

KARLEBY STADS PERSONALRAPPORT 2019



Godkänd i stadsfullmäktige 15.6.2020 § 43

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Personalmängd och personalstruktur	4
	Personalmängd 31.12.2019	4
	Heltidsanställda	5
	Åldersstruktur	6
	Könsfördelning	7
	Arbetstidssystem	8
	Vanliga yrkesbeteckningar	8
	Årsverken (utförd arbetad)	9
	Frånvaro i enlighet med lagar och avtal	10
	Sjukdagar och rehabiliteringsstödsdagar	11
	Olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar	14
3	Kalkyltjänster	16
	Arbetskraftskostnader	16
	Avtal och löner	17
4	Pensionering	18
	Prognos för pensionsavgången	19
	Pensionsavgifter	20
5	Arbetshälsa	21
	Arbetarskydd	21
	Satsningar på arbetshälsa	22
	Företagshälsovård	22
	Utveckling	24
	Utbildning, deltagande och kostnader	24
	Personalförmåner	25
	Omplacering av personal	25
6	Samarbete	27
	Samarbetsgrupp och utvecklingsgrupper	27
7	Personalkommunikation	28
	Bilagor	29

Pärmbild: Evenemang för plantering av blomsterlökar i Brita Marias park hösten 2019.

1 Inledning

Personalrapporten redogör för Karleby stads personalresurs utifrån statistikmaterial. Statistikuppgifterna ger en bild av personalvolymen, personalstrukturen, personalens frånvaro och kostnaderna. De statistiska uppgifterna granskas på stadens och ansvarsområdenas nivå och till en del också på en mer detaljerad nivå. Uppgifterna från 2019 har jämförts med uppgifterna från 2018 samt i viss mån med Kommunarbetsgivarnas riksomfattande personalstatistik. Social- och hälsovårdspersonalen, som övergick till en annan arbetsgivares tjänst fr.o.m. 1.1.2017, har uteslutits från statistik för 2016 och tidigare år.

Personalantalet uppgick till 2 318 i slutet av året varav 76 % var ordinarie anställda och 24 % visstidsanställda. Antalet årsverken uppgick till 1 811,2. Personalantalet förblev oförändrat jämfört med året innan. Den ordinarie personalens genomsnittliga ålder 2019 var 47,8 år.

Personalkostnaderna (löner och bikostnader) uppgick till 100 miljoner euro 2019. Löneförhöjningar enligt tjänste- och arbetskollektivavtal trädde i kraft under 2019.

Antalet sjukdagar uppgick till 37 051 kalenderdagar 2019, dvs. 16 sjukdagar per person per år. År 2018 var motsvarande siffra 14,6 kalenderdagar per person. Antalet sjukdagar ökade från året innan men ligger ändå under genomsnittet inom kommunsektorn (17 kalenderdagar/person 2018). Den relativa andelen kortvariga sjukfrånvaron minskade men andelen långvariga sjukfrånvaron ökade jämfört med året innan.

År 2019 fortsatte satsningarna på personalens välbefinnande i arbetet och utvecklandet av chefsarbetet fortsatte. Interaktionsutbildningarna som riktas till hela personalen fortgick och verksamhetsmodellen för ingripande i osakligt bemötande uppdaterades. I slutet av året påbörjades arbetet för att utveckla initiativverksamheten. Dessutom beviljade Keva arbetslivsutvecklingspengar till Karleby stad för utveckling av verksamhetsmodellen för inskolning, och utvecklingsarbetet påbörjades i slutet av året.

Ytterligare fokus fästs vid att utbilda chefer. 40 chefer påbörjade utbildningen Yrkesexamen i arbete som teamledare under 2019. Utbildningen ordnades som läroavtalsutbildning i samarbete mellan Karleby stad och Mellersta Österbottens utbildningskoncern och målet är att utbilda samtliga Karleby stads chefer.

Uppgifterna i personalrapporten har samlats in via rapporteringsprogrammet AGS i datasystemet för löneräkning och personalförvaltning och sammanställts av lönesekreterare Risto Kaustinen och anställningschef Riikka Parkas-Tieva. Byråsekreterare Anne Hujanen har bearbetat statistikuppgifterna. Förutom Riikka Parkas-Tieva har också personaldirektör Eija Pienimäki samt personalutvecklingschef Kirsi Rytönen och arbetarskyddschef Tapio Hakala svarat för textdelen i personalrapporten.

2 Personalmängd och personalstruktur

Personalmängd 31.12.2019

Med personalmängden avses antalet anställningsförhållanden som var i kraft den 31 december 2019. Personal med visstidsanställning omfattar alla anställningsförhållanden för viss tid, inklusive alla timlärare. Största delen av den visstidsanställda personalen bestod av vikarier.

Antalet anställda hos Karleby stad uppgick till sammanlagt 2 318 i slutet av 2019 varav 76 % var ordinarie anställda och 24 % visstidsanställda.

Jämfört med året innan har det totala antalet anställda hållits på samma nivå, ökningen var 0,8 %. Den relativa andelen visstidsanställda ökade med en procentenhet.

Förhållandet mellan ordinarie anställda och visstidsanställda i Karleby stad följer den nationella personalfördelningen inom kommunsektorn. Skötseln av lagstadgade uppgifter kräver att vikarier tas in vid frånvaro. Kommunsektorn har stora kvinnodominerade branscher och familjeledigheter används flitigt.

Diagram 1: Antalet anställningsförhållanden inom de olika sektorerna 2019

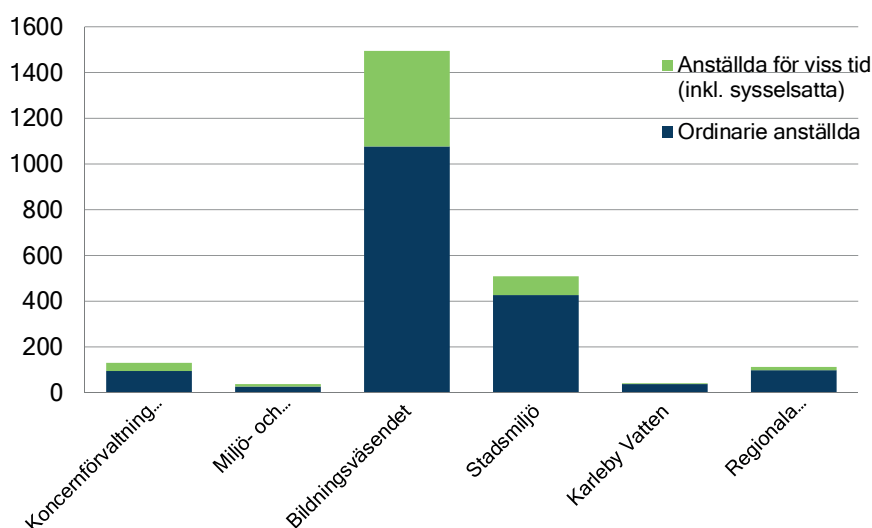
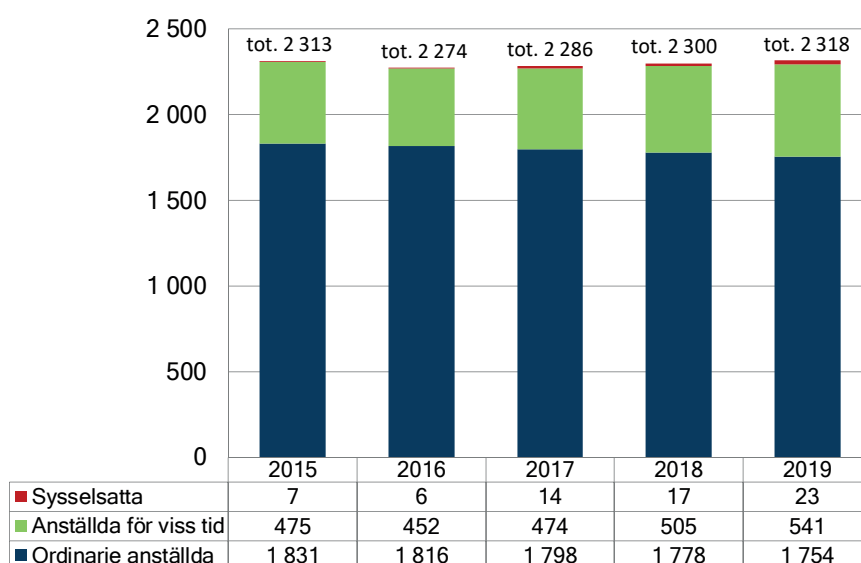


Diagram 2: Antalet anställningsförhållanden



Tabell 20, antalet anställningsförhållanden inom de olika sektorerna och på de olika enheterna 2017-2019, bilaga1

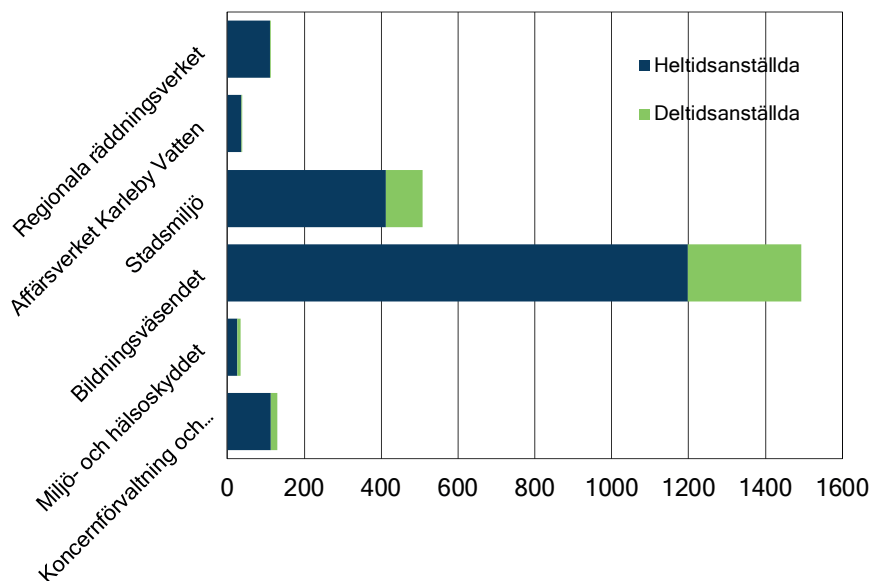
Tabell 1: Antalet anställningsförhållanden inom de olika sektorerna

	Ordinarie anställda 2017	Ordinarie anställda 2018	Ordinarie anställda 2019	Anställda för viss tid 2017	Anställda för viss tid 2018	Anställda för viss tid 2019	Samman- lagt 2017	Samman- lagt 2018	Samman- lagt 2019
Koncernförvaltning och koncerttjänster	90	91	92	32	33	38	122	124	130
Miljö- och hälsoskyddet	27	28	27	4	8	8	31	36	35
Bildningsväsendet	1 083	1 096	1 076	345	398	417	1 428	1 494	1 493
Stadsmiljö	460	433	426	95	67	82	555	500	508
Affärsverket Karleby Vatten	37	35	36	2	3	3	39	38	39
Regionala räddningsverket	101	95	97	10	13	16	111	108	113
Sammanlagt	1 798	1 778	1 754	488	522	564	2 286	2 300	2 318

Antalet sysselsatta (ingår i siffrorna) var sammanlagt 14 år 2017, 17 år 2018 och 23 år 2019.

Heltidsanställda

Diagram 3: Hel- och deltidsanställda 2019



I slutet av 2019 var 1 894 personer eller 65,4 % av hela personalen heltidsanställda (66,5 % 2018). Antalet deltidsanställda uppgick till 424 personer, dvs. 14,6 % av hela personalen (14,3 % 2018). Anställda i bisyssla uppgick till 579 personer, dvs. 20 % av hela personalen. Frivilliga brandmän i bisyssla uppgick till 80 % och lärare i bisyssla till 7,7 %. Deltidsanställda och deltidspensionerade finns i nästan alla yrkesgrupper. Många deltidsanställda finns t.ex. bland skolgångshandledare och personal som arbetar med kontorsuppgifter.

År 2018 var 86,5 % heltidsanställda, 13,3 % deltidsanställda och 0,2 % anställda i bisyssla inom hela den kommunala sektorn.

Tabell 2: Hel- och deltidsanställda inom de olika sektorerna 2019

	Heltids- anställda	Heltids- anställda %	Deltids- anställda	Deltids- anställda %	Bisyssla	Bisyssla %	Samman- lagt
Koncernförvaltning och koncerttjänster	113	86,9	17	13,1	0	0,0	130
Miljö- och hälsoskyddet	25	69,4	10	27,8	1	2,8	36
Bildningsväsendet	1 197	74,0	296	18,3	124	7,7	1 617
Stadsmiljö	412	80,9	96	18,9	1	0,2	509
Affärsverket Karleby Vatten	37	94,9	2	5,1	0	0,0	39
Regionala räddningsverket	110	19,4	3	0,5	453	80,0	566
Sammanlagt	1 894	65,4	424	14,6	579	20,0	2 897

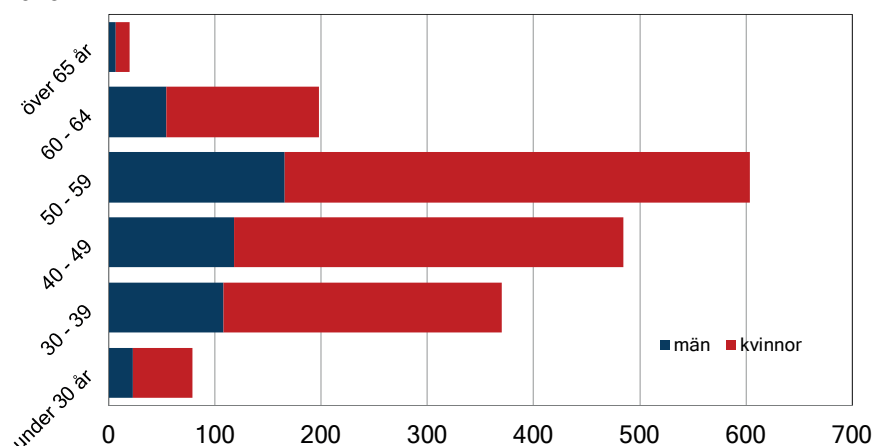
Åldersstruktur

De största åldersgrupperna bland personalen 2019 var personer i åldern 40-49 år och 50-59 år. 46,6 % av personalen var över 50 år.

År 2019 var genomsnittsåldern för ordinarie anställda män 47,7 år (47,9 år 2018) och kvinnor 47,8 år (48,1 år 2018).

Nationellt sett är personalens genomsnittsålder inom kommunsektorn högre än inom övriga arbetsmarknadssektorer. År 2018 var genomsnittsåldern för den kommunala personalen i hela landet ca 47,8 år och den visstidsanställda personalen var betydligt yngre än den ordinarie personalen som var i genomsnitt 38,4 år. Den personal som arbetar inom avtalsområden för teknisk och timavlönad personal var något äldre än genomsnittet (KT 2020).

Diagram 4: Åldersfördelningen bland ordinarie anställda 2019

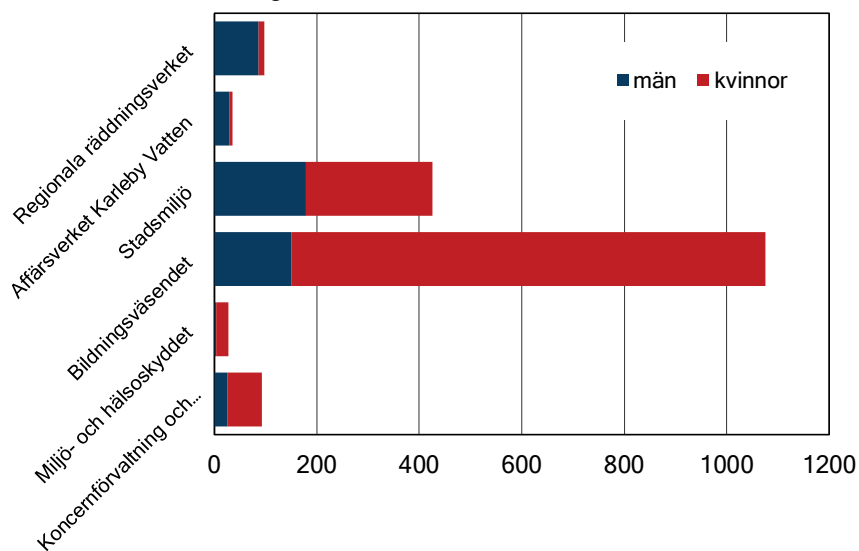


Tabell 3: Genomsnittsåldern vid de olika sektorerna (ordinarie anställda)

	Genom- snittlig ålder män 2018	Genom- snittlig ålder män 2019	Genom- snittlig ålder kvinnor 2018	Genom- snittlig ålder kvinnor 2019
Koncernförvaltning och koncerttjänster	47,5	47,5	52,2	50,9
Miljö- och hälsoskyddet	51,8	49,0	43,2	44,2
Bildningsväsendet	47,1	47,2	47,4	47,2
Stadsmiljö	50,5	49,9	49,9	50,0
Affärsverket Karleby Vatten	44,1	43,2	54,8	47,8
Regionala räddningsverket	45,5	45,7	40,5	40,4
Hela staden	47,9	47,7	48,1	47,8

Könsfördelning

Diagram 5: Könsfördelningen bland ordinarie anställda inom de olika förvaltningarna 2019



I slutet av 2019 var 73 % av de anställda kvinnor och 27 % män. Motsvarande siffror 2018 visade att 73,6 % var kvinnor och 26,4 % var män.

Regionala räddningsväsendet och Stadsmiljö var de mest mansdominerade sektorerna. Andelen män vid det regionala räddningsväsendet var 89,7 % och 42 % inom Stadsmiljö. Den mest kvinnodominerade förvaltningen var bildningsväsendet där kvinnornas andel var 86,1 %.

Nationellt sett var 80 % av den kommunala personalen kvinnor 2018.

Tabell 4: Könsfördelningen bland ordinarie anställda inom de olika sektorerna 2019

	Män	Män %	Kvinnor	Kvinnor %
Koncernförvaltning och koncerttjänster	25	27,2	67	72,8
Miljö- och hälsoskyddet	4	14,8	23	85,2
Bildningsväsendet	150	13,9	926	86,1
Stadsmiljö	179	42,0	247	58,0
Affärsverket Karleby Vatten	29	80,6	7	19,4
Regionala räddningsverket	87	89,7	10	10,3
Sammanlagt	474	27,0	1 280	73,0

Arbetsdidsystem

Den vanligaste arbetsdidsformen vid Karleby stad är allmän arbetstid till vilken hör 54 % av personalen. Den näst största gruppen är arbetstid baserad på undervisningsskyldighet.

Tabell 5: Personal enligt olika arbetsdidsystem, ordinarie anställda och anställda för viss tid 2019

Allmän arbetstid 38,75 timmar/vecka	1 262
Undervisningsarbete	665
Byråarbetsd 36,75 timmar/vecka	351
Brandmän	69
38,25 timmar/vecka	30
Familjedagvårdare	25
Veteninärer	23
Gårdskarlar, arbetsd 38,75 timmar/vecka	7
Treskiftsarbete, oavbrutet	5
Periodarbete, skiftarbete	4

Vanliga yrkesbeteckningar

Enligt lönesystemet användes 337 olika yrkesbeteckningar i Karleby stad 2019. Av dessa användes 191 beteckningar endast av en person. De vanligaste yrkesbeteckningarna är barnskötare inom småbarnspedagogik (179 personer), klasslärare (175 personer) och lärare inom småbarnspedagogik (114 personer).

Nya yrkesbeteckningar tas i bruk då arbetsuppgifterna ändras och samtidigt tas gamla ur bruk. Förändringar i examensbenämningarna påverkar också vilka titlar används.

Tabell 6: De vanligaste yrkesbeteckningarna, ordinarie anställda

	2019
Barnskötare inom småbarnspedagogik	179
Klasslärare	175
Lärare inom småbarnspedagogik	114
Skolgångsbiträde	76
Lektor, grundskola	75
Städare	66
Timlärare (huvudsyssla)	39
Lektor, gymnasium	32
Anstaltskarl	31
Brandman	31
Speciallärare, grundskola	31
Anstaltsbiträde	27
Lärare för specialklass	24
Familjedagvårdare	22
Vice daghemsföreståndare	21

Årsverken (utförd arbetad)

Tabell 7: Årsverken inom de olika sektorerna och på de olika enheterna (utförd arbetstid)

	Års- verken 2017	Års- verken 2018	Års- verken 2019
Koncernförvaltning och koncerntjänster	99,5	101,1	96,3
Miljö- och hälsoskyddet	24,5	25,9	25,7
· Veterinärvården	15,1	15,4	15,5
· Övervakningen av sanitära förhållanden	9,4	10,5	10,2
Bildningsväsendet	1 115,1	1 130,3	1 165,3
· Förvaltningen	15,2	11,5	11,3
· Undervisningsväsendet	585,3	592,0	607,7
· Småbarnspedagogik	420,4	432,7	448,0
· Övrigt bildningsarbete	94,2	94,1	98,3
Stadsmiljö	444,6	414,8	398,4
· Stadsmiljö	214,3	207,3	216,2
· Städtjänsterna	130,3	122,1	111,7
· Kosthålllet	100,0	85,4	70,5
Affärsverket Karleby Vatten	28,7	30,8	31,8
Regionala räddningsverket	92,0	93,8	93,7
Hela staden	1 804,4	1 796,7	1 811,2

Förvaltningen för städ- och matservice ingår i Stadsmiljö år 2019.

Antalet årsverken fastställs genom att minska utförd total arbetstid med frånvaro (studieledigheter, familjeledigheter, sjukfrånvaro, rehabilitering, altemneringsledigheter och semester). Utbildning har vid beräkningen av årsverken beaktats som arbetstid. Beräkningen av årsverken för lärarna baserar sig på antalet timmar för undervisningsskyldigheten (24 h/vecka).

Vid beräkningen av årsverken ändras anställningar som pågått en del av året och deltidsarbetsförhållandena till årsanställda och årsverken, som bättre beskriver personalmängden och utvecklingen av den än en tvärsnittlig granskning av en dag.

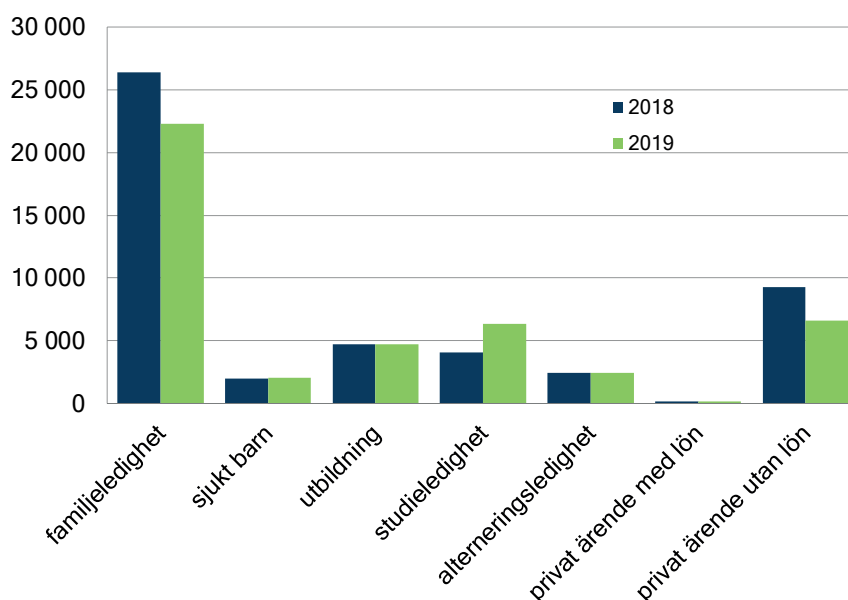
Det sammanlagda antalet anställda räknat i årsverken minskade med 0,8 % jämfört med 2018. Antalet årsverken inom hela organisationen ökade mest inom bildningsväsendet men minskade inom städ- och matservice.

Frånvaro i enlighet med lagar och avtal

I semesterdagar ingår semestrar och sparade ledigheter som har tagits ut. Antalet uttagna semesterdagar uppgick till 70 130 dagar (71 104 dagar 2018).

År 2019 hade personalen möjlighet att byta ut semesterpenningen mot ledighet. Under 2019 togs ut 1 458 dagar ledighet i utbyte mot semesterpenningen.

Diagram 6: Antalet frånvarodagar som kalenderdagar



Tabell 8: Frånvaro i enlighet med olika lagar och avtal inom de olika sektorerna som kalenderdagar 2019

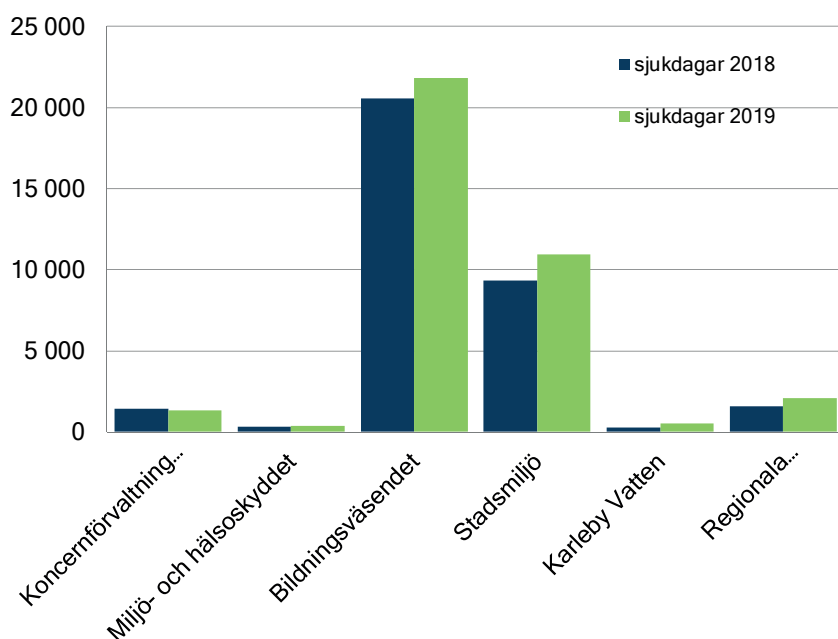
	Familjeledigheter	Sjukt barn	Utbildning	Studieledighet	Alterneringsledighet	Privat ärende med lön	Privat ärende utan lön	Semester	Övriga
Koncernförvaltning och koncerttjänster	1 020	108	256	31	0	8	119	5 021	167
Miljö- och hälsoskyddet	212	35	217	0	0	1	161	1 206	348
Bildningsväsendet	18 851	1 549	3 513	4 507	1 313	99	5 053	35 127	8 018
Stadsmiljö	1 501	301	219	894	973	37	1 150	22 672	944
Affärsverket Karleby Vatten	28	12	135	239	0	8	39	1 480	0
Regionala räddningsverket	698	30	348	689	180	12	84	4 624	289
Sammanlagt	22 310	2 035	4 688	6 360	2 466	165	6 606	70 130	9 766

Till familjeledigheterna hör moderskapsledighet, föräldraledighet, vårdledighet och faderskapsledighet. Till privata ärenden med lön har räknats bl.a. bemärkelsedagar, egen vigseldag, en närståendes begravningsdag och saldoledigheter.

Tabell 21, frånvaro i enlighet med olika lagar och avtal inom de olika sektorerna och enheterna 2018 och 2019 finns i bilaga 2.

Sjukdagar och rehabiliteringsstödsdagar

Diagram 7: Antalet sjukdagar som kalenderdagar



Antalet sjukdagar har ökat från året innan. Sjukfrånvaron bland personalen uppgick till 37 051 kalenderdagar medan det år 2018 uppgick till 33 532 kalenderdagar. Antalet sjukdagar per anställd uppgick till 16 kalenderdagar. År 2018 var motsvarande siffra 14,6 kalenderdagar per anställd. På riksnivå uppgick antalet sjukdagar inom kommunsektorn till 17 kalenderdagar per årsverke 2018.

Sjukförsäkringslagen och lagen om företagshälsovård ålägger arbetsgivaren att ingripa i långvariga sjukledigheter. Genom att hålla kontakt med en sjukskriven arbetstagare och genom att följa med hans tillstånd via samråd om arbetshälsa främjar man arbetstagarens möjligheter att återgå till arbetet efter en långvarig frånvaro. Chefen ska kontakta företagshälsovården då en arbetstagares sjukdom har pågått i 30 dagar antingen utan eller med avbrott. Dessutom ska det hållas samråd om arbetstagarens arbetsförmåga och möjlighet att återgå till arbetet senast på det stadium då sjukdagpenning har betalats för 90 vardagar.

Tabell 9: Antalet sjuk- och rehabiliteringsstödsdagar inom de olika sektorerna som kalenderdagar 2019

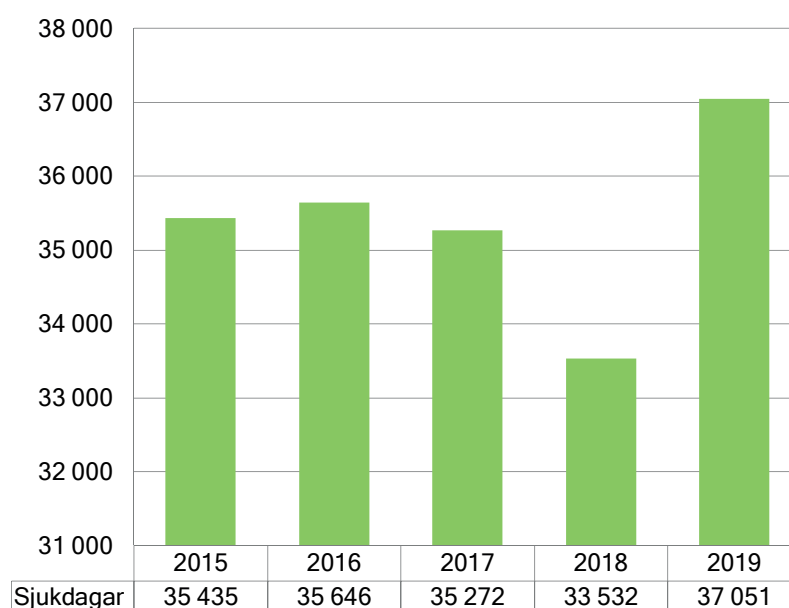
	Sjukdagar antal	Frånvaro till följd av arbetsolyckor (ingår i sjukdagar)	Rehabiliteringsstödsdagar *	Sjukdagar sammanl./ löntagare **
Koncernförvaltning och koncerttjänster	1 314	94	0	10,1
Miljö- och hälsoskyddet	368	0	214	10,5
Bildningsväsendet	21 796	1 026	1 722	14,6
Stadsmiljö	10 934	316	183	21,5
Affärsverket Karleby Vatten	541	28	0	13,9
Regionala räddningsverket	2 098	184	67	18,6
Sammanlagt	37 051	1 648	2 186	16,0

* Rehabiliteringsstöd kan beviljas då maximitiden för sjukdagpenning från Folkpensionsanstalten på 300 dagpenningdagar löper ut

** Sjukdagar sammanlagt/löntagare inkluderar sjukdagar och olyckor, inte rehabiliteringsstödsdagar.

Tabell 22, antalet sjuk- och rehabiliteringsstödsdagar i kalenderdagar inom de olika sektorerna och enheterna 2017, 2018 och 2019, finns i bilaga 3.

Diagram 8: Antalet sjukdagar (kalenderdagar)



Tabell 10: Sjukfrånvaro inom de olika sektorerna och på de olika enheterna

	Arbets- dagar 2017	%	Arbets- dagar 2018	%	Arbets- dagar 2019	%
Koncernförvaltning och koncerntjänster	884	2,6	1 132	3,3	1 008	3,1
Miljö- och hälsoskyddet	216		224		266	
· Veterinärvården	130	2,4	193	3,3	230	3,9
· Övervakningen av sanitära förhållanden	86	2,7	31	0,9	36	1,1
Bildningsväsendet	15 486		16 239		16 828	
· Förvaltningen	179	3,5	103	2,6	48	1,2
· Undervisningsväsendet	6 002	3,8	5 692	3,5	6 151	3,7
· Småbarnspedagogik	8 221	5,6	9 407	6,2	9 846	6,3
· Övrigt bildningsarbete	1 084	3,3	1 037	3,2	783	2,4
Stadsmiljö	8 131		7 162		8 196	
· Stadsmiljö	2 839	4,1	2 513	3,8	3 262	4,7
· Städtjänsterna	2 890	6,4	3 109	7,2	3 257	8,2
· Kosthållet	2 402	6,7	1 540	5,1	1 677	6,5
Affärsverket Karleby Vatten	752	7,8	229	2,3	402	4,1
Regionala räddningsverket	1 324	4,7	1 155	4,0	1 465	5,0
Hela staden	26 793	5,1	26 141	5,0	28 165	5,4

Olycksfall ingår i siffrorna.

Förvaltningen för städ- och matservice ingår i Stadsmiljö år 2019.

Tabell 11: Sjukdagar enligt sjukfrånvarons längd/antalet fall inom de olika sektorerna 2019

	0 dagar	1-3 dagar	4-29 dagar	30-60 dagar	61-90 dagar	91-180 dagar	181-365 dagar
Koncernförvaltning och koncerttjänster	68	306	564	374	0	0	0
Miljö- och hälsoskyddet	20	50	42	121	61	97	0
Bildningsväsendet	477	5 673	9 384	3 328	1 367	2 001	624
Stadsmiljö	187	1 945	4 621	2 149	987	1 184	181
Affärsverket Karleby Vatten	15	132	324	87	0	0	0
Regionala räddningsverket	39	239	942	416	443	92	242
Sammanlagt	806	8 345	15 877	6 475	2 858	3 374	1 047

Av tabell 11 framgår antalet sjukfrånvarodagar bland personalen indelat enligt sjukledighetens längd. Personalen har rätt till 1-3 dagar sjukledighet per gång på basis av en egen anmälan om orsaken är förkylning, huvudvärk eller magsjuka.

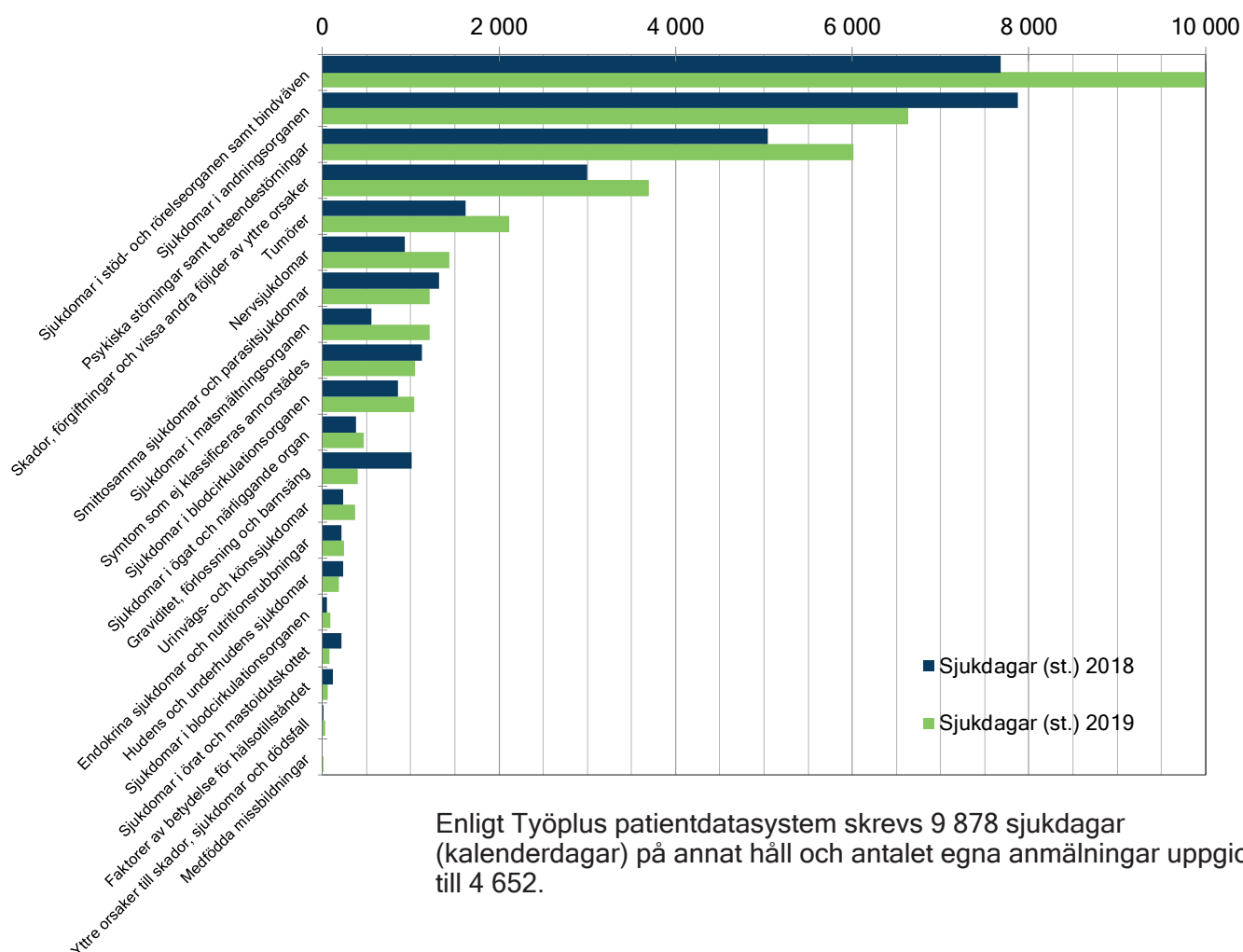
Antalet frånvarodagar som baserar sig på egen anmälan uppgick till 4 652 dagar, dvs. 12,6 % av samtliga sjukfrånvaron (14,3 % 2018). Den relativa andelen kortvariga sjukfrånvaron minskade jämfört med året innan. Sjukledigheter skrevs ut på annat håll än inom företagshälsovården sammanlagt 9 878 dagar (sammanlagt 8 783 dagar 2018).

Antalet långvariga sjukfrånvaron ökade från året innan. Under 2019 uppgick antalet sjukledigheter som pågick över 30 dagar till 13 754 kalenderdagar, dvs. 37,1 % (27,7 % 2018). Antalet sjukledigheter som pågick över 90 dagar uppgick till 4 421 dagar, dvs. 11,9 % (7,2 % 2018). Merparten av sjukledigheterna varade 4-29 dagar (42,9 %). Andelen sjukfrånvaron av motsvarande längd uppgick år 2018 till 48,1 %.

34,8 % av personalen hade inga sjukfrånvaron under 2019. År 2018 var motsvarande siffra 29,7 %.

Tabell 23, sjukdagar enligt sjukfrånvarons längd/antalet fall inom de olika sektorerna och enheterna 2018 och 2019 finns i bilaga 4.

Diagram 9: Antalet sjukdagar enligt diagnosgrupp



Olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar

Diagram 10: Antalet olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar enligt LokaITapiolas statistik

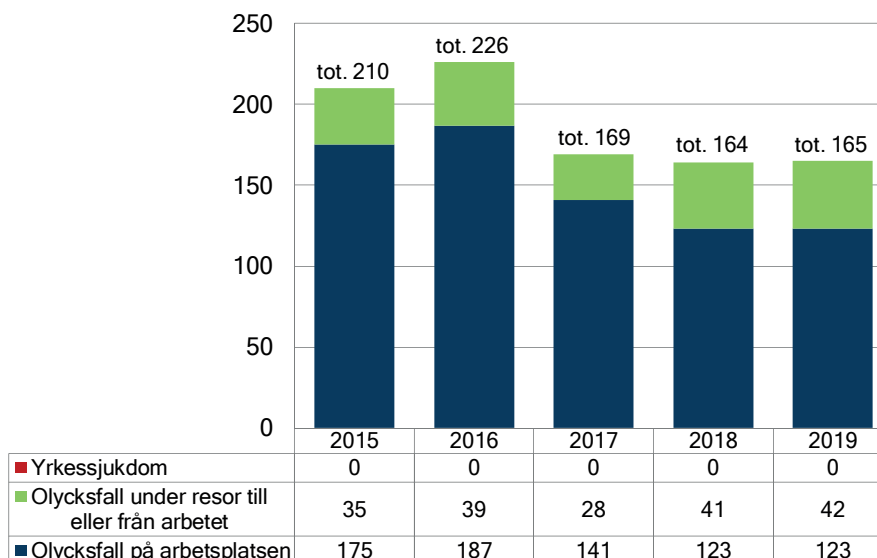
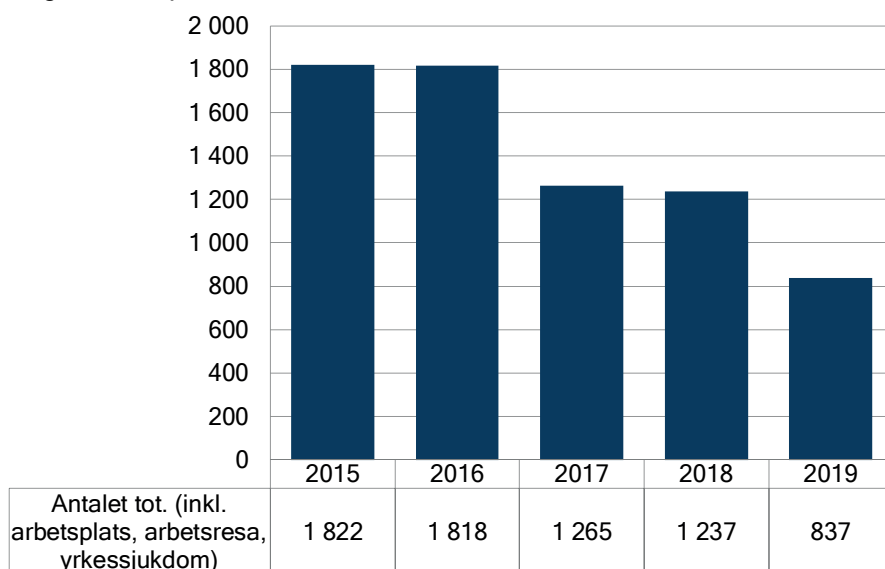


Diagram 11: Antalet ersättningsdagar enligt olycksfallsår enligt LokalTapiolas statistik



År 2019 har Karleby stad försäkrat sina anställda hos försäkringsbolaget LokalTapiola. Den statistiska sammanställningen över olycksfall baserar sig på försäkringsbolagets uppgifter om olycksfall och deras följder. I uppgifterna från 2016 och tidigare år ingår också olycksfall som skett inom social- och hälsovårdsväsendet.

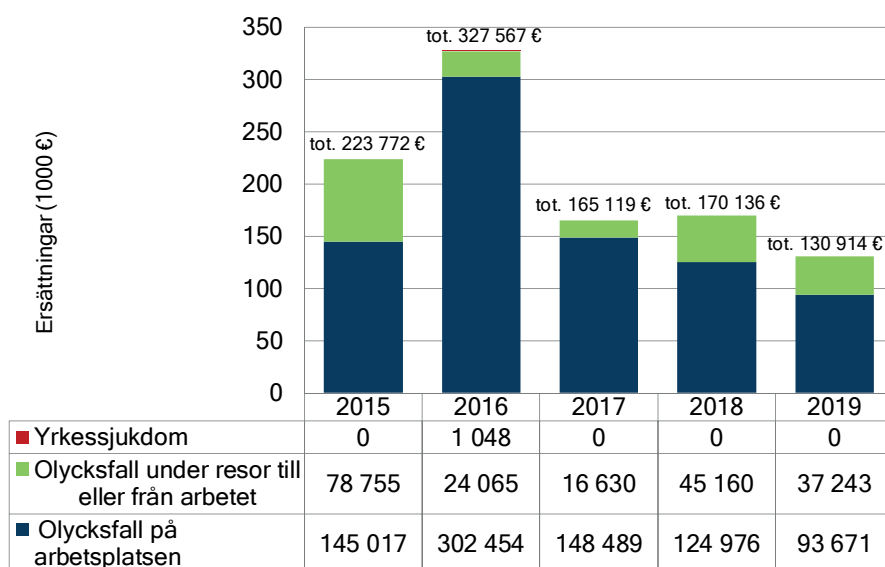
Antalet ersättningsdagar visar de dagar när anställda till följd av olycksfall och yrkessjukdomar var arbetsoförmögna, och för vilka det från försäkringen betalades en dagpenning som i regel var lika stor som den lön som skulle ha betalats till arbetstagaren under motsvarande tid.

År 2019 uppgick antalet olycksfall i arbetet till 165 stycken, av dessa var 74,5 % olycksfall i arbetet och 25,5 % färdolyckor.

45 % av olycksfallen var rörelserelaterade. Gångleder och underlag orsakade största delen av olycksfallen i arbetet. En stor del av olycksfallen var skador till följd av hantering av föremål eller skador som orsakades av ett djur eller en annan människa (oftast ett barn).

Flest olycksfall i förhållande till personalen inträffade inom miljöhälsovården, sammanlagt 20 % av personalen. Näst flest olycksfall inträffade inom Stadsmiljö, sammanlagt 9,3 % av personalen. Motsvarande siffra var 7,4 % inom småbarns-pedagogiken och 4,7 % inom undervisningsväsendet.

Diagram 12: Betalda ersättningar enligt olycksfallsår enligt LokalTapiolas statistik



3 Kalkyltjänster

Arbetskraftskostnader

Inom den arbetsintensiva kommunsektorn utgör arbetskraftskostnaderna och investeringarna i personalens arbetshälsa och kompetensutveckling en stor del av kommunens ekonomi. Uppföljning av arbetskraftskostnadernas struktur och utveckling är således också viktiga i personalrapporteringen. Arbetskraftskostnaderna gäller den personal som står i anställningsförhållande till kommunen. Personalkostnaderna (lön + lönebikostnader) för räkenskapsperioden uppgick till 100 miljoner euro medan de ett år tidigare uppgick till 96,9 miljoner euro.

Ökningen av personalkostnaderna beror delvis på lönehöjningar enligt kommunala kollektivavtal. En lokal justeringspott som var 1,2 % av lönesumman fördelades 1.1.2019 för att rätta till missförhållanden i lönerna och vidareutveckla lönesystemet. Uppgiftsrelaterade löner och individuella tillägg höjdes 1.4.2019 med 1 % genom en allmän förhöjning. I januari 2019 betalades dessutom en resultatbaserad engångspott enligt kollektivavtalen som var 9,2 % av lönen. Denna pott bokfördes på 2018.

Konkurrenskraftsavtalet påverkade personalutgifterna ännu år 2019. Med konkurrenskraftsavtalet avtalades att semesterpenningen minskas med 30 procent under kvalifikationsåren 2016-2017, 2017-2018 och 2018-2019.

År 2019 beviljades 579 dagar frivilliga oavlönade ledigheter vilket var färre än året innan. Villkoret för frivilliga oavlönade ledigheter är att ingen vikarie anställs under ledigheten i arbetstagarens ställe. Användningen av frivilliga oavlönade ledigheter har minskat från år till år. De direkta inbesparingarna av de frivilliga oavlönade ledigheterna uppgick till ca 50 000 euro medan den motsvarande siffran uppgick till ca 66 000 euro år 2018.

År 2019 hade personalen möjlighet att byta ut semesterpenningen mot ledighet. Utbytesledighet beviljades sammanlagt 1 458 dagar.

Tabell 12: Arbetskraftskostnader

Staden och Affärsverket Karleby Vatten	2018 €	2019 €	Förändring i procent från året innan
Arbetskraftskostnader			
Löner sammanlagt, varav	75 825 488	79 061 718	4,3
Löner under semestertiden	5 797 477	5 934 535	2,4
Löner under sjukfrånvaro, brutto	2 259 172	2 455 335	8,7
Löner under familjeledigheter, brutto	460 907	521 771	13,2
Löner under övrig lagstadgad/avtalsbaserad frånvaro	295 341	393 019	33,1
- Sjukförsäkringsersättningar	-1 002 978	-1 159 087	15,6
- Olycksfallsersättningar	-134 557	-102 441	-23,9
Arbetsgivarens pensionsavgifter och övriga socialförsäkringsavgifter	21 160 025	20 951 772	-1,0
Personalinvesteringar	1 398 697	1 483 206	6,0
Företagshälsövård, netto	867 715	939 810	8,3
Utbildning	524 785	531 007	1,2
Rehabilitering, med lön	6 197	12 389	100,0

Avtal och löner

Inom kommunsektorn iakttas gällande tjänste- och arbetskollektivavtal, och avtalsperioden gällde från 1.2.2018 till 31.3.2020. Avtalet omfattade lönehöjningar av vilka en resultatbaserad engångspott, en justeringspott på 1,2 % (fr.o.m. 1.1.2019) och en allmän förhöjning på 1 % (fr.o.m. 1.4.2019) utbetalades 2019.

Inom kommunsektorn består lönen av en uppgiftsrelaterad lön, en individuell tilläggsdel, arbetserfarenhetstillägg eller övriga årsrelaterade tillägg, arbetstidsersättningar samt övriga avtalsbaserade tillägg, arvoden och ersättningar.

I tjänste- och arbetskollektivavtalen ingår lönesättningar med de fastslagna uppgiftsrelaterade minimilöner. I kommunerna och samkommunerna bestäms den uppgiftsrelaterade lönen lokalt med beaktande av arbetets svårighetsgrad, kommunens löneresurser, arbetsmarknadsläget och den allmänna lönenivån i regionen.

Arbetstidsersättningar betalas för obekväm arbetstid (kväll, natt, veckoslut, söckenhelg, beredskap) och för mertids- och overtidsarbete. Avtalssystemet är flexibelt inom kommunsektorn. Genom de rikstäckande tjänste- och arbetskollektivavtalen kommer man överens om lönerna och arbetstiderna. Kommunerna och samkommunerna kan också ingå lokala avtal. I huvudavtalet för kommunsektorn har man kommit överens om förhandlingsförfarande och förhandlingsparter.

Inom kommunsektorn finns fem avtalsbranscher: Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA), Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonal (UKTA), Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal (TS), Kommunalt tjänstekollektivavtal för läkare (LÄKTA) och Kommunalt arbetskollektivavtal för timavlönade (TIM-AKA). Inom Karleby stad tillämpades alla fem tjänste- och arbetskollektivavtal under 2019.

Tabell 13: Personal inom olika avtalsbranscher (ordinarie anställda och anställda för viss tid) 2019

	Sammanlagt
AKTA	1 374
UKTA	665
TS	294
LÄKTA	23
TIM-AKA	62
FAMILJEDV	25
Sammanlagt	2 443

Tabell 14: Lönestruktur (%-andelar av totalinkomsten) 2019

	AKTA	Under- visnings- väsendet	Tekniska	Tim- anställda
Uppgiftsrelaterad lön	93,3 %	78,3 %	88,5 %	87,5 %
Anställningstidsrelaterade tillägg	5,0 %	12,5 %	6,2 %	9,8 %
Personligt tillägg	1,3 %	0,0 %	4,8 %	2,7 %
Övriga tillägg vid regelbunden arbetstid	0,4 %	9,2 %	0,5 %	0,0 %
Sammanlagt	100 %	100 %	100 %	100 %
Totalinkomst i snitt euro/månad	2 438	3 838	2 893	14,2
Mäns medelinkomst euro/månad	2 776	4 111	2 815	14,2
Kvinnors medelinkomst euro/månad	2 395	3 755	3 316	13,7

4 Pensionering

Tabell 15: Antal personer som gått i KomPL-pension enligt pensionsslag

	Ålders- pension	Invalid- pension	Rehabili- teringsstöd	Delinvalid- pension	Arbetslös- hetspension	Deltids- pension	Samman- lagt exkl. deltids- pension
2015	83	9	9	21	0	8	122
2016	103	12	8	31	0	13	154
2017	79	5	14	19	0	6	117
2018	35	4	8	12	0	0	59
2019	57	7	10	7	0	0	81

Tabell 16: Genomsnittsåldern för anställda som gått i KomPL-pension enligt pensionsslag

	Ålders- pension	Invalid- pension	Rehabili- teringsstöd	Delinvalid- pension	Arbetslös- hets- pension	Alla pensions- slag
2015	63,8	59,8	46,9	55,8	-	60,9
2016	63,8	57,8	50,3	57,3	-	61,1
2017	63,9	57,2	47,1	55,9	-	60,3
2018	63,9	58,2	50,6	54,3	-	59,7
2019	64,4	55,7	49,6	55,5	-	61,0

Enligt Kevas statistik avgick sammanlagt 64 anställda med ålders- eller invalidpension 2019. Antalet pensionerade ökade klart från fjolåret. Den genomsnittliga åldern för personer som avgått med ålderspension uppgick till 64,4 år och 55,7 år för invalidpension. Fr.o.m. år 2015 har anställda som är försäkrade enligt lagen om kommunala pensioner och lagen om statliga pensioner ingått i samma statistik. De största sjukdomsklasserna för personer som avgått med invalidpension var sjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt psykiska störningar.

Jämfört med fjolåret ökade andelen begynnande invalidpensioner och rehabiliteringsstöd i förhållande till delinvalidpensioner. Delinvalidpensionen höjer inte arbetsgivarens invalidpensionsavgift.

Prognos för pensionsavgång

Tabell 17: Prognos för den sektorvisa och enhetsvisa pensionsavgången vid Karleby stad

	2018 personer (utfall)	2019 personer (utfall)	2020 personer	2021 personer	2022 personer	2018- 2022 totalt personer
Koncernförvaltning och koncerntjänster	1	3	9	5	5	23
Miljö- och hälsoskyddet	0	1	2	0	0	3
· Veterinärvården	0	1	2	0	0	3
· Övervakningen av sanitära förhållanden	0	0	0	0	0	0
Bildningsväsendet	20	40	38	23	15	136
· Förvaltningen	0	1	1	1	0	3
· Undervisningsväsendet	7	13	17	8	3	48
· Småbarnspedagogik	9	23	13	13	9	67
· Övrigt bildningsarbete	4	3	7	1	3	18
Stadsmiljö	22	23	27	17	14	103
· Stadsmiljö	8	13	20	11	4	56
· Städtjänsterna	5	6	2	6	9	28
· Kosthålllet	9	4	5	0	1	19
Affärsverket Karleby Vatten	2	3	1	1	1	8
Regionala räddningsverket	4	3	2	2	2	13
Sammanlagt	49	73	79	48	37	286

Uppgifterna har samlats in via rapporteringsprogrammet AGS i datasystemet för löneräkning och personalförvaltning. Prognosen baserar sig på en kalkylerad pension i 64 års ålder.

Pensionsavgifter

Genom en uppföljning av pensionskostnaderna kan man prognostisera kostnaderna och påverka dem. Arbetsgivarens KomPL-pensionsavgifter för 2019 omfattade

- en lönebaserad avgift, som följs upp som en del av arbetskraftskostnaderna
- en pensionsutgiftsbaserad avgift för löpande pensioner som tjänats in i anställning hos respektive medlemsorganisation före 2005
- arbetsgivarspecifik invalidpensionsavgift som påverkas av rehabiliteringsstöd och invalidpensioner.

Arbetsgivaren kan särskilt påverka de två senare avgifterna genom åtgärder som stödjer fortsatt arbete.

Den arbetsgivarspecifika invalidpensionen som trädde i kraft 2019 ersatte förtidspensionsavgiften. Invalidpensionsavgiften beräknas på förhand som en procent av lönesumman och tas ut som en del av arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgift. Invalidpensionsavgiften är direkt slutlig och beräknas separat i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund och i statens pensionssystem. Invalidpensionsavgiften hos stora arbetsgivare såsom Karleby stad bestäms på basis av arbetsgivarens riskkoefficient för invalidpension och systemets genomsnittliga invalidpensionsavgift. På riksnivå är den arbetsgivarspecifika invalidpensionsavgiften i genomsnitt en procent av lönesumman. År 2019 var Karleby stads arbetsgivarspecifika invalidpensionsavgiftsprocent 1,15.

Förtidspensionsavgifter		andel av
		lönkostnaderna
2016	945 832 €	0,7 %
2017	812 738 €	1,1 %
2018	1 279 568 €	1,7 %

Arbetsgivarspecifik invalidpensionsavgift	
2019	1,15 %

Pensionsutgiftsbaserade avgifter	
2016	5 229 460 €
2017	3 966 389 €
2018	3 887 200 €
2019	4 228 176 €

5 Arbetshälsa

Arbetarskydd

Enligt verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet 2018-2021 har tyngdpunktsområdena för 2018-2019 varit att utveckla arbetsgemenskapsfärdigheter, förtydliga ansvar och roller, anmäla och behandla avvikelser samt genomföra riskbedömningar av arbetsmiljön.

År 2019:

- Sammanlagt 81 riskbedömningar av arbetsmiljön genomfördes.
- Karleby stads personal gjorde 291 olika säkerhetsrelaterade anmälningar (PRO24) och av dessa undersökte arbetarskyddet 54 fall.
- Enligt LokalTapiolas statistik inträffade sammanlagt 164 olycksfall i arbetet (165 år 2018) och av dessa undersökte arbetarskyddet 25 olycksfall. Syftet med att utreda den yttersta orsaken till olycksfallen är att förebygga motsvarande olyckor.
- Den nya arbetarskyddschefen tillträdde tjänsten 1.8.2019 och genomförde 31 olika besök i enheterna före slutet av året.

Chefsarbetet utvecklades ur ett övergripande perspektiv för arbetarskyddsansvar.

Arbetarskyddspersonalen uppmanar cheferna att sörja för personalens välbefinnande i samband med arbetsplatsbesök, olycksfallsanmälan eller utredning av olycksfall samt med separata instruktioner.

Arbetarskyddspersonalen deltog i inspektioner av sanitära förhållanden på skolor och daghem som utfördes av hälsoinspektörer, i regionförvaltningsverkets arbetarskyddsinspektioner samt i företagshälsovårdens grundläggande och inriktade arbetsplatsutredningar.

Med hjälp av den verksamhet som stadens inomhusluftsgrupp bedrivit kunde cheferna få stöd vid bedömningen av omfattningen och betydelsen av problem med inomhusluften samt vid bedömningen av behovet att reparera lokalerna i samarbete med andra aktörer. Man fördjupade sig noggrant i arbetet med inomhusluften och under 2019 arbetade sammanlagt sex objektspecifika inomhusluftsgupper. Arbetarskyddets samarbete med företagshälsovården, miljö- och hälsoskyddet, Stadsmiljö, fastighetsägarna samt personalen i objekt med inomhusluftproblem och de aktörer som utfört inomhusmiljöundersökningarna i objekten, har varit smidigt och öppet.

Satsningar på arbetshälsa

Arbetshälsa är viktigt för varje arbetstagare. Arbetshälsa är summan av sina delar och påverkas således av många faktorer samt de insatser som arbetsgemenskapens medlemmar gör. Arbetshälsa är framförallt en smidig och säker vardag. Det är viktigt att ibland stanna upp och reflektera över arbetshälsan och det är något som enheterna sköter bra genom att ordna s.k. tyhy-dagar. Dessutom satsar man ekonomiskt på utveckling och olika verksamheter som stödjer arbetsförmågan. Stadsstyrelsens förslag om att reservera 800 000 euro i bokslutet för 2017 för att främja arbetshälsan har varit ett betydande ekonomiskt tillägg i arbetet för att främja arbetshälsan. Dispositionsplanen för användningen av pengarna uppdaterades år 2019.

Rehabilitering i öppenvård som har redan tidigare genomförts av Työplus fortsatte år 2019. Deltagandet i öppenvårdsrehabiliteringarna var avlönat vilket motiverade arbetstagarna att delta i rehabiliteringarna. I september 2019 startade dessutom ett projekt för friskvård på arbetet (tyky) riktat till ca 40 anställda inom småbarnspedagogiken som pågår under ett år. Tjänsten produceras av Medirex Oy. Erfarenheterna av projektet som genomfördes 2017-2018 och var riktat till personalen inom städ- och matjänster samt småbarnspedagogiken, var i regel goda. Tyngdpunkten i projektet har varit förebyggande och därför är inte effekterna, t.ex. på sjukfrånvaro, direkt mätbara i numeriska värden.

Den ekonomiska satsningen på främjandet av välbefinnandet i arbetet möjliggjorde även användningen av arbetshandledning. Antalet individuell handledning och handledning i grupp ökade jämfört med året innan, och det utarbetades en anvisning för beställning av handledningen.

Staden deltog tillsammans med företagshälsovården i Kevas riksomfattande utvecklingsnätverk vars syfte är att etablera modellen för aktivt stödjande av arbetsförmågan. En enkät skickades till cheferna vars syfte var att kartlägga chefernas kännedom om modellen för aktivt stödjande av arbetsförmågan. En verkstad med temat samtal enligt tidigt stöd samt förhandlingar kring arbetshälsan ordnades i ett senare skede.

År 2019 gällde ett försök med avlönad partiell sjukledighet. Beslut fattades om att verksamhetsmodellen ska fortsätta tills vidare så att full lön betalas för 60 dagar av den partiella sjukledigheten och 2/3 av lönen för de följande 60 dagarna. Målet är att påskynda och underlätta återgång till arbetet efter långvarig sjukledighet.

Växelverkan och ansvarsfullt beteende i arbetet prioriteras högt i personkontakterna på arbetsplatsen. Fungerande växelverkan påverkar i hög grad på arbetsgemenskapens arbetshälsa. Interaktionsutbildningarna som riktas till hela personalen fortgick under 2019. Sammanlagt 16 utbildningar ordnades.

Karleby stads verksamhetsmodell för ingripande i osakligt bemötande uppdaterades. Den uppdaterade modellen heter Vägen till ansvarsfullt beteende i arbetet. Verksamhetsmodellens syfte är att främja god växelverkan och ansvarsfullt arbetsbeteende i Karleby stads arbetsgemenskaper samt erbjuda stöd då osakligt eller störande beteende utreds. Åtta utbildningar ordnades för att hjälpa etablera verksamhetsmodellen.

Motionsgrupper ordnades enligt personalens önskemål med en 50 procents självriskandel.

Företagshälsovård

Työplus Ab tillhandahåller företagshälsovård för Karleby stads personal. Työplus bedrev verksamhet i många kommuner och kunde således erbjuda sina tjänster till hela stadens personal också i landskapen. År 2018 grundade Työplus Yhtiöt Oy två dotterbolag varav TyöplusKunta Oy producerar tjänster för stadsorganisationen.

Työplus tillhandahåller utöver tjänster av yrkesutbildade personer inom företagshälsovården (företagshälsovårdare och -läkare) också experttjänster (företagsfysioterapeut, företagspsykolog). Företagshälsovården grundar sig på ett avtal om företagshälsovård mellan arbetsgivaren och serviceproducenten och en verksamhetsplan, som görs upp specifikt på hela stadens nivå samt för ansvarsområdena och affärsverken, och uppdateras årligen på basis av behoven. Samarbetet är mycket viktigt för verksamheten vid företagshälsovården. Företagshälsovården och personaltjänster träffas flera gånger om året för att diskutera aktuella frågor samt utveckla verksamheter som främjar personalens välbefinnande. Företagshälsovården har också en permanent företrädare i stadens samarbetsgrupp.

I Karleby stads avtal om företagshälsovård ingår utöver lagstadgad, förebyggande företagshälsovård också sjukvård på allmänläkarnivå. År 2019 utgjorde mer än hälften (54 %) av företagshälsovårdens kostnader inom hela staden (räddningsverket medräknat) av förebyggande verksamhet.

Tabell 18: De vanligaste servicebeteckningarna inom företagshälsovården 2019

	Företagsläkare	Företags- hälsovårdare	Arbets- fysioterapeut	Arbets- psykolog
Hälsoundersökningar	797	534	119	341
Förhandlingar om arbetshälsa	136	140	0	2
Arbetsplatsutredningar	13	20	15	3
Informationsgivning, rådgivning och handledning	25	277	493	261
Sjukvårdsbesök	3 776	2 597	0	0

Antalet tjänster grupperade enligt yrkesgrupp.

Källa: rapporteringssystemet vid Työplus, siffrorna inbegriper inte besök av det regionala räddningsverket.

Tabell 19: Kostnader för företagshälsovården

Förebyggande företagshälsovård (ersättningsklass I)						
	Bruttokostnader		Ersättning från Folkpensionsanstalten		Nettokostnader	
	€	€/arbets- tagare	€	€/arbets- tagare	€	€/arbets- tagare
2015	943 013	211,52	447 929	100,50	495 084	111,02
2016	1 095 394	255,46	434 803	101,40	660 591	154,06
2017	630 458	275,79	232 486	101,70	397 972	174,09
2018	690 184	300,08	233 910	101,70	456 274	198,38
2019*	663 833	301,06	224 249	101,70	439 584	199,36
Sjukvård (ersättningsklass II)						
2015	1 195 852	299,34	502 172	125,70	693 680	173,63
2016	1 182 811	309,15	484 754	126,70	698 057	182,45
2017	677 815	296,51	290 436	127,05	387 379	169,46
2018	703 656	305,93	292 215	127,05	411 441	178,88
2019*	780 375	353,91	280 145	127,05	500 226	226,86
Kostnader för företagshälsovården sammanlagt						
2015	2 138 865	510,86	950 101	226,20	1 180 508	284,65
2016	2 278 205	564,61	919 557	228,10	1 352 945	336,51
2017	1 308 273	572,30	522 922	228,75	785 351	343,55
2018	1 393 840	606,01	526 125	228,75	867 715	377,26
2019*	1 444 208	654,97	504 394	228,75	939 810	426,22

* Uppgifter om ersättningarna för 2019 är förhandskalkyler.

Källa: FPA:s ersättningsansökan hämtat ur Työplus-koncernens system, omfattar inte det regionala räddningsverkets kostnader.

Utveckling

Fortsatta satsningar på utvecklingen av chefsarbetet. Två grupper med sammanlagt ca 40 chefer började avlägga yrkesexamen i arbete som teamledare år 2019. Utbildningen ordnades som läroavtalsutbildning i samarbete mellan Karleby stad och Mellersta Österbottens utbildningskoncern. Målet är att fördjupa och förenhetliga chefernas ledarkompetens och yrkesskicklighet genom att stegvis ordna utbildning för alla Karleby stads chefer.

Chefsinfo ordnades en gång per månad. Vid chefsinfon diskuterades aktuella frågor som berör hela staden. Chefsinfon filmades så att man också kunde ta del av dem efteråt.

Karleby stads arbetshälsoenkät genomfördes i november 2019. Sammanlagt 1 176 svar inkom och svarsprocenten uppgick till 64. Svarsfrekvensen var högre än 2018. Arbetstagarna var i genomsnitt mycket nöjda med sina egna resurser, sitt eget kunnande, arbetsgemenskapens funktion och sin närmaste chef. Av de som svarande uppger 79 % att de skulle rekommendera sin nuvarande arbetsplats till bekanta. Utvecklingssamtalens genomförandegrad var bättre än 2018. Av de svarande uppgav 81 % att deras chef håller utvecklingssamtal årligen. Det är dock viktigt att ytterligare stärka genomförandet av utvecklingssamtalen. Resultaten av enkäten behandlades vid chefsinfon, i samarbetsgruppen och stadsstyrelsen. Chefer anvisades att gå igenom resultaten i arbetsgemenskaperna tillsammans med personalen och att göra upp eller uppdatera enhetens arbetshälsoplan.

Utvecklingen av initiativverksamheten startades i oktober 2019 av arbetsgruppen som utsetts av samarbetsgruppen. I samband med arbetshälsoenkäten bad man personalen om idéer för utvecklingen av initiativverksamheten. Över 200 svar inkom. Personalens idéer användes för att ställa upp mål för utvecklingsarbetet samt vid planeringen av processen och innehållet i initiativverksamheten.

Kevas utvecklingspeng för utveckling av arbetslivet beviljades år 2019 för Karleby stads utvecklingsprojekt från traditionell inskolning till verksamhetskonceptet för kontinuerligt lärande. Det viktigaste målet för utvecklingen är systematisering, förnyande och effektivisering av inskolningsverksamheten och det kontinuerliga lärandet. Syftet med den nya verksamhetsmodellen är att försäkra att personalens kompetens och arbetssätt utvecklas i takt med kraven och utmaningarna i verksamhetsmiljön samt att förbinda ny arbetstagare till Karleby stads organisation. I utvecklingsverksamheten ingår ibruktagande av en elektronisk inlärningsplattform.

Utbildning, deltagande och kostnader

Sektorerna ansvarar för personalens fortbildning och sektorerna kan själv ordna interna utbildningar med egna resurser, skaffa kompetensen på annat håll eller utnyttja externa kurser. Personaltjänster kartlägger hela personalens behov och ordnar utbildningar och kurser för olika målgrupper.

För att administrera utbildningarna används ett elektroniskt system där de kurser som staden själv ordnar publiceras. Det går också att anmäla sig till utbildningarna via systemet. Systemet används också för att registrera externa utbildningar i syfte att möjliggöra uppföljning av hela utbildningsverksamheten.

För utbildning av stadens personal användes 295 892 euro (inga löner eller resekostnader ingår) under 2019. Staden har i enlighet med lagen om ersättning för utbildning möjlighet att få ersättning för högst tre utbildningsdagar per anställd. En förutsättning för utbildningsersättningen är att en utbildningsplan utarbetas skilt för varje år och personalgrupp.

I yrkesinriktad fortbildning deltog 1 539 personer, antalet utbildningsdagar uppgick i genomsnitt till 3 dagar per person.

54 personer hade studieledighet år 2019, och studieledigheten varade i genomsnitt i 117 dagar.

Staden understödjer i egenskap av arbetsgivare de anställdas deltagande i frivillig utbildning genom att bevilja ekonomiskt stöd och ledighet med lön. De anställda har rätt att få högst tio lediga dagar med lön om året om utbildningen ordnas på arbetstid. Utbildningen bör vara viktig med tanke på organisationen och leda till en examen eller ge en viss behörighet.

Åtta personer beviljades stadens understöd år 2019. I stöd utbetalades mot verifikat sammanlagt 1 233 euro.

Personalförmåner

Användningen av ePassi utvidgades från att omfatta idrotts- och kulturtjänster till att också omfatta välfärdstjänster av vilka ePassi kunde användas för massage. Förmånen är 60 € per person per år. Förmånen beviljas alla som varit anställda över sex månader. ePassi användes av sammanlagt 1 536 personer 2019 och förmånen brukades för 100 400 euro. 64 % använde förmånen för idrott och motion, dvs. för 64 266 euro och 25 % för kultur, dvs. för 24 871 euro. 11 % använde förmånen för massage, dvs. för 11 263 euro.

Personaltjänster kan bevilja högst 25 euro/person/år för evenemang som arbetsenheterna ordnar för att främja välbefinnandet i arbetet (tyhy). Syftet med evenemang som ordnas för att främja välbefinnandet i arbetet är att utveckla arbetsgemenskapens funktionsduglighet och samhörighet och främja de anställdas hälsa.

Staden har för att stödja personal att sluta röka stått för kostnaderna för nikotinersättningsbehandling under en månads tid på ett sätt som överenskommits med företagshälsovården.

Staden äger två semesterstugor i Ruka som hyrs ut till ett förmånligt pris till stadens personal för rekreation. Alla har jämlik möjlighet att hyra alla stugor då stugorna blir lediga att sökas två gånger i året. Den stugan i Ruka som ägs av Barnträdgårdsföreningen hyrs ut i första hand till föreningens medlemmar men övrig personal kan också hyra den om bokningsläget tillåter.

Omplacering av personal

Syftet med omplacering av Karleby stads personal är att stödja personalens möjligheter att fortsätta arbeta när arbetsförmågan förändras, förebygga långvarig sjukfrånvaro och underlätta återgång till arbetet efter långvarig sjukfrånvaro.

Särskilt inom städ- och matservice samt småbarnspedagogiken är det vanligt att göra interna arrangemang för att anpassa arbetsuppgifterna och arbetstiden på grund av skäl som anknyter till arbetstagarens arbetsförmåga.

Personaltjänster deltar vid behov i planeringen av omplacering av personal och i synnerhet i sådana situationer där arbetstagarens arbetsförmåga förändras i den grad att det inte längre är möjligt att fortsätta i det egna arbetet.

De viktigaste externa samarbetsinstanserna vid omplaceringar är företagshälsovården och den specialiserade sjukvården, Keva, FPA, försäkringsbolagen, TE-byrån, utbildningsorganisationer och läroavtalsbyrån.

År 2019 deltog ca 50 personer i personaltjänsters omplaceringsverksamhet. Med dessa personer diskuterade man frågor som rör arbetsförmågan, omändring av arbetsuppgifter, Kevas stödformer eller omskolningsalternativ.

Arbetsprövning som finansieras av Keva eller ordnas som stadens egen verksamhet genomfördes sammanlagt sju stycken. Fyra personer sökte till yrkesinriktad omskolning.

6 Samarbete

Samarbetsgrupp och utvecklingsgrupper

Till Karleby stads representativa samarbetsorganisation hör stadens gemensamma samarbetsgrupp samt utvecklingsgrupperna för de olika sektorerna.

Syftet är att samarbetsgruppens består av lika många företrädare för arbetsgivarsidan som för personalen. Personalen företräds av tre arbetarskyddsfullmäktige och sex företrädare utsedda av fackorganisationerna som är endera huvudförtroendemän eller ordförande för lokalföreningarna. Arbetsgivaren företräds av stadens ledande tjänstemän, sektorcheferna och en affärsverksdirektör. Stadsstyrelsens har haft två företrädare med närvaro- och yttranderätt men de är inte ordinarie ledamöter i samarbetsgruppen. Företagshälsovården har en permanent företrädare i stadens samarbetsgrupp.

Till de ärenden som sköts av samarbetsorganisationen hör de uppgifter som föreskrivs i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet (44/2006). Samarbetsgruppen är således stadens arbetarskyddskommitté. Samarbetsgruppen behandlar alltid de samarbetsärenden som gäller hela staden eller ett avsevärt omfattande område.

Samarbetsgruppens arbetarskyddssektion behandlar ärenden som gäller en arbetsplats eller en begränsad grupp och bereder för samarbetsgruppen eller en annan beslutsfattare de ärenden som hör till dess uppgiftsfält. De sektorsvisa utvecklingsgrupperna behandlar de samarbets- och arbetarskyddsärenden som gäller den egna sektorn.

Samarbetsgruppen samlades sammanlagt sju gånger under 2019. För samarbetsgruppen ordnades dessutom sammanlagt tre informationsmöten i anslutning till de olika behandlingsfaserna av stadens budget. Vid det sista mötet behandlades stadsstyrelsens budgetförslag för 2020.

Samarbetsgruppen behandlade ansökan om ersättning av kostnader för företagshälsovård 2018 som ska lämnas hos Folkpensionsanstalten samt beslutet om ersättning.

I samarbetsgruppen behandlades regelbundet

- anställningsförhållanden, sjukfrånvaro och statistik över olycksfall i arbetet
- övriga aktuella rapporter om personaluppgifter.

Övriga ärenden som hörde till samarbetsgruppen:

- Uppföljning av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet
- Riskbedömningar 2018
- Instruktion för anmälan om allvarligt olycksfall i arbetet
- Jämställdhetsplan och likabehandlingsplan för 2019 som rör Karleby stads personal
- Anskaffning av defibrillatorer
- Karleby stads personalrapport och bokslut för 2018
- Vägen till ansvarsfullt beteende i arbetet - Karleby stads verksamhetsmodell för att förebygga trakasseri och osakligt bemötande
- Utveckling av initiativverksamheten
- Från traditionell inskolning till verksamhetskonceptet för kontinuerligt lärande (projekt)
- Kontaktperson för arbetarskyddet
- Uppdatering av anvisningen om att ge en muntlig anmärkning och en skriftlig varning
- Partiell sjukledighet och rehabilitering i öppenvård med lön
- Dispositionsplan för beloppet som reserverats för att främja välbefinnandet i arbetet 2020
- Avtal om företagshälsovårdstjänster
- Personalplan 2020-2022
- Utbildningsplan 2020
- Arbetshälsoenkät 2019 för Karleby stads personal

7 Personalkommunikation

De viktigaste kanalerna för den interna kommunikationen är intra, e-posten och det elektroniska personalbrevet. Det elektroniska personalbrevet har publicerats från och med mars 2019 och det ersatt informationsbladet Pikkutynnyri. Det elektroniska personalbrevet har skickats på månadens första vardag till hela stadsorganisationens personal per e-post, dock med undantag av semestertider. Enheterna har inte fått det elektroniska personalbrevet i pappersform. Cheferna ansvarar för att alla anställda har möjlighet att läsa personalbrevet.

I personalkommunikationen har också olika mötesplattformar en viktig roll eftersom de möjliggör kommunikativ interaktion. Dessa ger möjlighet att kontrollera att informationen är korrekt samt att höra och involvera personalen.

Bilagor

Tabell 20: Antalet anställningsförhållanden inom de olika sektorerna och på de olika enheterna

	Ordinarie anställda 2017	Ordinarie anställda 2018	Ordinarie anställda 2019	Anställda för viss tid 2017	Anställda för viss tid 2018	Anställda för viss tid 2019	Sammanlagt 2017	Sammanlagt 2018	Sammanlagt 2019
Koncernförvaltning och koncerntjänster	90	91	92	32	33	38	122	124	130
Miljö- och hälsoskyddet	27	28	27	4	8	8	31	36	35
· Veterinärvården	16	16	15	4	7	7	20	23	22
· Övervakningen av sanitära förhållanden	11	12	12	0	1	1	11	13	13
Bildningsväsendet	1 083	1 096	1 076	345	398	417	1 428	1 494	1 493
· Förvaltningen	17	13	12	5	3	3	22	16	15
· Undervisningsväsendet	545	553	554	155	193	187	700	746	741
· Småbarnspedagogik	428	436	415	150	172	196	578	608	611
· Övrigt bildningsarbete	93	94	95	35	30	31	128	124	126
Stadsmiljö	460	433	426	95	67	82	555	500	508
· Stadsmiljö	234	224	244	7	16	10	241	240	254
· Städtjänsterna	123	126	110	53	32	43	176	158	153
· Kosthållet	103	83	72	35	19	29	138	102	101
Affärsverket Karleby Vatten	37	35	36	2	3	3	39	38	39
Regionala räddningsverket	101	95	97	10	13	16	111	108	113
Sammanlagt	1 798	1 778	1 754	488	522	564	2 286	2 300	2 318

Antalet sysselsatta (ingår i siffrorna) var sammanlagt 14 år 2017, 17 år 2018 och 23 år 2019. Förvaltningen för städ- och matservice ingår i Stadsmiljö år 2019.

Tabell 21: Frånvaro som kalenderdagar i enlighet med olika lagar och avtal inom de olika sektorerna och enheterna

	Familje- ledigheter 2018	Familje- ledigheter 2019	Sjukt barn 2018	Sjukt barn 2019	Utbildning 2018	Utbildning 2019	Studie- ledighet 2018	Studie- ledighet 2019	Alternativ- ledighet 2018	Alternativ- ledighet 2019	Privat ärende med lön 2018	Privat ärende med lön 2019	Privat ärende utan lön 2018	Privat ärende utan lön 2019	Semester 2018	Semester 2019	Övriga 2018	Övriga 2019
Koncernförvaltning och koncerntjänster	719	1 020	78	108	230	256	36	31	0	0	9	8	731	119	5 264	5 021	300	167
Miljö- och hälsoskyddet	309	212	24	35	195	217	5	0	0	0	0	1	112	161	1 196	1 206	2	348
· Veterinärvården	309	212	6	6	92	88	0	0	0	0	0	0	109	158	709	674	0	343
· Övervakningen av sanitära förhållanden	0	0	18	29	103	129	5	0	0	0	0	1	3	3	487	532	2	5
Bildningsväsendet	23 731	18 851	1 550	1 549	3 600	3 513	3 071	4 507	1 917	1 313	94	99	5 653	5 053	34 176	35 127	5 257	8 018
· Förvaltningen	174	365	18	9	100	86	120	0	120	60	2	3	20	3	846	752	9	42
· Undervisningsväsendet	12 425	8 794	696	718	2 228	2 245	737	1 926	580	305	41	46	2 852	2 424	7 064	7 649	2 681	5 746
· Småbarns- pedagogik	10 144	9 678	792	774	740	777	1 583	2 031	841	401	40	32	2 661	2 267	21 325	21 941	1 982	1 922
· Övrigt bildningsarbete	988	14	44	48	532	405	631	550	376	547	11	18	120	359	4 941	4 785	585	308
Stadsmiljö	1 348	1 501	274	301	214	219	409	894	548	973	47	37	2 055	1 150	24 130	22 672	2 221	944
· Stadsmiljö	735	790	90	143	120	180	112	34	300	793	16	21	612	268	11 209	12 353	1 387	372
· Städtjänsterna	71	318	114	113	50	11	297	544	79	180	19	9	935	529	7 029	6 162	337	224
· Kosthållet	542	393	70	45	44	28	0	316	169	0	12	7	508	353	5 892	4 157	497	348
Affärsverket Karleby Vatten	9	28	15	12	128	135	365	239	0	0	5	8	467	39	1 659	1 480	173	0
Regionala räddningsverket	281	698	16	30	366	348	148	689	0	180	9	12	290	84	4 679	4 624	560	289
Sammanlagt	26 397	22 310	1 957	2 035	4 733	4 688	4 034	6 360	2 465	2 466	164	165	9 308	6 606	71 104	70 130	8 513	9 766

Till familjeledigheterna hör moderskapsledighet, föräldraledighet, vårdledighet och faderskapsledighet. Till privatärenden med lön har räknats bl.a. bemärkelsedagar, egen vigsel, en närståendes begravningsdag och saldoledigheter. Ar 2019 uppgick antalet permitteringsdagar till 2 975 (2 499 år 2018). Förvaltningen för städ- och matservice ingår i Stadsmiljö år 2019.

Tabell 22: Antalet sjuk- och rehabiliteringsstödsdagar i kalenderdagar inom de olika sektorerna och enheterna

	Sjuk- dagar antal 2017	Frånvaro till följd av arbets- olyckor 2017 (ingår i sjuk- dagar)	Sjuk- dagar antal 2018	Frånvaro till följd av arbets- olyckor 2018 (ingår i sjuk- dagar)	Sjuk- dagar antal 2019	Frånvaro till följd av arbets- olyckor 2019 (ingår i sjuk- dagar)	Rehabili- terings- stöds- dagar 2017 *)	Rehabili- terings- stöds- dagar 2018 *)	Rehabili- terings- stöds- dagar 2019 *)	Sjuk- dagar sammanl./ löntagare 2018 **)	Sjuk- dagar sammanl./ löntagare 2019 **)
Koncernförvaltning och koncerntjänster	1 133	16	1 442	30	1 314	94	0	0	0	9,29	10,11
Miljö- och hälsoskyddet	302	0	315	5	368	0	0	0	214	9,74	10,51
· Veterinärvarlden	189	0	281	5	330	0	0	0	214	9,45	15,00
· Övervakningen av sanitära förhållanden	113	0	34	0	38	0	0	0	0	10,27	2,92
Bildningsväsendet	20 053	735	20 574	962	21 796	1 026	1 271	1 685	1 722	14,04	14,60
· Förvaltningen	231	0	124	0	61	0	11	0	0	10,50	4,07
· Undervisningsväsendet	7 866	93	7 220	85	8 006	132	350	459	863	11,24	10,80
· Småbarnspedagogik	10 537	642	11 928	850	12 753	890	540	983	859	18,23	20,87
· Övrigt bildningsarbete	1 419	0	1 302	27	976	4	370	243	0	11,09	7,75
Stadsmiljö	10 927	530	9 334	372	10 934	316	1 960	424	183	19,69	21,52
· Stadsmiljö	3 781	276	3 248	193	4 278	230	638	0	0	15,69	16,84
· Städtjänsterna	3 877	108	4 083	128	4 392	45	855	181	91	22,03	28,71
· Kosthället	3 269	146	2 003	51	2 264	41	467	243	92	23,69	22,42
Affärsverket Karleby Vatten	1 030	45	291	2	541	28	0	0	0	26,41	13,87
Regionala räddningsverket	1 827	50	1 576	19	2 098	184	77	131	67	16,46	18,57
Sammanlagt	35 272	1 376	33 532	1 390	37 051	1 648	3 308	2 240	2 186	15,43	15,98

*) Rehabiliteringsstöd kan beviljas då maximitiden för sjukdagpenning från Folkpensionsanstalten på 300 dagpenningdagar löper ut.

**) Sjukdagar sammanlagt/löntagare inkluderar sjukdagar och olycksfall, inte rehabiliteringsstödsdagar.

Förvaltningen för städ- och matservice ingår i Stadsmiljö år 2019.

Tabell 23: Sjukdagar enligt sjukfrånvarans längd/antalet fall inom de olika sektorerna och enheterna

	0 dagar 2018	0 dagar 2019	1-3 dagar 2018	1-3 dagar 2019	4-29 dagar 2018	4-29 dagar 2019	30-60 dagar 2018	30-60 dagar 2019	61-90 dagar 2018	61-90 dagar 2019	91-180 dagar 2018	91-180 dagar 2019	181- 365 dagar 2018	181- 365 dagar 2019
Koncernförvaltning och koncernitjänster	64	68	370	306	586	564	96	374	224	0	123	0	0	0
Miljö- och hälsoskyddet	15	20	41	50	105	42	81	121	89	61	0	97	0	0
· Veterinärvården	11	16	14	18	98	33	81	121	89	61	0	97	0	0
· Övervakningen av sanitära förhållanden	4	4	27	32	7	9	0	0	0	0	0	0	0	0
Bildningsväsendet	471	477	5 899	5 673	9 827	9 384	2 509	3 328	1 293	1 367	1 301	2 001	0	624
· Förvaltningen	6	8	46	24	49	5	90	33	0	0	0	0	0	0
· Undervisningsväsendet	283	253	2 278	2 482	3 340	3 815	907	965	281	428	783	370	0	196
· Småbarnspedagogik	140	166	3 146	2 831	5 748	5 136	1 342	2 121	1 012	939	518	1 631	0	428
· Övrigt bildningsarbete	42	50	429	336	690	428	170	209	0	0	0	0	0	0
Stadsmiljö	195	187	1 999	1 945	4 899	4 621	1 630	2 149	475	987	435	1 184	215	181
· Stadsmiljö	122	114	705	879	1 673	1 739	640	702	139	363	96	408	0	181
· Städtjänsterna	34	34	882	713	2 233	1 843	528	890	275	554	339	429	0	0
· Kosthållet	39	39	412	353	993	1 039	462	557	61	70	0	347	215	0
Affärsverket Karleby Vatten	16	15	117	132	115	324	0	87	61	0	0	0	0	0
Regionala räddningsverket	34	39	304	239	610	942	242	416	155	443	343	92	0	242
Sammanlagt	795	806	8 730	8 345	16 142	15 877	4 558	6 475	2 297	2 858	2 202	3 374	215	1 047

Förvaltningen för städ- och matservice ingår i Stadsmiljö år 2019.

KOKKOLA



KARLEBY