyrkans utveckling**

I slutet av år 2023 uppgick antalet anställda i Sibbo kommun till sammanlagt 945 personer. Antalet kan inte direkt jämföras med de tidigare åren, eftersom den personal som överfördes till välfärdsområdet var fortfarande i kommunens tjänst 31.12.2022. Sammanlagt 327 personer överfördes till välfärdsområdet, så personalstyrkan ökade med 7 personer jämfört med situationen 1.1.2023.

Av anställningsförhållandena var 732 ordinarie och 213 tidsbundna. Dessutom arbetade 93 timlärare i bisyssla i medborgarinstitutet under året. Arbetsförhållandena i bisyssla ingår inte i tabellen.



Andelen ordinarie anställda av hela personalstyrkan var 77 procent, vilket är något mer än inom kommunsektorn i genomsnitt. Det har varit viktigt att öka andelen ordinarie arbetsförhållanden 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, läsarbaserat arbete eller projektarbete. Största delen av visstidsanställningar 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. 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. Dessutom är personer som rekryteras inom ramen för sysselsättningsåtgärder inom sektorn för vardag och fritid i huvudsak visstidsanställda. Även inom idrotts- och ungdomstjänster är andelen visstidsanställda något större än i kommunen för övrigt.

Sektorer	Ordinarie	Anst. med syssel- sättn.stöd	Övriga visstids- anställda	Slgt	Förd. per sektor	Struktur 2023	
						Ordi- narie	Visstids- anställda
Koncerttjänster	29	0	4	33	3 %	88 %	12 %
Vardag och fritid	86	0	34	120	13 %	72 %	28 %
Småbarnspedagogik	177	1	72	250	26 %	71 %	29 %
Utbildning	304	0	90	394	42 %	77 %	23 %
Samhälle och miljö	136	2	10	148	16 %	92 %	8 %
<b>Hela kommunen</b>	<b>732</b>	<b>3</b>	<b>210</b>	<b>945</b>	<b>100 %</b>	<b>77 %</b>	<b>23 %</b>

Obs Medborgarinstitutets stötlärare ingår inte i Bildningsavdelningens personalstyrka.

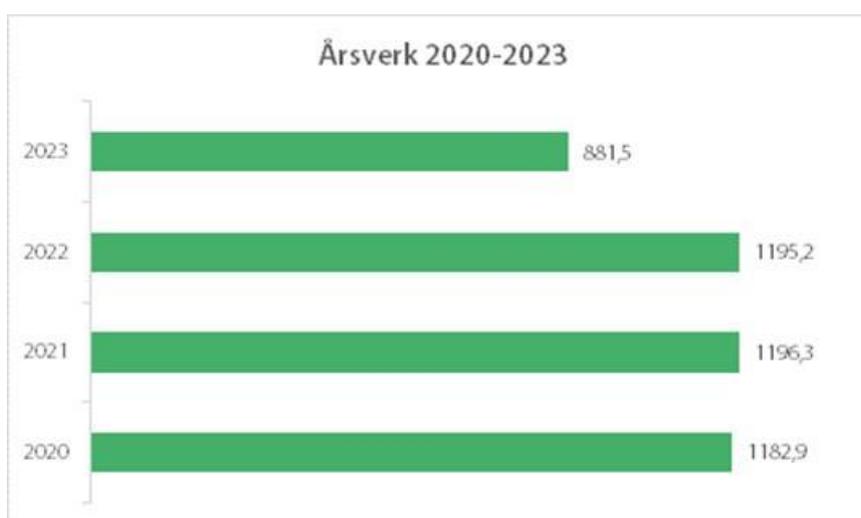
I oktober 2022 fanns det sammanlagt cirka 444 000 anställda i 309 kommuner och 121 samkommuner i Finland. Hälften av dem överfördes till välfärdsområdena i början av år 2023.

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 31.12.2023. Ett årsverke betyder en persons arbetsinsats på heltid under hela året. Vid beräkandet 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 2023 var HTV2 för hela kommunen 881,5 årsverken, vilket var 11,5 mer än i budgeten för år 2023.

Årsverk			
	BS 2022	BG 2023	BS 2023
Koncerttjänster			35,6
Vardag och fritid			107,2
Småbarnspedagogik			231,8
Utbildning			364,5
Samhälle och miljö			142,4
<b>Hela kommunen</b>	<b>1195,2</b>	<b>870</b>	<b>881,5</b>



### 3.3. Pensioneringar

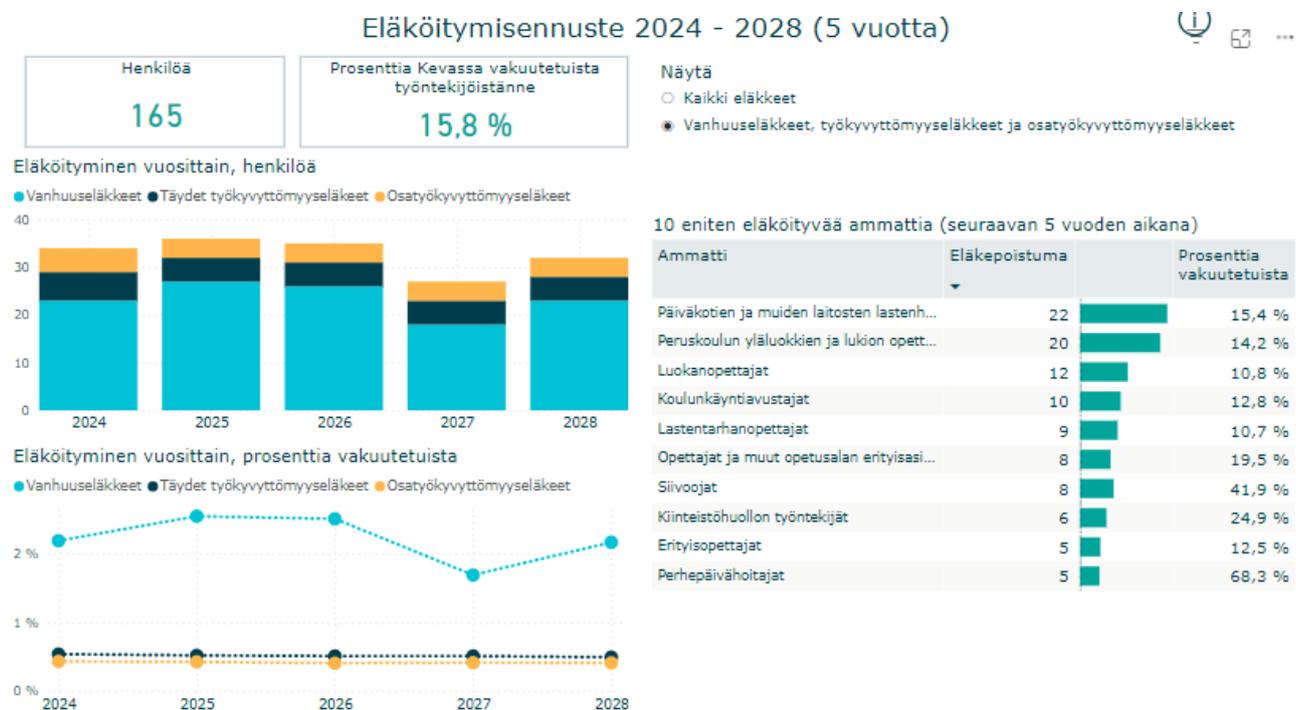
År 2023 avgick 12 personer i Sibbo kommuns tjänst med ålderspension, vilket är 18 färre än år 2022. Av alla beviljade pensioner i Sibbo kommun var 85,7 procent ålderspensioner. Medelåldern hos de personer som avgick med ålderspension var 63,6 år. Andelen förtidspensioner har stabiliserats på en relativt låg nivå, vilket har lett till betydande besparingar i Sibbo kommuns pensionsutgifter. Partiellt rehabiliteringsstöd och delinvalidpension har gjort det möjligt att skjuta upp datumet för invalidpensionen. Två personer avgick med invalidpension.

Enligt kommunsektorns pensionsförsäkrare Kevas pensionsprognos uppskattas det att 15–27 personer avgår årligen med ålderspension under perioden 2024–2034. På grund av pensionsreformen år 2017 kommer de lägsta pensionsåldrarna att stiga stegvis enligt födelseår. År 2023 kommer den lägsta pensionsåldern att vara 64 år 3 månader för dem som är födda år 1959. Personer i vissa yrken har fortfarande också lägre yrkesbaserade pensionsåldrar än den allmänna ålderspensionen. Det nya pensionsförfarandet har ändå lett till att det är svårare att bedöma personalens pensionsavgång, så de här siffrorna ska mer än tidigare betraktas som riktgivande.

Pensionsform	2020	2021	2022	2023
Beviljade ålderspensioner	22	22	30	12
Beviljade invalidpensioner	2	7	2	2
<b>Totalt</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>14</b>
Personer som erhöll deltidspension 31.12 (pensionsformen avskaffad)	14	7	0	0
Personer som erhöll delinvalidpension under året	19	25	16	13
Personer som erhöll rehabiliteringsstöd under året	3	8	8	4

Medelålder för pensionerade	Sibbo 2022	Sibbo 2023	Kommunsektorn 2021
Alla pensionerade	64,1	63,5	61,2
Ålderspension	64,2	63,6	64,5
Invalidpension	62,5	63	60

## Prognosen för pensionering 2024–2028 i Sibbo kommun



### 3.4. Rekrytering och personalomsättning

År 2023 publicerade Sibbo kommun 244 rekryteringsannonser för sammanlagt 331 arbetsplatser i arbetssökandeportalen Kuntarekry (jfr. år 2022 exklusive välfärdsområdet 308/390). Antalet lediga arbetsplatser minskade med cirka 16 procent. Antalet sökande var totalt cirka 1 596 år 2023, med i genomsnitt sex sökande per ledig arbetsplats. Antalet sökande i förhållande till rekryteringsannonser ökade något jämfört med året innan. Såsom under de tidigare åren har det varit relativt mest utmanande att rekrytera läraren inom småbarnspedagogiken.

Största delen av rekryteringsbehovet uppstår till följd av personalomsättningen, en mindre del till följd av pensionsavgångar. Omsättningen beskrivs bland annat av att det ingicks totalt 89 nya ordinarie tjänste-/anställningsförhållanden år 2023. Av dessa var 85 personer som inte hade arbetat på viss tid innan de blev fast anställda. 65 anställda beslutade att byta arbetsgivare under året.

Personalomsättningen kan räknas genom att ställa antalet nyanställda och personer som avgått i relation till den totala personalstyrkan. I Sibbo var nyanställningsprocenten 12,4 och avgångsprocenten 9,1 år 2023. Vid beräkningen används antalet ordinarie anställda 1.1.2023 (716), eftersom personalstyrkan 31.12.2022 inkluderar de som överfördes till välfärdsområdet. Ingen statistik om personalomsättningen inom kommunsektorn har publicerats, men till exempel i Vanda var avgångsprocenten 10,1 år 2023.

Omsättningen påverkas kraftigt av Sibbos läge i närheten av Finlands största pendlingsregion, vilket utöver goda trafikförbindelser möjliggör arbetskraftens rörlighet. Sibbo kommun har dock strävat efter att hålla sin

konkurrenskraft avseende löner på en tillräcklig nivå, och man hoppas att det här ska minska personalomsättningen och höja kommunens dragningskraft som arbetsgivare. Sibbo satsar fortfarande på att förstärka sin arbetsgivarbild i elektroniska medier. Målet har varit att göra innehållet i platsannonserna mer tilltalande, medan målet tidigare har varit att framhäva bilden av Sibbo som kommun och stärka kommunens synlighet. Som en av de snabbast växande kommunerna under flera år har Sibbos synlighet också klart förbättrats, och därför har rekryteringsmarknadsföringens fokus kunnat ändras till ett mer arbetsgivarbildorienterat tillvägagångssätt.

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 webbplatsen Kuntarekry.fi, på kommunens webbplats samt på webbplatserna mol.fi och Monster.fi.

Rekryteringsprocessen har utvecklats och man strävar efter att i första hand hålla arbetsintervjuerna som videointervjuer. Möjligheterna till distansarbete diskuteras oftare än tidigare med de intervjuade. De anställda förväntas vara mer självständiga i många arbetsuppgifter på grund av distansarbete, och detta undersöks också mer i detalj i intervjuerna än tidigare. Vid enheten Personaltjänster finns den centraliserade rekryteringstjänsten vars huvudsakliga uppgift är att sörja för att kommunens rekryteringsprocesser är enhetliga och av hög kvalitet samt stödja rekryterande chefer genom hela rekryteringsprocessen.

## 4. Personalstrukturen

### 4.1. Personalens könsfördelning

Att den kvinnodominerade social- och hälsovården överfördes till välfärdsområdet syns i personalens könsfördelning således att andelen män ökade med 4,8 procent jämfört med föregående år.

	Kvinnor	Män
Hela personalen	78,0 %	22,0 %
Fast anställda	78,6 %	21,4 %

Av kommunens ledning var 67 procent män och 33 procent kvinnor. Av personer med andra chefsuppgifter var 34 procent män och 66 procent kvinnor. Könsfördelningen inom de tolv vanligaste yrkesbeteckningarna är starkt kvinnodominerad. Av totalt 402 ordinarie anställda med dessa yrkesbeteckningar är endast 12,7 procent män.

Könsfördelningen inom de tio vanligaste yrkesbenämningarna är följande:

Benämning	Kvinnor	Män	Slgt
Klasslärare	71	17	88
Barnskötare inom småbarnspedagogik	84	1	85
Lektor (grundskola)	31	9	40
Lärare inom småbarnspedagogik	37	0	37
Skolgångshandledare	27	4	31
Skolgångshandledare- eftisledare	27	0	27
Timlärare i huvudsyssla	18	5	23
Städare	17	1	18
Speciallärare	17	1	18
Bespisningsarbetare	14	1	15
Specialklasslärare	8	2	10
Fastighetskötare	0	10	10
<b>Sammanlagt</b>	<b>351</b>	<b>51</b>	<b>402</b>

#### 4.2. Personalens åldersfördelning

I slutet av år 2023 var den ordinarie personalens medelålder 47,1 år. I Sibbo, såsom inom kommunsektorn överlag, är medelåldern högre än inom de andra arbetsmarknadssektorerna. Jämfört med år 2022 har medelåldern stigit med 0,3 år.

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	0	5	2	7	4	5	3	1	48,8
Vardag och fritid	4	9	6	14	14	13	11	13	2	47,9
Småbarnspedagogik	9	18	13	23	28	24	36	26	1	47,9
Utbildning	23	24	43	40	55	48	42	29	2	46,0
Samhälle och miljö	10	18	8	20	17	15	25	20	6	47,7
	<b>48</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>99</b>	<b>121</b>	<b>104</b>	<b>119</b>	<b>91</b>	<b>12</b>	<b>47,1</b>

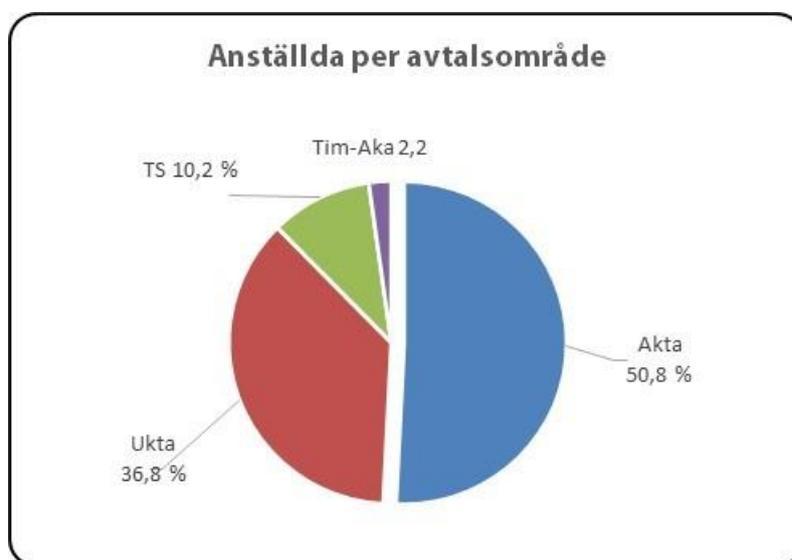
Cirka 47 procent av de anställda inom kommunsektorn är 30–49 år, cirka 42 procent minst 50 år och cirka 11 procent under 30 år. I Sibbo kommun är 49,3 procent av de ordinarie anställda 30–49 år, 44,2 procent minst 50 år och 6,5 procent under 30 år. I Sibbo är andelen anställda i åldern 40–49 år nästan 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 2023 var sammanlagt 37 ordinarie anställda antingen 63 år eller äldre. De äldsta ordinarie anställda i slutet av år 2023 var 65–67-åringar.

#### 4.3. Personalstyrkan per avtalsområde

Sibbo kommuns personal hör till fyra olika tjänst- 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 59,0 procent finskspråkiga och 40,3 procent svenskspråkiga. 0,7 procent av personalen har ett annat språk än finska eller svenska som modersmål.

I Sibbo kommun används cirka 200 olika uppgiftsbenämningar. De vanligaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo är klasslärare inom den grundläggande utbildningen och barnskötare inom småbarnspedagogik. Vid en jämförelse av de tio vanligaste uppgiftsbenämningarna i Sibbo med de vanligaste uppgiftsbenämningarna inom hela kommunsektorn märks att Sibbo är en tillväxtkommun där fokuset ligger på barndagvård, 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 45 952 526 euro, medan personalutgifterna år 2022 var 60 971 704 euro. De totala personalutgifterna minskade med andra ord med sammanlagt 24,6 procent. Den totala budgeten för löner och arvoden (utan bikostnader) för år 2023 uppgick till 37 002 617 euro. De egentliga löne- och arvodeskostnaderna överskreds med 0,1 procent. År 2023 höjdes lönerna med en allmän höjning och en lokal justeringspott från och med den 1 juni 2023.

Personalutgifterna per invånare 31.12.2023 uppgick till 2 034 euro (år 2022: 2 733 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 2022 i genomsnitt 0,73 procent på personalutgifterna, och även år 2023 uppskattas sparåtgärderna uppgå till 0,75 procent.

Den kalkylmässiga medellönen i Sibbo kommun var 3 503 euro/årsverke år 2023. Enligt KT Kommunarbetsgivarnas statistik var medellönen inom kommunsektorn 3 533 euro år 2022.

Löner och arvoden (1000 €)	Förv 12/2023	BG 2023	Förv-%	Förv 12/2022	Förändring-% 2023/2022
Ordinarie löner	28 857	29 522	<b>97,7</b>	37 679	-23,4
Vikarielöner	3 607	3 426	<b>105,3</b>	5 305	-32,0
Visstidsanställdas löner	3 711	3 512	<b>105,7</b>	5 011	-25,9
Förtroendemannaarvoden	390	40	<b>975,0</b>	441	-11,6
Övriga löner	487	503	<b>96,8</b>	823	-40,8
<b>Löner och arvoden totalt</b>	<b>37 052</b>	<b>37 003</b>	<b>100,1</b>	<b>49 259</b>	<b>-24,8</b>
<b>Årsverken, på årsnivå</b>	<b>881,5</b>	<b>870,0</b>		<b>1 195,2</b>	
Kalkylmässig medellön/€/mån/årsverk	3 503	3 544		3 435	
<b>Kalkylmässig årslön €/år/årsverk</b>	<b>42 033</b>	<b>42 532</b>		<b>41 214</b>	

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

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

Andel 1 000 euro och %	2020	2021	2022	2023	Uppsk. 2024
Personalkostnader	60 693	59 886	60 985	45 953	48 829
Verksamhetskostn., slgt	139 313	145 301	154 089	83 258	87 555
Personalkostn. andel	43,6	41,2	39,6	55,2	55,8

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 till exempel 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 2023 uppgick arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgifter till sammanlagt 6 308 836 euro, vilket är 33 procent mindre än år 2022. 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 2023 var denna avgift 1 175 214 euro.

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 arbetsförmåga hos de anställda i arbetsgivarens tjänst räknas utifrån

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 arbetsförmögenhet betalas inte heller under den tid som den anställda deltar i aktiv rehabilitering (yrkesmässig rehabilitering) och rehabiliteringsstödet har förhöjts med rehabiliteringstillägg. Delinvalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd som betalas innan personen får invalidpension eller rehabiliteringsstöd kan minska invalidpensionsavgiften. För personalen som överförs till välfärdsområdet kommer Sibbo kommun att stå för kostnaderna för eventuella fulla rehabiliteringsbidrag eller invaliditetspensioner fram till 2025.

Sibbo kommuns invalidpensionsavgift var 276 776 euro år 2023, vilket motsvarar 0,73 procent av lönesumman. Enligt Kevas tjänst Nyckeluppgifter var motsvarande siffra 0,65 procent år 2022. Ändringen påverkas av en betydande ökning av rehabiliteringsstöd som beviljades under åren 2021–2022. Enligt Kevas tjänst Nyckeluppgifter var invalidpensionsavgiften i jämförelsekommunerna i genomsnitt 0,91 procent. Sibbo kommuns invalidpensionsavgift var i genomsnitt 394 849 euro under åren 2020–2023.

### 5.3. Kostnader som uppstår på grund av personalens utveckling och utbildning

Personalutbildningen har genomgått en förändring under coronaåren. Personalutbildningens direkta kostnader var sammanlagt cirka 89 000 euro år 2023, vilket utgör cirka 122 euro per ordinarie anställd och cirka 0,33 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 yrkesexamen.

UTBILDNINGSKOSTNADER	2021	2022	2023
Utbildningskostnader (1 000 €)	122	221	89
€/ordinarie anställd	121	224	122
% av lönesumman	0,25	0,45	0,33
Utbildningsdagar	926	1165	1246

### 5.4. Kostnader för företagshälsovården

De sammanlagda kostnaderna för Kungsvägens arbetshälsas tjänster under tiden 1.1–30.9.2023 och Keski-Uudenmaan Työterveys Oy:s tjänster under tiden 1.10–31.12.2023 var 543 045 euro (541 552 euro år 2022). Företagshälsovårdstjänsternas bruttokostnader var 1 943 euro högre än år 2022. Tjänsternas högre användningsgrad och kostnader förklaras av en bättre tillgång till tjänsterna och prisförhöjningar som trädde i kraft i början av året.

Även om kostnaderna för företagshälsovården ökade även om personalstyrkan minskade, minskade kostnaderna för sjukfrånvaron på motsvarande sätt betydligt. Skillnaden är cirka 200 000 euro jämfört med kostnaderna år 2022.

Kommunens nettokostnader beräknas uppgå till cirka 287 770 euro år 2023. Denna uppskattning bygger på antagandet att FPA ersätter i genomsnitt cirka 55 procent av arbetshälsovårdens kostnader. Nettokostnaderna skulle således vara cirka 244 euro per anställd.

Av utgifterna gick 86 procent till förebyggande verksamhet (FPA 1), vilket är något mer än föregående år. Av utgifterna gick 14 procent till behandling av sjukdom (FPA 2), vilket för sin del är mindre än föregående år på grund av att sjukdomar i samband med corona minskade betydligt. I ersättningsklass 1 (förebyggande) ersätter FPA 60 procent av kostnaderna och i ersättningsklass 2 (sjukvårdsåtgärder) ersätter FPA 50 procent av kostnaderna.

Företagshälsovårdens verksamhet inriktades på förebyggande tjänster i enlighet med planen och ligger för närvarande på den nationella målnivån när det gäller kostnadsdelning (rekommendationen är 80/20). Avtalet om arbetshälsovård och handlingsplanen är inriktade på förebyggande arbete. Avtalet omfattar sjukvård i arbetshälsosyfte men inte akut vård av till exempel förkylningssymtom, inte heller behandling av underliggande sjukdomar såsom högt blodtryck eller diabetes. Anställda som lider av primärsjukdomar hänvisas till primärhälsovården efter undersökningar och första vården.

Den nuvarande satsningen på förebyggande företagshälsovård får stöd av den ändring i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.1.2020 där FPA tar i bruk ett gemensamt kalkylmässigt maximiantal. I fortsättningen kan maximiantalet användas i sin helhet för kostnader som uppstått inom den förebyggande verksamheten. Av det gemensamma maximiantalet får högst 40 % användas för sjukvårdskostnader. FPA granskar maximiantalet enligt sina egna kriterier.

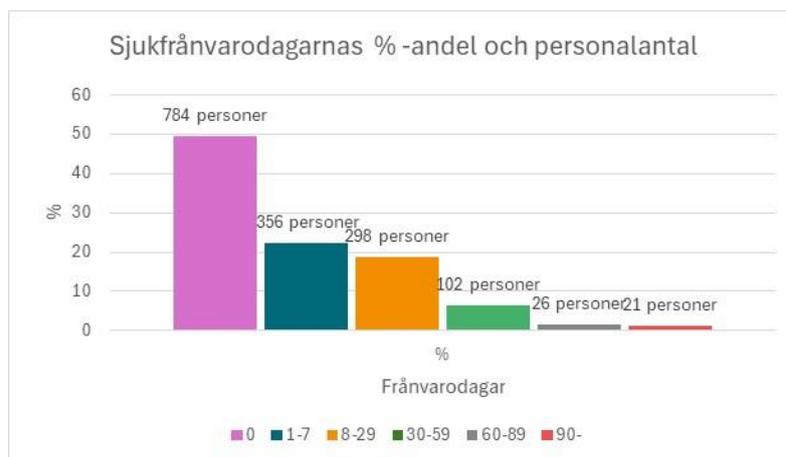
Kostnader för arbetshälsovården	2021	2022	2023
Totala kostnader (€)	525 750	542 052	543 045
Kostnader/person	177,00	190,00	244,00
Förebyggande arbete (%)	86	83	86
Sjukvård (%)	14	17	14

## 6. Personalens produktivitet och välmående

### 6.1. Sjukfrånvaro

49,4 procent av anställda tog inte ut någon sjukfrånvaro alls under året.

Andelen frånvaron på 1–7 dagar var 22,4 procent, andelen frånvaron på 8–29 dagar var 18,8 procent, andelen frånvaron på 30–59 dagar var 6,4 procent, andelen frånvaron på 60–89 dagar var 1,6 procent och andelen frånvaron på mer än 90 dagar var 1,3 procent av personalen.



Tjänsten Nyckeluppgifter, Keva 2023, alla anställda som arbetade under året.

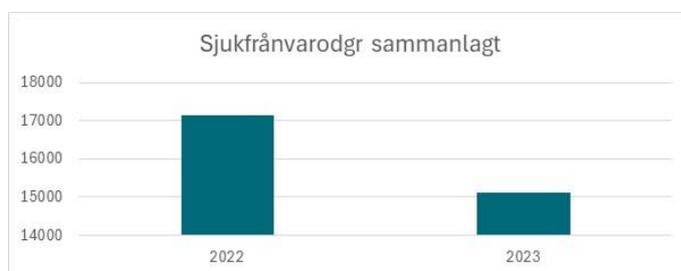
I förhållande till personalstyrkan (945) var sjukfrånvaron 16 kalenderdagar per anställd. Per varje fullt årsverke uppgick sjukdagarna till 17,1 sjukdagar (ändring – 4 dagar/årsverke). År 2022 var genomsnittet för kommunsektorn 20,7 dagar/årsverke (statistiken för kommunsektorn år 2023 publiceras senare).

SJUKFRÅNVARODAGAR I MEDEL TAL/PERSON			
	Sibbo antal personal	Sibbo per årsverk	Kommun sektorn per årsverk *
2023	16,0	17,1	20,7
2022	19,9	21,1	16,7
2021	16,3	17,8	16,7
2020	15,2	16,7	16,7

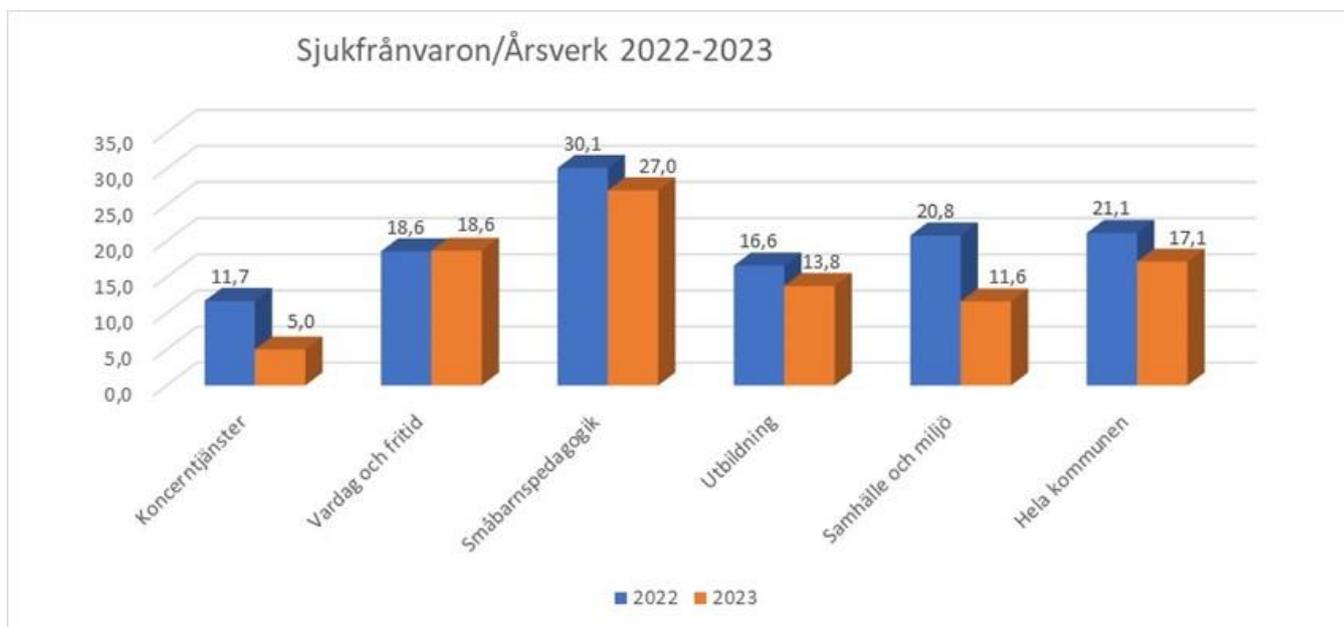
\*) Kunta10 undersökningen

HELA PERSONALENS SJUKFRÅNVARO (kalenderdagar)			
	2021	2022	2023
1-7 dagar	4 383	7 726	5 891
över 7 dagar	15 523	14 565	8 379
Oavlönad	1 286	1 182	504
Smittsam sjukdom		1 759	5
Arbetsolycksfall	247	322	328
	<b>21 338</b>	<b>25 232</b>	<b>15 107</b>

Då man granskar antalet sjukfrånvaron jämfört med föregående år utan de anställda som överfördes till välfärdsområden minskade antalet sjukfrånvaron med cirka 12 procent. Sjukdagar för de anställda som överfördes till välfärdsområden var sammanlagt 8 095 dagar år 2022. Skillnaden jämfört med föregående år är 2 030 dagar.



De anställda som överfördes till välfärdsområdet ingår inte i siffrorna för år 2022.



Kommunens totala siffra för år 2022 inkluderar även de anställda som överfördes till välfärdsområdet.

Sjukfrånvaron har minskat stadigt inom nästan alla sektorer. Situationen inom sektorn för småbarnspedagogik och utbildningssektorn beror på förekomst av coronasjukdomar och s.k. normala sjukdomar (förkylning, magsjukdomar, norovirus m.m.) i början av våren och slutet av året. De ovannämnda sjukdomarna ledde i huvudsak till frånvaron på 1–7 dagar. De längre frånvaroperioderna beror på problem i stöd- och rörelseorganen eller psykiska sjukdomar. Inom andra sektorer beror sjukfrånvaron främst på sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, skador och psykiska störningar.

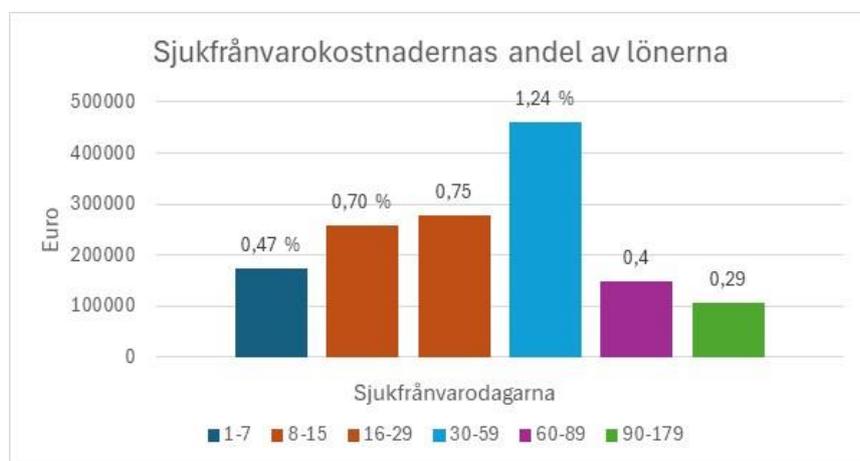
Enligt tjänsten Nyckeluppgifter som tillhandahålls av Keva uppgick sjukfrånvarodagarnas direkta kostnader av lönesumman till 3,89 procent (1 442 465 euro), vilket är något högre än i jämförelsekommunerna (3,54 %). De direkta kostnaderna består av löner som betalas för icke arbetade timmar och tar hänsyn till den sjukpenning som betalas av FPA och eventuell deltidsfrånvaro eller obetald frånvaro. Kalkylen tar dock inte hänsyn till indirekta kostnader för sjukfrånvaro, t.ex. värdet av tjänster som inte tillhandahålls eller eventuella löner för vikarier.

Enligt FPA:s nationella statistik minskade antalet personer som fick sjukdagpenning i hela landet under året. Antalet personer som fick sjukdagpenning var cirka 3 procent vilket är nästan 10 000 mindre än föregående år. Minskningen beror på ändringen i coronaläget. Antalet personer som fick sjukdagpenning på grund av coronadiagnos minskade starkt från förra årets cirka 18 000 till cirka 4 000. Utbetalning av sjukdagpenning på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen minskade fortsatt något.

Sjukdagpenningsperioder på grund av psykisk ohälsa ökade betydligt under året. Över 100 000 finländare beviljades sjukdagpenning under det innevarande året, och ökningen är 3 procent, dvs. 3 000 personer, jämfört med föregående år. Skillnaden med sjukdagpenning som beviljas på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen är också betydande. Ångestsyndrom har blivit allmänare jämfört med föregående år, och ökningen i sjukdagpenning som beviljas på grund av ångestsyndrom var 7 procent, dvs. nästan 50 000. Den största ökningen skedde för personer under 35 år. Under de senaste åren har antalet sjukfrånvarodagar orsakade av depressionssjukdomar inte ökat.

Kostnader för sjukfrånvaro

När man granskar kostnaderna i förhållande till antalet sjukdagar, utgör sjukfrånvaron på 8–29 dagar och 30–59 dagar den största andelen av kostnaderna. Dessa grupper omfattar cirka 26 procent av anställda frånvarande på grund av sjukdom.



Tjänsten Nyckeluppgifter, Keva 2023, alla anställda som arbetade under året.

## 6.2 Orsaker till sjukfrånvaro

Uppgifterna baserar sig på statistiken från Kungsvägens arbetshälsa (1.1–30.9.2023) och Keski-Uudenmaan Työterveys (1.10–31.12.2023).

Enligt företagshälsovårdens statistik var sjukdomsgruppernas procentuella andel av hela sjukfrånvaron under år 2023 (2022) följande:

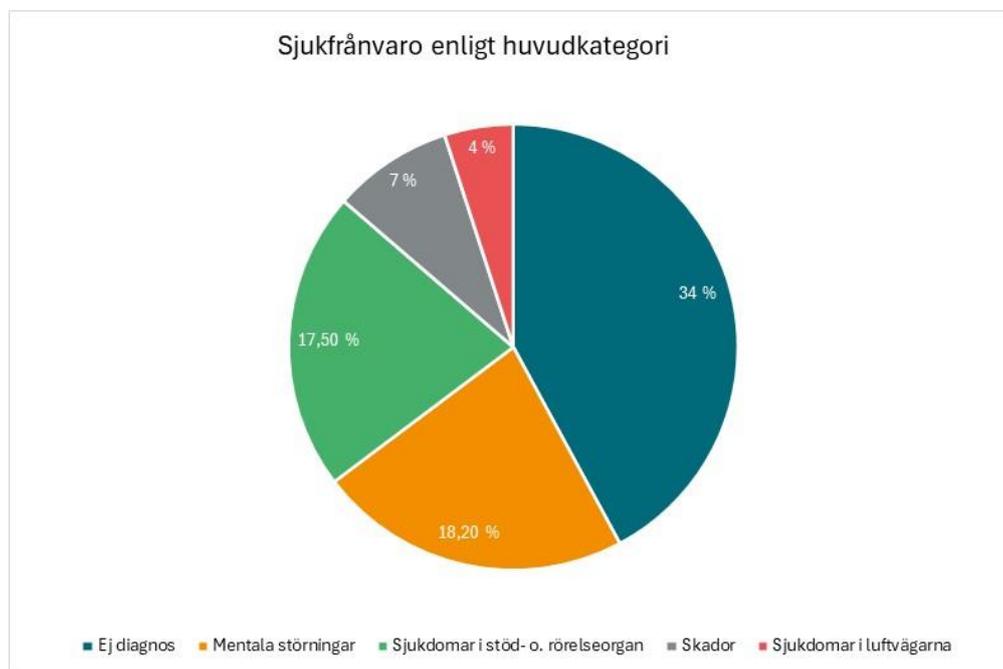
- ingen diagnos/egen anmälan 1–7 dagar 34 % (30 %)
- sjukdomar i stöd- och rörelseorganen 17,5 % (19 %)
- psykiska sjukdomar 18 % (19 %)
- olycksfall och skador på fritiden 7 % (7 %)
- sjukdomar i luftvägarna 4 % (3 %).

Ökningen av antalet korta frånvaron på arbetsplatser i början och slutet av året påverkades av sjukfrånvaron som orsakades av corona, förlängda förkylningssymptom och norovirus. Det observeras en liten minskning i antalet psykiska sjukdomar jämfört med år 2022. För första gången är antalet sjukfrånvaron på grund av psykisk ohälsa större än antalet frånvaron på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.

Antalet sjukdagar på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen påverkas av att den maximala väntetiden för icke-brådskande operationer förlängdes och tillgången till vård fördröjdes.

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 kommunens giltiga anvisning kan chefen bevilja sjukfrånvaron på högst sju dagar enligt den anställdas egen anmälan.



### 6.3. Övrig ledighet och frånvaro

Andra frånvarorsaker än semestrar, familjeledigheter, utbildning och sjukfrånvaro är olika slags tjänste- och arbetsledigheter.

Frånvarorsak	Dagar	Antal personer
Familjeledigheter	7352	179
- varav vård av sjukt barn	757	
Alterneringsledighet	360	2
Studieledighet	5143	30
Privat orsak- utan lön	2849	416
Skötsel av annan tjänst utanför komm	370	4
<b>Sammanlagt</b>	<b>12 289</b>	<b>631</b>

## 7. Arbetarskydd och företagshälsovårdens verksamhet

### 7.1. Arbetarskyddsverksamhet

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

Man 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. På hösten ordnades utbildningar om utredningar av faror och bedömningar av risker för sektorernas chefer, och efter utbildningarna uppdaterade enheterna riskbedömningarna på arbetsplatserna. Före utgången av året utfördes också en utredning och en bedömning av riskerna förknippade med maskiner och utrustning.
- Utbildningen för arbetarskyddspår har etablerats och ordnas nu fyra gånger om året. Dessutom ordnades aktuella träffar om arbetarskyddsfrågor. Under utbildningarna går man närmare in på de arbetarskyddsfrågor som behandlas vid träffarna Chef i Sibbo samt andra aktuella frågor.
- Information om frågor som rör arbetarskyddet i Teams (arbetarskyddsparen och -chefen) samt på Intra. Anvisningar och instruktionsvideor utarbetades och uppdaterades enligt planen.
- Att ge vägledning och stöd till arbetsenheter för att förebygga konflikter och störande beteende genom utbildning i arbetsplatskompetens, temautbildning för chefer och utbildning för arbetarskyddspår. Anvisningen för förebyggande och skötsel av hotfulla och våldsamma situationer avsedd för utbildningen och småbarnspedagogiken samt Ungdoms-, Fritids-, Idrotts- och Bibliotekstjänster publicerades i november.
- Deltagande i beskrivning av processen för att utreda inneluftens kvalitet i samarbete med enheten Lokalitetsförvaltning.

Regionförvaltningsverkets arbetarskydd inspekterade verksamheten i enheten Gator och grönområden samt fastighetskötselns verksamhet. Samarbetet med företagshälsovården fortsatte enligt plan och kulminerade i utarbetandet av en ny verksamhetsplan i slutet av året. Enheter inom småbarnspedagogiken upplevde påfrestningar på grund av sjukfrånvaro och ökad brist på vikarier. De anställdas, arbetsgemenskapernas och chefernas välbefinnande påverkades också av att barnens, ungdomarnas och familjernas välbefinnande förändrades till det sämre, vilket återspeglades i en ökning av hotfulla och våldsamma situationer. Anmälningarna om hotfulla och våldsamma incidenter och oron för säkerheten på arbetsplatsen ökade. De frågor som togs upp behandlades i samband med arbetsplatsutredningarna, arbetsplatsbesöken eller kontakterna. Kundbetjäningsschef Henna Salminen belönades för främjande av arbetsskydd. Kundbetjäningsschefen utarbetade anvisningar angående processen för att utreda inneluftens kvalitet.

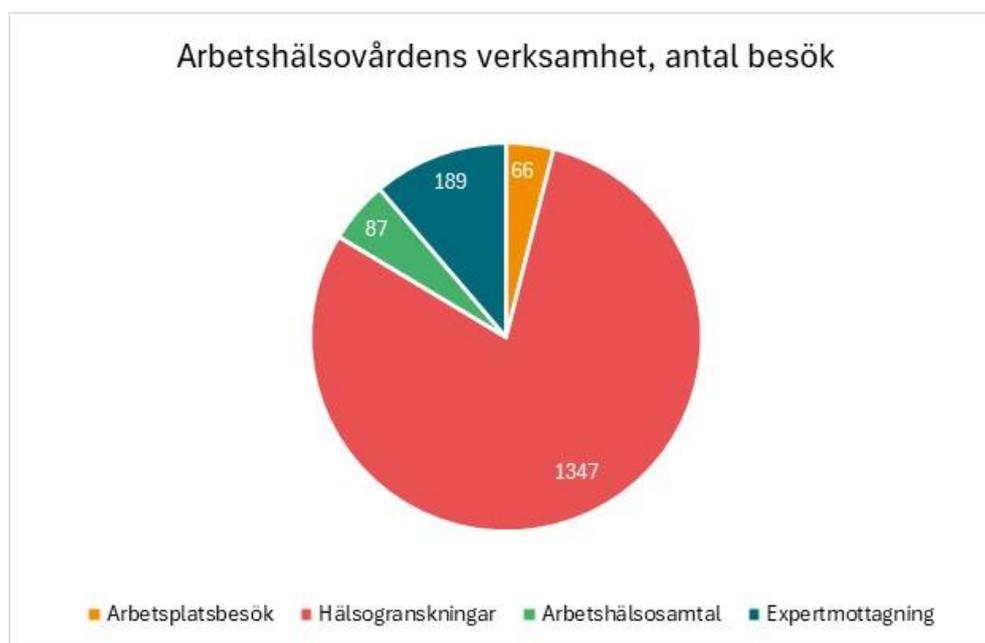
En utbildning om jämställdhet och likabehandling i arbetslivet ordnades för personalen. I utbildningen behandlades aktuella ärenden i anknytning till jämställdheten och likabehandlingen i arbetslivet.

## 7.2. Företagshälsovårdens verksamhet

I och med att Kungsvägens arbetshälsa lades ner inledde en ny aktör, Keski-Uudenmaan Työterveys Oy (bifirma Östra Nylands arbetshälsa) sin verksamhet i Sibbo 1.10.2023. Personalen och verksamhetsställen förblir oförändrade. Den verksamhetsplan som utarbetades under affärsverkets verksamhet fortsatte vara i kraft till 31.12.2023.

Verksamhetsstället i Sibbo hade under året en företagshälsoläkare (3 dagar/vecka), en företagsfysioterapeut (2 dagar/vecka) och en företagspsykolog (1 dag/vecka). Under början av året betjänade fyra företagshälsovårdare Sibbo kommuns personal, och efter bytet av serviceproducent övergick kommunen tillbaka till två företagshälsovårdare.

På grund av ändringar i datasystem som bytet av serviceproducent medförde presenteras verksamhetens statistik och beskrivningar snävare än tidigare och presenteras endast nyckeltal om den huvudsakliga verksamheten.



Antalet olika hälsoundersökningar angående arbetshälsa var 1 347. Kvantitativt gjordes det nästan lika många undersökningar som år 2022, och då omfattade företagshälsovården även de anställda som överfördes till välfärdsområdet.

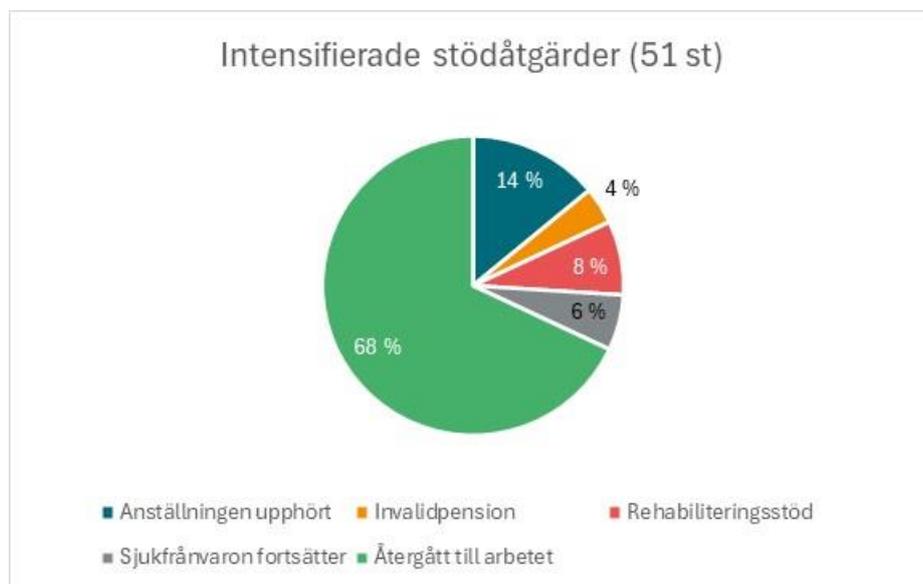
Företagshälsovårdens lagstadgade besök på arbetsplatserna gjordes sammanlagt 46 gånger. Besöken genomfördes i samarbete med företagshälsovårdens yrkesutbildade vårdpersoner och sakkunnig samt chefen, arbetarskyddsfullmäktigen och vid behov med arbetsmiljöchefen och en representant för enheten Lokalförvaltning.

Företagsfysioterapeuten besökte arbetsplatserna separat 20 gånger i anknäytning till arbetsplatsutredningen. Företagsfysioterapeutens arbete var inriktat på individuell handledning av anställda samt på rådgivning och handledning.

Expertmottagningen besöktes 189 gånger, och dessutom ingår experttjänsterna i antalet besök angående arbetsplatsutredningar och samhörande kontrollbesök.

### **Stöd till partiellt arbetsföra**

Tyngdpunkten i Guide för hantering av arbetsförmågan och aktivt stöd, som uppdaterades i början av året, 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 förnyades. I kommunen används Kevas och FPAS olika stödformer aktivt och mångsidigt. Med hjälp av stödformerna kan den anställda återgå till sitt eller annat arbete. Dessutom används anpassat arbete som beviljas av chefen. Olika lösningar för deltidsarbete innan den anställda avgår med invalidpension har gjort det möjligt att fortsätta arbeta längre än genomsnittet inom kommunsektorn. Under det gångna året arbetade 13 anställda med partiellt rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension och fyra personer fick rehabiliteringsstöd för en del av året eller hela året.



51 anställda omfattades av intensifierade stödåtgärder för att kunna återgå till eller fortsätta arbeta. Åtgärderna ordnas i samarbete med företagshälsovården. 87 förhandlingar om arbetshälsa hölls, och dessutom hölls andra diskussioner och handlednings- och rådgivningsmöten med chefer, arbetsmiljöchefen och anställda. Vid återgång till arbete användes partiell sjukdagpenning och anpassat arbete aktivt och i huvudsak för den maximala tiden. Under året förverkligades en arbetsprövning inom ramen för yrkesinriktad rehabilitering och en arbetsprövning som beviljades av företagshälsovården. KIILA-rehabiliteringskurserna för personalen inom småbarnspedagogiken och undervisningspersonalen inleddes i Coronaria Verve. Sammanlagt 12 personer deltog i två kurser. En rehabiliteringsgrupp för småbarnspedagogiken ordnades i samarbete med Borgå stad.

### 7.3. Arbetshälsoenkät riktad till personalen 2023

Enkäten år 2023 genomfördes 13.11–4.12.2023 med Kevas nätverktyg. Samma enkät används även i andra kommuner, vilket gör att resultaten är jämförbara med andra liknande kommuner. Sammanlagt 606 anställda och chefer svarare på enkäten. Svarsprocenten var 67,7 %, vilket var något mindre än år 2021 men högre än år 2019. Sektorn för vardag och fritid och koncerntjänster uppnådde en svarsprocent på över 80 %. Flera enheter nådde en svarsprocent på 100 %. Enkäten besvarades oftast mest aktivt av chefer, förvaltnings- och kontorsarbetare samt av personer med expertuppgifter.

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

Svaren av både de anställda och cheferna var bättre än år 2021, med undantag av ett delområde. Enligt svaren är de starkaste faktorerna att målen är tydliga, att verksamheten planeras utifrån strategin, att det finns möjlighet att utveckla sin yrkeskunskap och utnyttja sina kunskaper och förmågor mångsidigt, att närledarskapet fungerar bra samt att de anställda upplever att de kan påverka sitt arbete. En viktig förändring har också varit de anställdas beredvillighet att rekommendera sin arbetsplats till sina bekanta. År 2023 svarade

78 procent av kommunens anställda och upp till 90 procent av kommunens chefer att de skulle rekommendera sitt jobb till andra, jämfört med 68 procent respektive 89 procent år 2021. Detta kan tolkas som att den så kallade interna arbetsgivarbilden har förbättrats. De anställdas känsla av att tiden räcker till för att sköta det egna arbetet har blivit starkare, men chefernas svar visar ett motsatt resultat. Delområden som fortfarande kräver utveckling kunde vara t.ex. samarbetet mellan enheterna och hur den fungerar, hur öppen hela organisationen är och hur den leds samt att säkerställa likabehandling av anställda.

Utgående från svaren på enkäten har relativt många anställda upplevt osakligt bemötande och trakasseri i sitt arbete. Resultaten visar att det är nödvändigt att utreda i hurdana situationer som osakligt bemötande och trakasseri förekommer och vilka åtgärder som ska vidtas för att eliminera missförhållanden. Arbetsgemenskaper uppmuntras att behandla resultaten av Kevas enkät samt att använda dem som grund när arbetsgemenskaperna planerar och genomför utvecklingsåtgärder.

#### 7.4. Arbetsolycksfall

År 2023 rapporterades totalt 64 arbetsolycksfall, varav den största delen inträffade inom sektorn för småbarnspedagogik och utbildningssektorn. 8,4 procent av arbetsolycksfall inträffade under arbetsresor och 91 procent i arbetet eller på arbetsplatser. 23,5 procent av olycksfall medförde kostnader i form av sjukfrånvaron eller sjukvårdskostnader.

Frekvensen av olycksfall som ersattes (antal olycksfall på arbetsplatsen per en miljon arbetade timmar) var betydligt lägre i kommunen (6,63) än inom kommunsektorn överlag (24,4). År 2022 var frekvensen inom alla sektorer 25,5 (Olycksfallsförsäkringscentralens statistik).

Under året medförde arbetsolycksfallen sammanlagt 328 frånvarodagar. 89 procent av arbetsolycksfallen medförde frånvaron på 0–7 dagar och 11 procent medförde frånvaron på 8–180 dagar. De längsta frånvaroperioderna var förknippade med halkningsolyckor, som också gav upphov till de högsta kostnaderna. En allvarig arbetsolycka skedde under året.

Arbetsolycksfallssiffror 2023	
Olycksfall i arbetet	58
Olycksfall vid arbetsresan	6
<b>Olycksfall sammanlagt</b>	<b>64</b>
- varav olycksfall som ersätts	15
- olycksfall som ej ersätts	49
Betalda ersättningar	35 686 e
Olycksfallens frekvens i Sibbo	6,63
Olycksfallens frekvens inom kommunsektorn	24,4

Arbetsolyckorna inträffade vanligen under årets första tre månader eller under årets sista tre månader. Den vanligaste orsaken var att man halkade, snubblade eller föll, vilket resulterade i frakturer, stukningar, sträckningar, skakningar eller skador i övre och nedre extremiteterna. Det största antalet olycksfall berodde på hal eller ojämn mark. Det näst högsta antalet olycksfall berodde på plötslig fysisk eller psykisk belastning som är 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

WPro (f.d. HaiPro) 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 2023 betalade försäkringsbolaget kommunen sammanlagt 35 686 euro i ersättning på grund av arbetsolyckor. Summan är 12 183 euro mindre än år 2022.

### **Tillbud och hotfulla situationer**

Under året gjordes det sammanlagt 108 anmälningar om tillbud och hotfulla situationer i systemet WPro. 20 andra säkerhetsobservationer rapporterades. Antalet anmälningar är lägre än föregående år och återspeglar inte den faktiska situationen på arbetsplatserna. Incidenter förekommer oftare i arbetet än vad som anmäls.

Det ser fortfarande ut som att en del av tillbud 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 händelsens art vid rapporteringen.

Möjligheten till multianmälan infördes hösten 2022. Den har underlättat anmälning i sådana fall där samma orsak leder till flera anmälningar under en kort tid. För att underlätta anmälningar tog vi i bruk en mobilapplikation i arbetsmobilerna.

De mest rapporterade incidenterna var sådana där en klient fysiskt försökte skada en anställd genom att sparka, slå, vifta, nypa, klösa, bita eller kasta saker, men utan att incidenten ledde till en egentlig arbetsolycka. Det näst högsta antalet rapporter gällde psykiskt våld från klientens sida, där personen använde ett kränkande språk och/eller misshandlade den anställda verbalt. Det tredje största antalet rapporter gäller fall där klienten hotar med våld, antingen genom att uppträda hotfullt och/eller genom att verbalt säga att hen kommer att begå en våldshandling. Hotet har förstärkts genom fysiska handlingar, bl.a. med hand signaler. Hoten är grova och olämpliga i tonen. Det tredje största antalet anmälningar var tillbud vid halkning.

## **7.5. Behandling av inneluftsfrågor**

Kommunens inneluftsgrupp sammanträdde två gånger under året. Antalet problematiska inneluftsobjekt har fortsättningsvis hållits på en låg nivå. Man har hittat lösningar på problemen med inneluften, och situationen är bättre än tidigare. Processen för att hantera problem med inneluften har utvecklats under de senaste åren och fungerar bra när det gäller anmälningar, kontakter, utredningar och genomförande. Processen beskrevs och anvisningarna utarbetades år 2023.

Västerskogs daghem flyttade till nya lokaler på hösten. Landsängens daghem flyttade till tillfälliga lokaler i Taasjärven päiväkoti och flyttar till nya lokaler uppskattningsvis hösten 2024.

Problemen med inneluftens kvalitet och byggnadstekniken i Sipoonlahden koulu fortsatte under året. Utgående från undersökningar har reparationer och justeringar gjorts och åtgärderna kommer att fortsätta år 2024.

Antalet sjukfrånvarodagar på grund av inneluftsproblem har hållits på en låg nivå. Symptom förknippade med inneluftens kvalitet kan förekomma även rikligt i enstaka byggnader. Behovet av att flytta anställda från en enhet till en annan har varit mycket begränsat, men en del av de personer som har fått symptom har flytt-

tats till andra lokaler. Vid uppstådda problem har man reagerat snabbt, vilket har bidragit till ett minskat antal sjukfrånvaron på grund av inneluften. Antalet sjukdagar på grund av problem med inneluften har också minskat tack vare mer omfattande distansarbete och slutförda byggprojekt.

## 8. Stödjande av personalens välbefinnande och utveckling av kompetensen

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

- Sektorerna har uppdaterat planerna för välbefinnandet i arbetet och arbetarskyddet.
- 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 med låg tröskel använda tjänsten Auntie, den digitala inlärningsmiljön FCG Esihenkilön tuki samt tjänsterna i Kevas inlärningsmiljö.
- De anställda har haft möjlighet att använda tjänsten My Auntie på egen hand. Tjänsten innefattar olika material som stöd i arbetslivet och det övriga livet.
- Uppföljningen och rapporteringen av arbetsförmågan sker fortsättningsvis i samarbete mellan Personaltjänster och företagshälsovården.
- De nyckeltal som man gått igenom med Kevas sakkunniga visar fortfarande att kommunen har lyckats hålla de totala kostnaderna för arbetsförmågan och arbetspensionsavgifterna på en rimlig nivå genom olika stödåtgärder.
- Användningen av Smartumförmånen utvidgades till att omfatta även massage. De anställda har möjlighet att använda pausgymnastikappen Break Pro, som erbjuder en handledd gymnastikpaus från arbetet.
- Under året deltog städpersonalen och Kostservices personal i gruppverksamhet, vars mål var att upprätthålla och förbättra arbetsförmågan. Verksamheten ordnades i samarbete med Sipoon Syke.

#### Utveckling av kompetensen

- C&Q Systems Oy kartlade chefernas kompetens under året.
- Under året genomfördes temautbildningar för chefer, bland annat beträffande anställningsförhållanden och arbetsförmåga, företagshälsovård och arbetarskydd samt utmanande situationer i arbetslivet.
- Vid chefsutbildningarna har särskild uppmärksamhet fästs vid rollerna och ansvaren vid ledning av arbetsförmåga, och kortfattade anvisningar har utarbetats för olika situationer. Utbildning om välbefinnande på arbetsplatsen har ordnats för både chefer och arbetarskyddspår.
- Keva och KT Kommunarbetsgivarna erbjuder chefer och beslutsfattare utbildning i ledningen av arbetsförmåga.
- De regelbundna morgonkaffeträffarna Chef i Sibbo fortsatte cirka en gång i månaden.

Anställdas motions- och kulturaktiviteter samt massage understöddes med 50 928 euro år 2023. Kommunen erbjuder de anställda årligen en motions-, kultur- och massageförmån på 100 euro. De sammanlagda kostnaderna var 55 815 euro år 2022. 86 procent av de anställda valde motions- och kulturförmånen och 14 procent massageförmånen.

## 8.2. Uppvaktning av personalen

Enligt kommunens system för uppvaktning av personalen får anställda med långvarig kommunal tjänstgöring Kommunförbundets förtjänsttecken och anställda med lång tjänstgöring hos Sibbo kommun en gåva.

År 2023 utdelades Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken (sammanlagt 9 st.) enligt följande:  
 för 30 år i kommunal tjänst, 3 personer  
 för 20 år i kommunal tjänst, 6 personer.

Gåvor för tjänstgöring hos Sibbo kommun (sammanlagt 14 st.) utdelades enligt följande:  
 för 40 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 1 person  
 för 30 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 2 personer  
 för 20 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 5 personer  
 för 10 års tjänstgöring hos Sibbo kommun, 6 personer.

Det gemensamma premieringstillfället ordnades i Sockengården i december. I december gav kommunen en liten julklapp till alla kommunens anställda. I början av år 2024 kommer praxisen för hur de anställda belönas efter ett visst antal tjänstgöringsår att förnyas.

## 8.3. Samarbete

Samarbetsorganen i Sibbo kommun är en samarbetskommitté, som består av 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 2023 sammanträdde samarbetskommittén 6 gånger.

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

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 2023 fungerade Christer Jakobsson som personalens representant i kommunens ledningsgrupp.