



Personalrapport 2020



Hulta daghems personal december 2020.



Innehåll

1. Inledning	3
2. Personalstrategin.....	4
3. Arbetsgivarens och personalens samarbete.....	8
4. Personalens antal	8
5. Personalen mätt i årsverken.....	9
6. Personalens struktur	11
7. Frånvaro från arbetet.....	11
8. Pensioneringar	15
9. Företagshälsovård	16
10. Arbetarskyddets verksamhetsberättelse.....	20
11. Inneluftsgruppens verksamhetsberättelse	20
12. Personalenkät.....	25
13. Nyckeltal.....	27

I. Inledning

Året har för varenda en i kommunens personal varit ett mycket annorlunda år. Efter att coronaviruset i mars kom in i vår vardag, har inget mer varit som förr. Arbetsätten har anpassats och modifierats under hela året för att följa restriktioner och hälsosäkerhet. Det har varit ett utmanande och omvälvande år för hela vår personal.

Skyddsutrustning, coronatestningar, vaccinationer, karantänbeslut och mycket annat är fenomen som under det här året blivit en del av vår vardag. Vi har också blivit bekanta med distansjobb och nya elektroniska arbetsätt. Kunder och klienter handleds på distans och eleverna har i två repriser fått undervisning på distans. Mycket av det vi lärt oss under detta år kommer vi att ha nytta av också framöver. Samhället har på ett enda år förändrats i grunden.

Året har också inneburit två samarbetsförfaranden i vår kommun. I februari inleddes samarbetsförhandlingar med anledning av kommunens ekonomiska balanseringsprogram Balans 2020 och servicestrukturutredningen. Besluten fattades i fullmäktige i juni. Samarbetsförhandlingarna avslutades vid årsskiftet i och med att Balans2020-helheten avslutades. I slutet av mars beslutade kommunstyrelsen att inleda samarbetsförhandlingar om permitteringar utgående från coronaläget och regeringens nedstängningsbeslut. Slutligen genomfördes ca 15 permitteringar på i medeltal en månad var.

I skrivande stund är epidemiläget i Finland inte under kontroll. Det innebär att restriktionerna skärps och osäkerheten i samhället återigen växer. Vi får ändå vara glada över att vi här hos oss har en fungerande smittspårning och att vi hittills lyckats bra med att spåra smittkedjorna på Kimitoön. Vi har också kommit bra igång med vaccinationerna, utgående från hur mycket vaccin vi får fördelat till oss. Tack till omsorgens personal för er insats.

Nu gäller det för oss alla att hålla ut lite till och orka med restriktioner och begränsningar ännu en tid. Vi måste våga tro på att vi går mot ljusare tider, både vad det gäller årstiden och epidemiläget. Det är nu viktigare än någonsin att vi stöder varandra och finns till för varandra. Snart vänder det.

Tack till alla i personalen för att ni orkar. Njut av de allt ljusare kvällarna och hämta kraft i den fina naturen vi har omkring oss här på Kimitoön.

Ett stort tack till hela Kimitoöns kommuns personal för ett gott arbete under verkligt utmanande förutsättningar.

Kimitoön, 7.3.2021

Erika Strandberg, förvaltningschef

2. Personalstrategin

Personalstrategin utgår från kommunens strategi och baserar sig på gemensamma värdegrunder; öppenhet, aktivitet, och förnyelse.

Personalstrategin tar fasta på fem delområden; rekrytering, ledar- och medarbetarskap, arbetshälsa, kunnande och belöning samt utvärdering och utveckling.

De fem delområdena utvärderas här i korthet:

a) Modern rekrytering

Sedan några år tillbaka använder vi kommunernas gemensamma rekryteringstjänst Kuntarekry. Via Kuntarekry har 2020 gjorts 77 rekryteringar och 327 ansökningar har kommit in. (60 rekryteringar och 187 ansökningar år 2019)

Rekryteringarnas fördelning 2020				
Anställningstyp				
Enhet	Rekryteringar	Arbetsplatser	Tillsvidare anställning	Visstidsanställning
Avdelningen för Miljö och teknik	2	2	2	0
Bildningsavdelningen	15	15	3	11
Förvaltningsavdelningen	0	0	0	0
Omsorgsavdelningen	58	70	38	33
Utvecklingsavdelningen	2	2	0	2
Totalt	77	89	43	46

Antal sökande			
Enhet	Rekryteringar	Ansökningar	Antal sökande/rekrytering
Avdelningen för Miljö och teknik	2	21	11
Bildningsavdelningen	15	92	6
Förvaltningsavdelningen	0	0	0
Omsorgsavdelningen	58	202	3
Utvecklingsavdelningen	2	12	6
Totalt	77	327	4

Siffrorna visar med stor tydlighet var rekryteringsutmaningarna finns. Hela 75 % av rekryteringarna hör till social- och hälsovården där också antalet sökande per rekrytering är lägst. Under år 2020 har det varit svårt att rekrytera läkare, vårdpersonal, socialarbetare och socialhandledare. Läkarläget är ändå bättre än på länge med tre tillsvidareanställda läkare.

Under år 2020 har kommunens rekryteringsprocess systematiserat och en rekryteringsgrupp koordinerar alla rekryteringar. Genom rekryteringsgruppen finns det alltid någon som kan processen och kan lägga ut en rekryteringsannons på ett standardiserat sätt. Likaså sköts kontakten och återkopplingen till de sökande mer systematiskt än tidigare via rekryteringsgruppen.

En viktig del av en lyckad rekrytering är introduktionen till arbetet. Under de senaste åren har ett mer systematiserat introduktionsätt tagits i bruk med hjälp av det elektroniska verktyget Intro. Intro är planerat för att försnabba den nyanställdas väg in i arbetet och för att underlätta för den som sköter introduktionen. Intro är en helt mobilkompatibel molntjänst, vilket betyder att den nyanställda kommer åt programmet varifrån som helst med vilken apparat som helst. I Intro-programmet har en allmän introduktion gjorts upp som alla

verksamheter ska använda sig av. Förutom den allmänna introduktionen kan varje verksamhet skapa sin egen introduktionsplan.

56 nyanställda personer har under 2020 fått ta del av Intro. Silva daghem har tagit ibruk verktyget, de har introducerat 14 personer under 2020. Sommarjobbarna introducerades i sin helhet via en egen introduktionsplan i Intro.

B) Välfungerande ledar- och medarbetarskap

Under året har kommunens förmän träffats regelbundet för s.k. förmansträffar. På förmansträffarna möts information från politiker och den operativa ledningen och den information som kommer från arbetsplatserna.

Under hösten 2020 deltog 15 förmän i en digital ledarskapsutbildning "Ledarstigen". Utbildningen fortsätter med en ny period för nya personer under år 2021. Kommunens ledarstig är ett förändrings- och utvecklingsprogram för alla som jobbar i nyckelposition i kommunen. Ledarstigen är ett sätt att testa och ta i bruk nya arbetssätt i vardagen, tillsammans med kollegorna. Det är en samling nya verktyg och insikter som ger energi och inspiration att orka i jobbet. Det är ett nätverk av andra likasinnade ledare från andra sektorer och kommuner att dela insikter och erfarenheter med.

Förmännen har haft möjlighet att på distans delta i tre olika föreläsningar med externa föreläsare. Föreläsningarna har handlat om att leda i kris- och i undantagsförhållanden samt i förändringsledarskap.

Utbildning för politiker har förverkligats i form av gemensamma seminarier för politiker och tjänstemän. Under året har ordnats tre seminarier och/eller aftonskolor där politiker och tjänstemän tillsammans diskuterat aktuella frågor.

Informationen i kommunen har huvudsakligen skötts med hjälp av intranätet och med hjälp av e-post. Intranätet fungerar som den huvudsakliga informationskanalen inom kommunen. Förutom direkt personalinformation presenteras mindre nyheter om evenemang, händelser och nyheter inom kommunen på intranätet.

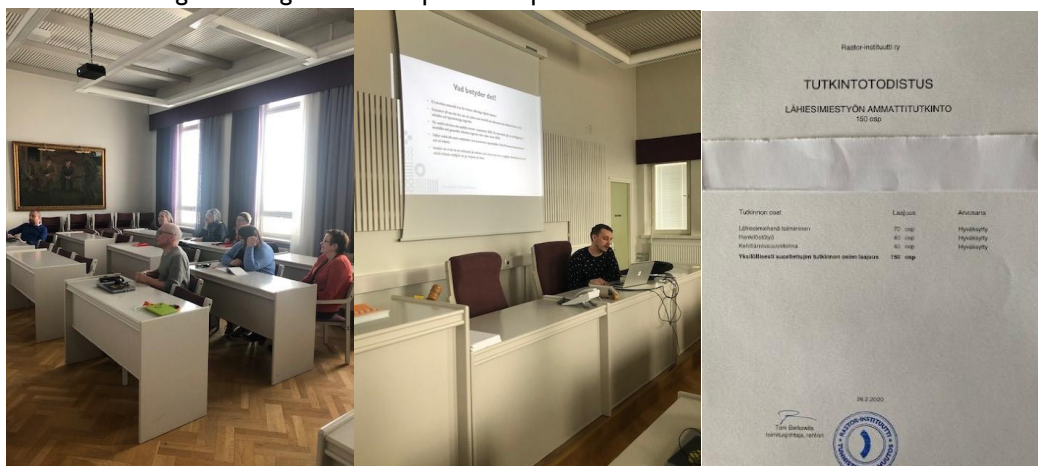
c) Arbetshälsa

Åtgärder kring arbetshälsa finns närmare beskrivet i kapitel 9 företagshälsovård.

d) Kunnig personal och olika former av belöning

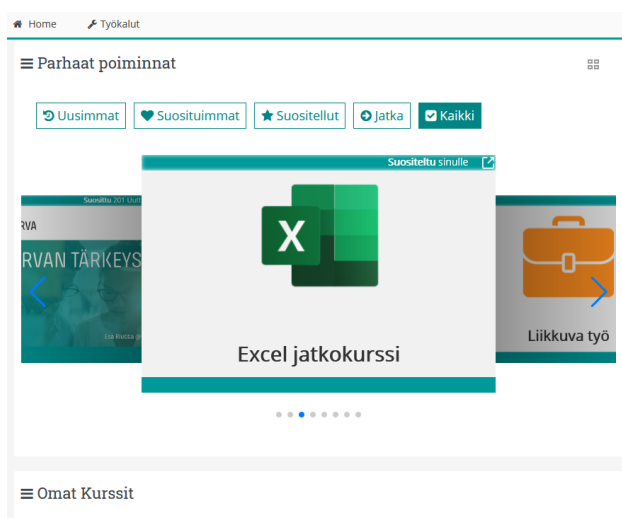
Under år 2020 har 190 personer deltagit i fortbildning totalt 434 dagar. Det betyder att medeltalet per person blir 2,3 dagar.

Sedan hösten 2019 har erbjudits en ny form av kortutbildningar inom kommunen. Varje torsdag erbjuds en dryg timmes utbildning i olika aktuella teman under namnet Torsdagsnytt. Inom Torsdagsnytt har under 2020 utbildats i användning av olika appar, mobiltelefonens funktioner, användning av molntjänster, effektivare distansarbete, samt användning av Office 365. Torsdagsnytt är öppet för hela kommunens personal. Torsdagsnytt har haft uppehåll under mars-augusti och genomförts sporadiskt på distans under hösten.

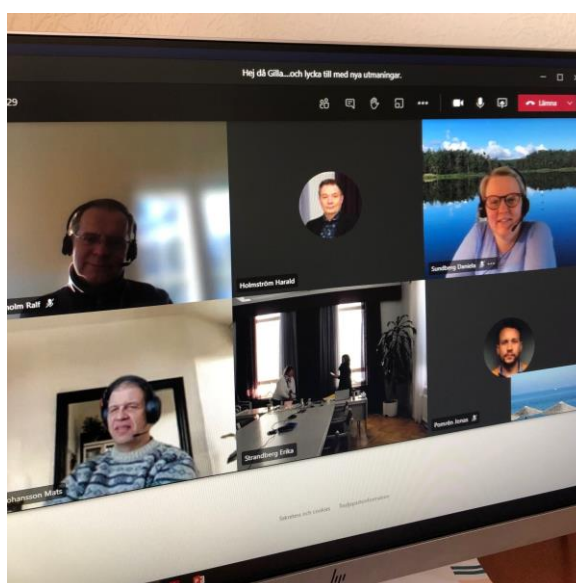


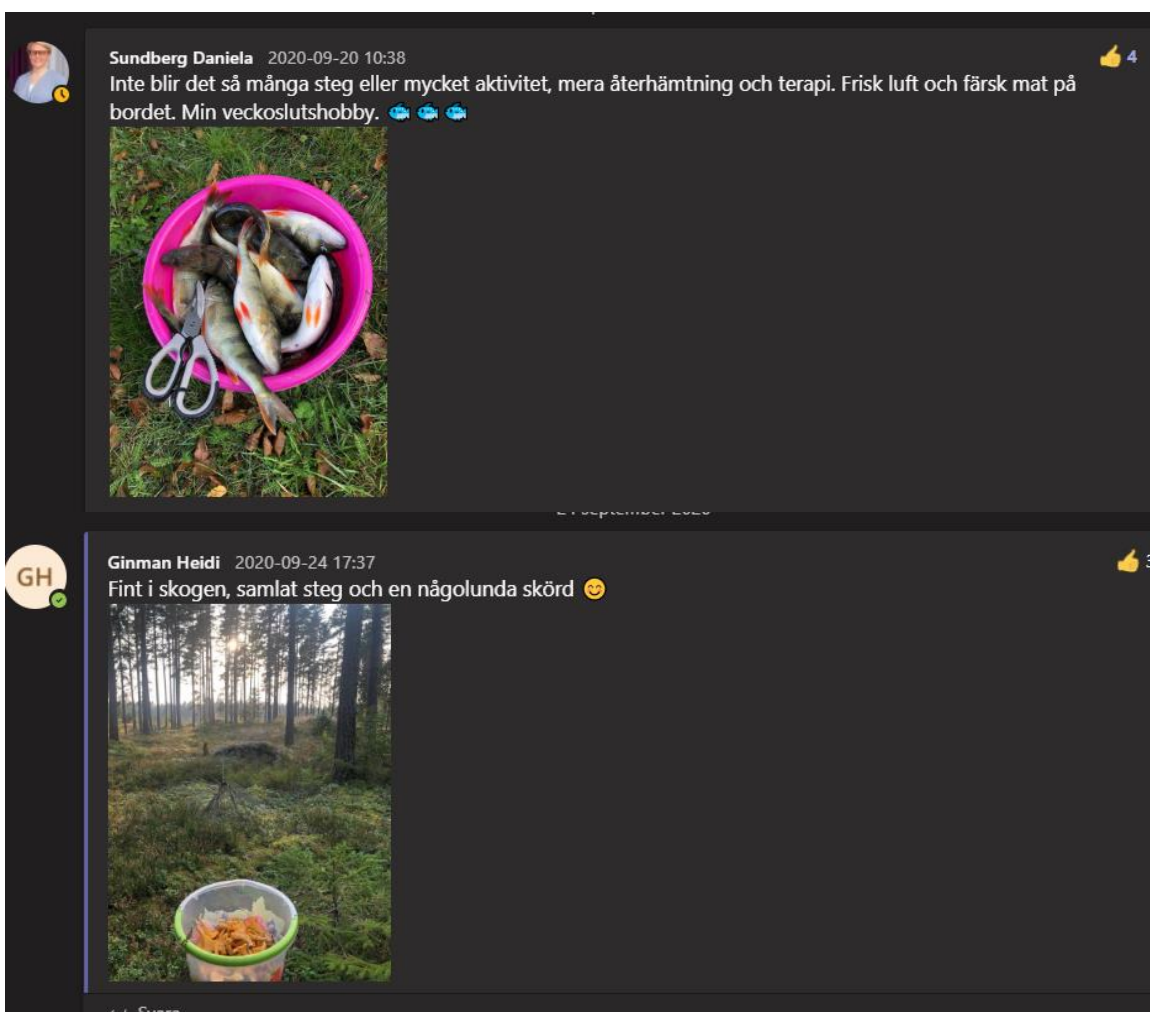
I september 2018 startade ett 1,5 år långt utbildningsprogram för teamledare och för ledare. Tjugo personer deltog i utbildningen som ledde till teamledarexamen och två personer deltog i ledarskapsutbildningen som ledde till specialyrkesexamen i ledarskap. Utbildningen producerades av utbildningsföretaget Rastor och finansierades som läroavtal. Utbildningens moduler behandlade bl.a. coachande ledarskap, kommunikation på arbetsplatsen, arbetsjuridik, ekonomi och konflikthantering. Alla deltagare gjorde ett projektarbete som ett utvecklingsprojekt i det egna arbetet. Utbildningsprogrammet avslutades i januari 2020 med en enskild presentation av utvecklingsprojektet inför bedömare och den egna handledaren.

Ett nytt sätt att utbilda personalen startades med en pilotgrupp i november 2020 och fortsatte till februari 2021. Utbildningsportalen heter WistecOnline och består av kortkurser förverkligade som videon inom olika program. De kurser som pilotgruppen fick ta del av var Windows, Teams, Word och Excel. Pilotgruppen bestod av 10 sekreterare som träffades regelbundet på distans och utvärderade varje del. Materialet var drygt och alla var ense om att utbildningsvideona var till stor nytta i det dagliga arbetet.



Möten och utbildningar har förverkligats på olika sätt, på distans och på avstånd ute i naturen. Användningen av Microsoft Teams har blivit en del av personalens vardag. Kaffepauser hålls via Teams och via Teams delas bilder och upplevelser. Som exempel kan nämnas utbyte av lunchrecept och inspiration till motion delas flitigt i olika grupper på Teams. Teams är ett bra verktyg för att hålla arbetsgemenskapen levande trots att personalen inte träffas fysiskt på arbetsplatsen.





Lönejusteringar

År 2020 hade en avtalsenlig lönejustering.

Allmän förhöjning 1.8.2020

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjdes 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen var 26 euro, dock minst 1,22 procent.

Vi jobbar i enlighet med personalstrategin där vi fastslår att vi fokuserar på att hitta rätt arbetsuppgifter åt rätt anställd, dvs. att utnyttja den kunskap som finns hos den anställda. Vi uppmuntrar varje medarbetare att aktivt söka information och kunskap som behövs i det egna arbetet och att stöda kompetenshöjande utbildning.

e) Utvärdering och uppföljning

I kommunen finns flertal andra planer som stöder och kompletterar strategin. Årligen uppgörs personalbudget och personalrapport.

3. Arbetsgivarens och personalens samarbete

Den viktigaste formen för samarbete utgörs av samarbetskommittén. Samarbetskommittén höll nio möten under år 2020. Samarbetskommittén bestod av sex personalrepresentanter och två arbetsgivarrepresentanter.

Ordinarie

Madeleine Karlsson, ordförande (FOSU)
 Christoffer Sourander (FOSU)
 Ann-Marie Kinos (JAU)
 Raili Törnqvist (JAU)
 Kerstin Lindholm (KoHo)

Kenneth Johansson (KoHo)
 Anneli Pahta -19.10.2020 (arbetsgivarens representant)
 Erika Strandberg (arbetsgivarens representant)

Ersättare

Ingela Mollgren-Gustafsson
 Pia Nyman

Beatrice Heyman-Andersson

Siv Asplund

Utöver de formella mötena träffades förvaltningschefen och huvudförtroendemännen till informella möten regelbundet. Huvudförtroendemännen deltar på fullmäktiges aftonskolor och seminarier.

4. Personalens antal

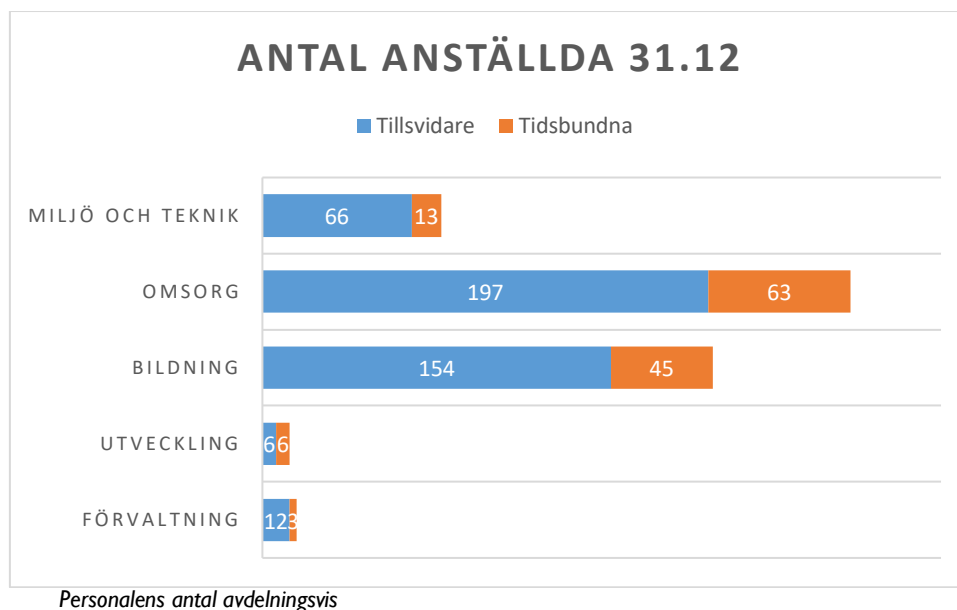
Personalens antal var 31.12.2020 565 anställda, varav 435 tillsvidare anställda och 130 tillsvidare anställda. I denna siffra ingår samtliga anställda vid 31.12.2020 med undantag av vuxeninstitutets timlärare. I siffran ingår också sysselsatta.

Anställda 31.12.2020

Verksamhet	Tillsvidare anställda	Visstids anställda	Totalt 2020	Totalt 2019
Förvaltning	12	3	15	16
Utveckling	6	6	12	14
Bildning	154	45	199	208
Omsorg	197	63	260	283
Miljö och teknik	66	13	79	88
Totalt	435	130	565	609

I totala antalet ingår även personal som är tjänst-, arbets- eller familjelediga. För en del av dessa har det i stället anställts vikarie vilket gör att för en tjänst/befattning finns två personer med arbetsförhållande.

I siffran ingår också inhoppare som jobbat bara en dag eller en timme den givna dagen. Personalens totala antal är alltså inget tillförlitligt sätt att mäta hur resurserna används.



77 procent av kommunens personal är tillsvidare anställd och 23 procent är tidsbundet anställd. På Kimitoöns siffror inverkar svårigheter att få tag i behörig personal inom vissa sektorer.

5. Personalen mätt i årsverken

Under år 2020 minskade årsverken med 26 årsverk, eller med 5 %. Det betyder att vi under år 2020 använt 5 % mindre till löner jämfört med år 2019. Jämfört med budgeterat inför år 2020 visar bokslutet på 15 årsverk färre.

Avdelning	Enhet	10-12/2018	BS 2019	BG 2020	BS2020
	110 Förvaltningsavdelningen	16	17	16	16,5
	130 Utvecklingsavdelningen	10	10	9	9,1
10 Koncerttjänster		26	26	25	25,6
	310 Småbarnspedagogskikten	54	53	50	50,4
	320 Utbildningsenheten	114	110	105	105,2
	330 Vuxenutbildningsenheten	2	2	2	2,0
	340 Biblioteksenheten	9	8	8	8,3
	350 Fritidsenheten	10	11	14	9,5
30 Bildningsavdelningen		189	184	179	175,3
	510 Omsorgens förvaltning	4	4	4	4,4
	520 Socialenheten	31	29	26	22,7
	530 Äldreomsorgsenheten	132	135	136	130,1
	540 Hälsovårdsenheten	81	77	73	71,6
50 Omsorgsavdelningen		248	244	240	228,9
	710 Miljö och teknik förvaltning	2	2	2	2,7
	720 Tillsynsenheten	7	7	7	6,6
	730 Fastighetsenheten	60	58	60	56,1
	740 Samhällstekniska enheten	5	5		4,5
	750 Planläggningsenheten	2	2	2	2,0
70 Miljö och teknik		76	74	70	71,9
TOTALT		539	528	513	502
	minskning		-10,8	-14,6	-26,3

Årsverk

Det viktigaste nyckeltalet för personalstyrkan är årsverk. Årsverken räknar om utbetalda löner till hela årsverk. Det betyder att i årsverken är alla som fått lön beaktade, allt från korttidsvikariat på en dag till anställningsförhållanden som pågått hela året. Därför är årsverk det i särklass viktigaste mätetalet för hur kommunens personalresurser används.

Ett årsverke innebär ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidsarbetandes arbetsinsats räknas om till årsverken i förhållande till deltidsprocenten (t.ex. en person som arbetar 50 % hela året = 0,5 årsverken). Deltiden beräknas enligt arbetstiden.

$\text{Årsverke} = \text{avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar} / 365 * (\text{deltidsprocenten} / 100)$

Arbetsinsatsen för en person som varit anställd endast en del av året räknas som arbetsdagar i förhållande till hela året (t.ex. för en anställd $1.3 - 31.5 = 92 / 365 = 0,25$ årsverken). De årsverken som räknats ut på detta sätt räknas sedan ihop.

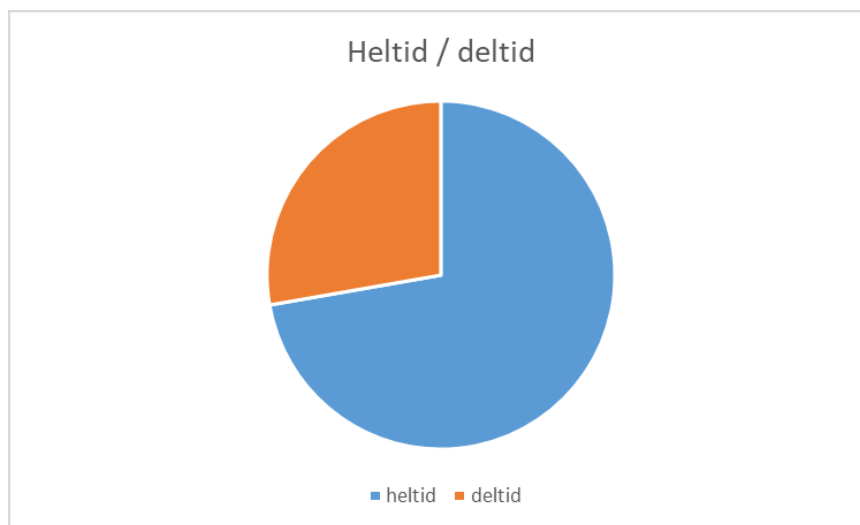
(källa: Statistikcentralen)

Från början av år 2019 har kommunen ett nytt, kraftigare personalförvaltningsprogram som ger oss möjlighet att få korrekta uppgifter om personalmängd, utfört arbete och sjukfrånvaro i realtid under året. Det betyder samtidigt att de tidigare använda siffrorna (år 2018 och tidigare) över personalens antal, årsverk och sjukfrånvaro inte är jämförbara med de nya.

6. Personalens struktur

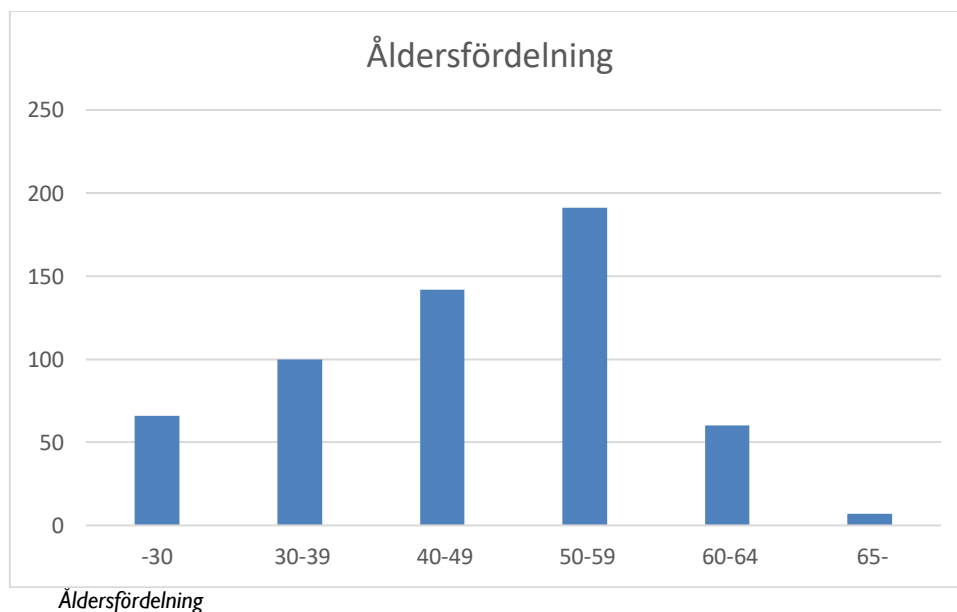
Kvinnor och män

Kommunen är en kvinnodominerad arbetsplats. Den 31.12.2020 är 85 procent kvinnor och 15 procent män.



Heltid och deltid

31.12.2020 arbetade 72 procent av kommunens personal heltid och 28 procent deltid. Deltidsanställningen kan bero på t.ex. partiell vårdledighet, deltidspension eller deltidsbefattning.



Åldersfördelning

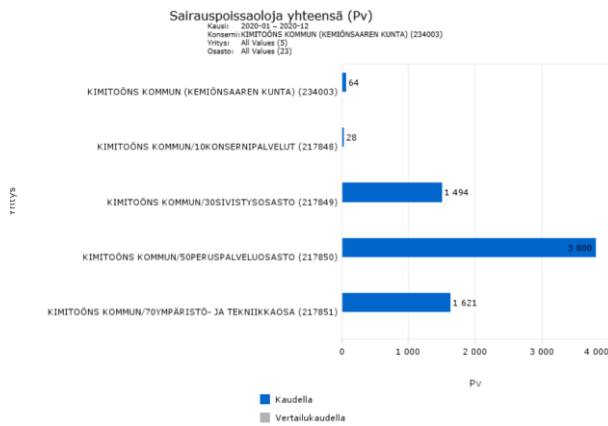
Kommunen har en ganska väl spridd åldersfördelning. Personalens medelålder är 46,1 år.

7. Frånvaro från arbetet

Det totala antalet sjukdagar år 2020 är 7 007 (år 2019 var antalet dagar 8 442). Per person blir sjukfrånvaron 2020 12,84 dagar (2019: 13,86 dagar) då man använder det totala antalet anställda 31.12. Om man relaterar sjukfrånvaron till årsverk är sjukfrånvaron per årsverk 13,9 dagar per årsverk (2019:15,9). Kommuner och städer mäter detta på olika sätt, så vid ev jämförelser behöver man veta vilket nyckeltal som gäller.

Sjukfrånvaroprocent per avdelning:

SJUKFRÅNVARODAGAR 2020

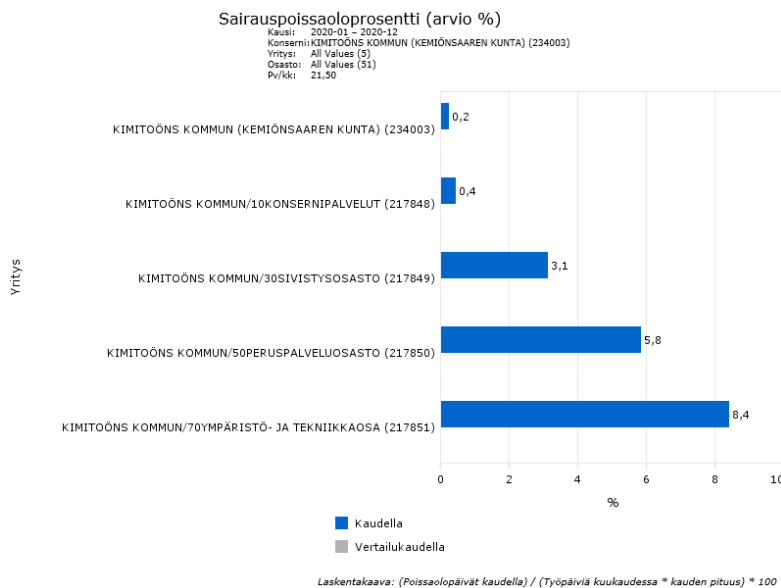


Totalt 7 007 sjukfrånvarodagar

11

Pihlajalinna

Ett annat sätt att mäta sjukfrånvaron är genom en sk. sjukfrånvaroprocent. Det här mätetsättet används också av privata sektorn. Enligt nationella försäkringsbolags uppgifter rör sig en medelnivå på sjukfrånvaroprocenten kring 4-5 %. Kimitoön's sjukfrånvaroprocent för år 2020 var 4,2 %.



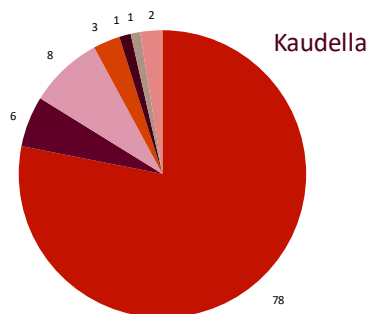
4,2 % Medeltal

14

Pihlajalinna

HÄLSOPROCENT

Sjukfrånvaro räknat på hela personalen i %



**Andelarna räknat på hela personalens sjukfrånvaro. En person finns endast en gång i en period.*

Ett suveränt resultat!

13 16.01.2021

Jämförelse period

Pihlajalinna

78 % av personalen har inte en enda sjukfrånvarodag under år 2020.

Sjukdagar fördelat på långa / korta sjukskrivningar

LÅNGA SJUKFRÅNVARON 2020

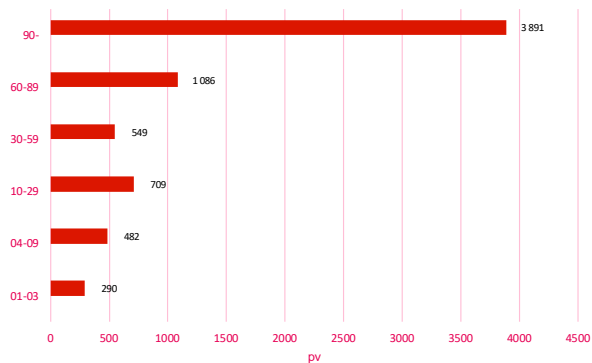
- Långa sjukfrånvaron är 3 037 dagar, 73 st, 27 personer fördelat enligt följande:
 - Över 90 dagar, 13 personer
 - 60 – 89 dagar, 6 personer
 - Över 30 – 59 dagar, 8 personer

Andelen långa sjukfrånvaron är 43,3 % av alla sjukfrånvarodagar.

18

Pihlajalinna

LÄNGDEN PÅ SJUKLEDIGHETERNA



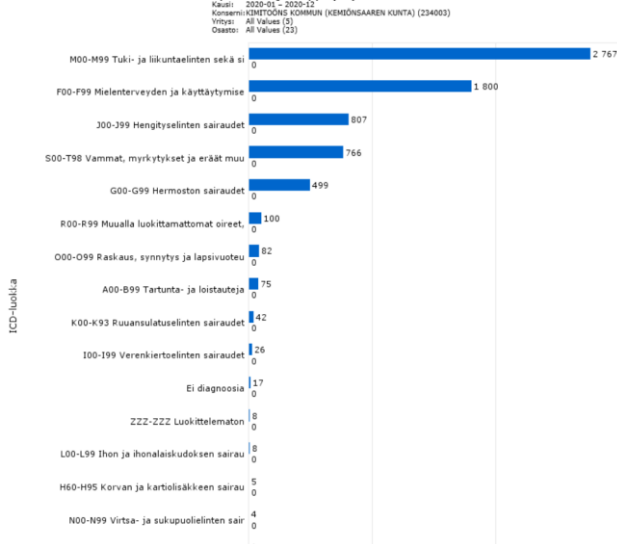
Sjukledighet (antal personer)

	01-03	04-09	10-29	30-59	60-89	90-
■ Kaudella	98	80	37	13	15	19
■ Vertallukaudella	0	0	0	0	0	0



Pihlajalinna

Sairauspoissaolojen syyt (Pv)



Flest sjukfrånvarodagar:

- M00-M99, Stöd- och rörelseorgan 2 767 pv
- F00-F99, Mentala hälsan 1 800 pv
- J00-J99, Andningsorgan 807 pv
- S00-T98, skador, förgiftningar 766 pv

Pihlajalinna

Sjukfrånvaron enligt diagnoser.

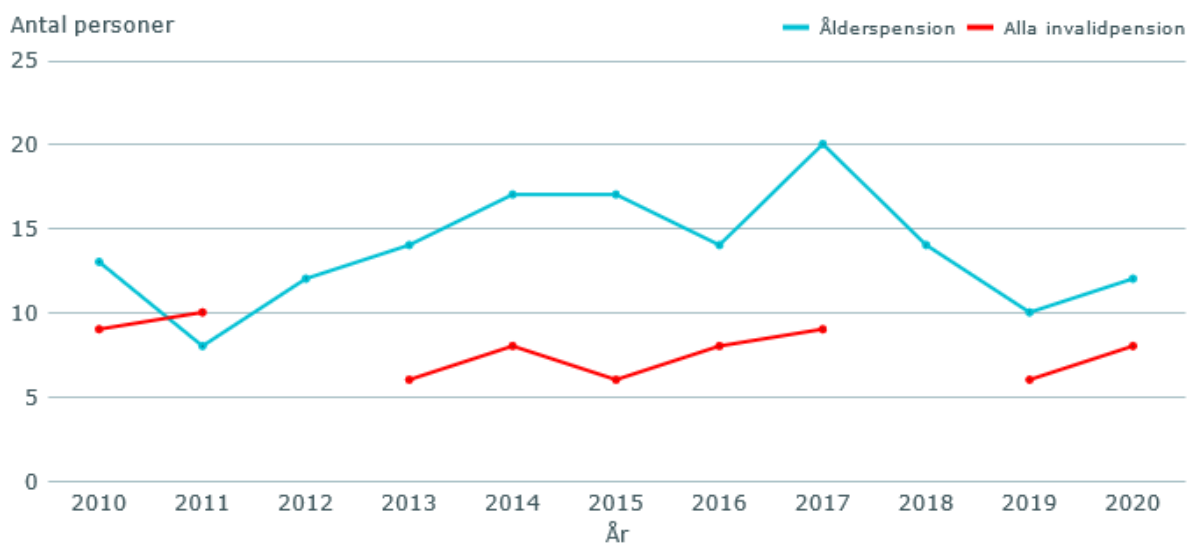
8. Pensioneringar

Under år 2020 har 12 personer avgått med ålderspension, varav 8 i delinvalidpension eller invalidpension. Medelåldern för pensionsåldern i kommunen var år 2020 60,2 år (59,5 år 2018). Medelåldern i medelstora kommuner var 61,3 år.

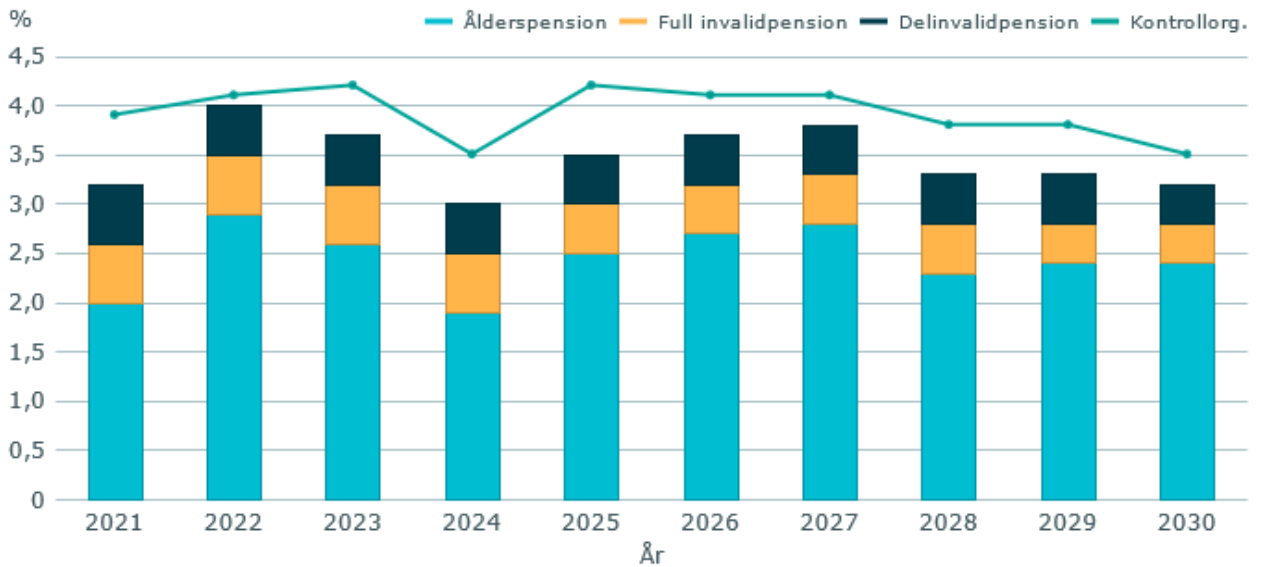


Ledande tandläkare Anna-Maija Hamido går i pension efter 29 år i kommunens tjänst.

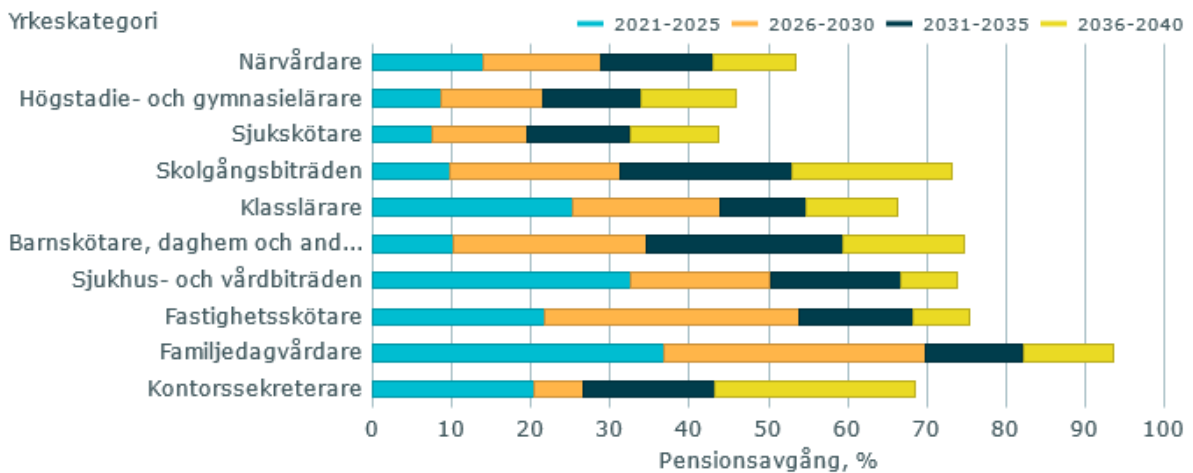
Antalet personer som gått i pension



Pensioneringsprognos



Pensioneringsprognos enligt yrke



9. Företagshälsovård

Företagshälsovården har köpts av Pihljalinna. År 2020 var det första hela verksamhetsåret med Pihljalinna som producent.

För år 2020 sattes följande mål upp för företagshälsovårdssamarbetet:

1) Processerna kring tidigt stöd och ingripande för arbetshälsan förstärks med hjälp av ett nytt samarbetsverktyg mellan företagshälsovården och kommunen. Förmännen får med verktyget alarm när en persons frånvaro överskrider uppsatta gränser. Alarmet leder till en dokumenterad diskussion och ev. stödåtgärder.

Utvärdering:

Syftet med handlingsplanen för tidigt stöd och ingripande är att hjälpa förmän och medarbetare att tillräckligt tidigt identifiera problem med arbetsförmågan, våga ta upp frågan till diskussion och agera målmedvetet för att förbättra situationen.

Förmannen får påminnelse från programmet för tidigt stöd då de definierade gränserna överskrids. Då är det förmännens uppgift att ta saken till tals och börja utreda arbetsförmågan. Förmannen noterar i programmet för tidigt stöd att förmannen har tagit situationen till tals. Vid behov inleds nödvändiga förändringar i arbetet på arbetsplatsen.

Om problemen fortgår efter att förmannen och arbetstagaren utrett arbetsförmågan tar man kontakt med företagshälsovården för ett arbetsmiljösamtal. I samtalet deltar arbetstagaren, förmannen och representant från företagshälsovården.

Portalen för tidigt stöd och ingripande har tagits i bruk i organisationen. Portalen stöder handlings sättet kring handlingsplanen för tidigt stöd och ingripande.

Under år 2021 kommer vi att utarbeta mätverktyg för att mäta i hur stor grad programmet används och att förmännen reagerar och använder detta arbetssätt fullt ut.

2) Samarbetet med företagshälsovården systematiseras genom att sätta fokus på arbetssätten kring långtidssjukskrivningar och arbetsprövningar. Företagshälsovårdens arbetsförmågecoach är en viktig samarbetspart.

Utvärdering:

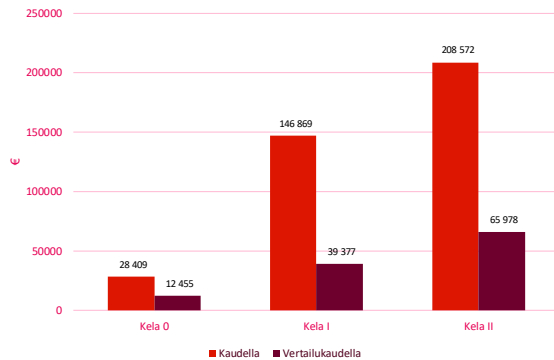
Under år 2020 har man tillsammans med företagshälsovården gått igenom alla längre sjukskrivningar och gjort upp en plan tillsammans med personerna. Arbetsförmågecoachen har utrett stödmöjligheter och hjälpt till att rekommendera vägar till rehabilitering eller omskolning. Hos arbetslivscoachen har gjorts 69 besök under år 2020.

3) Systematisk dialog och uppföljning mäter resultatet av företagshälsovårdens insatser.

Företagshälsovården kostade år 2020 totalt 383 850 euro (2019 totalt 254 00 euro). Summorna före FPA-ersättning. Under första halvan av år 2019 fungerade företagshälsovården delvis som Dalmed, delvis som övergångslösning. Det betyder att resurserna som erbjöds inte motsvarar de tjänster som idag erbjuds av Pihljalinna, bl.a. fanns inte läkarresurser. Därför är inte nivåerna jämförbara. Efter innevarande år kan man göra en utvärdering av företagshälsovårdstjänsternas kostnad och effekt, då mer tillförlitliga jämförelser över tid finns att tillgå.

INVESTERING I ARBETSHÄLSOVÅRD

Helhetskostnad uppdelat i FPA klasser (€)



Helhetskostnad:

- 383 850 €
- KL0 = 28 409 €
- KL1 = 146 869 €
- KL2 = 208 572 €
- 640 personer
- 599 €/pers/år

24 16.01.2021

Pihlajalinna

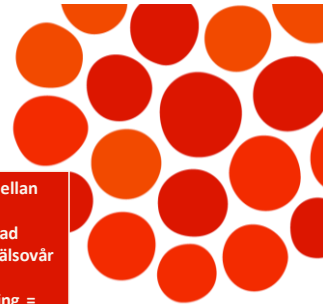
Kostnaderna för företagshälsovården delas in i två ersättningsklasser:

Ersättningsklass I innefattar kostnaderna för förebyggande verksamhet och verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, t.ex. arbetsplatsutredningar, arbetsplatsbesök, hälsoundersökningar och rådgivning som gäller arbetshälsa.

Ersättningsklass II innefattar kostnader för sjukvård på allmänläkarnivå och kostnader för annan hälso- och sjukvård som erbjuds utöver den förebyggande företagshälsovården

Ersättningen för förebyggande företagshälsovård är 60 % och för sjukvård 50 % av de godtagbara kostnaderna. Den ersättning som betalas till en arbetsgivare kan inte överskrida maximibeloppet av ersättningen per arbetstagare.

INVERKAN / INVESTERING



År	Arbetsplatshälsovård/kostnad/person/år	Arbetsplatshälsovårdens helhetskostnad/år	Skillnaden mellan fjolårets helhetskostnad Arbetsplatshälsovårdens kostnadsökning = INBESPARNING
2018	245 000 €	415 €	
2019	254 000 €	418 €	
2020	383 851 €	599 €	300 649 €

430 500 € (uppskattad inbesparing)
 - 129 851 € (omedelbara arbetsplatshälsovårdens kostnadsökning)
 = 300 649 € inbesparing

20

Pihlajalinna

SJUKFRÅNVARO OCH DESS UPPSKATTADE KOSTNADER

År	Sjukfrånvarodagar	Uppskattat a pris	Helhetskostnad €	Skillnad till föregående år = INBESPARING
2018	8 695	å 300 €/pv	2 608 500 €	Ei tiedossa 2017
2019	8 442	å 300 €/pv	2 532 600 €	74 900 €
2020	7 007	å 300 €/pv	2 102 100 €	430 500 €

10. Arbetarskyddets verksamhetsberättelse

Arbetarskyddet i kommunen har under år 2020 bestått av en arbetarskyddskommitté med tre arbetarskyddsfullmäktige, tre vice arbetarskyddsfullmäktige samt representanter för företagshälsovården, främst företagshälsovårdare, ibland också företagsläkaren.

Arbetarskyddschefsjobbet har varit vakant under större delen av året. Uppgifterna har skötts enligt följande:

Januari-februari: Som arbetarskyddschef fungerade Gisela Sjöblom på 40 %. Sjöbloms huvudsakliga uppgifter som barnatillsyningsman övergick till Åbo stad från 1.3.2020 och därmed blev arbetarskyddschefsuppgiften vakant.

Februari-november: Förvaltningschef Erika Strandberg har skött arbetarskyddschefsuppgifter vid sidan av sina normala uppgifter.

Från november: Som arbetarskyddschef på 30 % anställdes Eva Isaksson-Holmberg.

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör bland annat att utveckla arbetarskyddsverksamheten för personalen i kommunen, bereda arbetarskyddskommitténs möten och handleda i arbetarskyddsfrågor.

Arbetarskyddskommittén har sammanträtt i regel varannan vecka, på hösten mer sällan, under året, och behandlat bland annat följande ärenden:

- Riskbedömningar:
syftet med riskbedömningarna är att observera risker som påverkar arbetet och att förutse faror i arbetet. Under år 2020 har riskbedömningarna för samtliga verksamheter begärts in och gått igenom.
- HaiPro-anmälningar: olycksfall och risksituationer rapporteras för att synliggöra risker och brister i verksamheternas säkerhet. Anmälan går till förmannen som går igenom anmälan och föreslår eller inför åtgärder för att förhindra att olyckan/situationen händer igen. Vid behov tar arbetarskyddet kontakt med enheten för att reda ut ärendet eller föreslå förbättrande åtgärder.
- Arbetsplatsutredningar och uppföljningar har gjorts till olika avdelningar och enheter.
- representanter för arbetarskyddskommittén har deltagit i utbildningar gällande arbetarskydd.

11. Inneluftsgruppens verksamhetsberättelse

Kommunens inneluftsgrupp, bestående av representanter från företagshälsovården, arbetarskyddet, förvaltningen samt tekniska avdelningen, har under år 2020 sammanträtt vid ett tillfälle för att diskutera inomhusluftsproblem i kommunens fastigheter.

Till gruppens uppgifter hör:

- fungerar som expertgrupp gällande inneluftsfrågor
- gör vid behov granskningar i fastigheterna och uppgör en plan för vilka åtgärder som skall vidtas
- informerar enheternas personal om planerna
- kallar vid behov in utomstående experter för att lösa inneluftsproblemen
- uppgör en sammanfattning av problemen samt lösningarna och informerar om detta inom enheterna
- ger vid behov åtgärdsförslag för att förbättra innelufts kvaliteten
- uppgör årligen en sammanfattning av alla under året behandlade ärenden
- tar ställning till gjorda konditionsgranskningar och ger sitt förslag till prioriteringsordning gällande kommande renoveringsbehov

12. Upprätthållande av arbetsförmågan

Kommunen erbjuder sina anställda en elektronisk kultur- och motionsedel förmån. Förmånen är värd 60 euro per anställd per år. Förmånen användes av 262 personer (250 personer 2019) till ett totalbelopp på 13774 euro (12835 euro 2019) dvs i medeltal 53 euro per person. Användningen fördelades sig enligt följande: kultur 22 procent och motion 78 procent.

I konditionssalen i Dalsbruk får kommunens personal träna en gång per vecka gratis.

Under hösten 2019 startades en stegkampanj ”Vi är på gång”, där alla i personalen kunde delta enhetsvis för att samla steg under en månad. Den enhet som samlat flest steg/deltagare vann en samvarokväll i Kasnäs. De som samlat flest steg under hösten 2019 till våren 2020 var HVC-mottagningen. Kampanjen fortsatte under hösten 2020 och höstens vinnare var Kimitonejdens skolas / Kimitoöns gymnasiums personal. Personalen på enheten har ivrigt deltagit i kampanjen och samlat många steg. Vinsten var 500 €, som kan använda till avkoppling eller aktivitet.

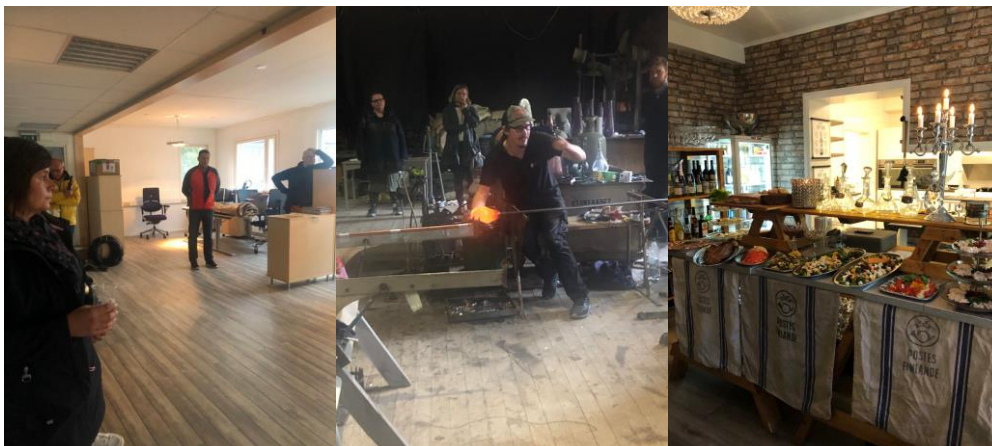


Några av personalen har deltagit i Vasaloppet. Deltagande i ett motionslopp per år stöds med 40 €.

För att stöda välmående i arbetet höjde kommunen beloppet från 25 euro till 35 euro per anställd för arbetskamraterna att göra något tillsammans. Arbetsplatserna får fritt välja sitt eget program och i år har de flesta arbetsgemenskaperna beställt olika matpaket från olika företag till sin arbetsplats och ätit gott tillsammans. Ingen gemensam julfest ordnades i år.

Enhetens eget program utnyttjades av 18 enheter och 196 deltagare, vilket betyder att ca 39 procent av personalen deltog i denna verksamhet.

Ingen Kuntoremontti-rehabilitering eller Sundia-rehabilitering ordnades i under året.



Kansliernas tykyeftermiddag med företagsbesök i början av hösten.

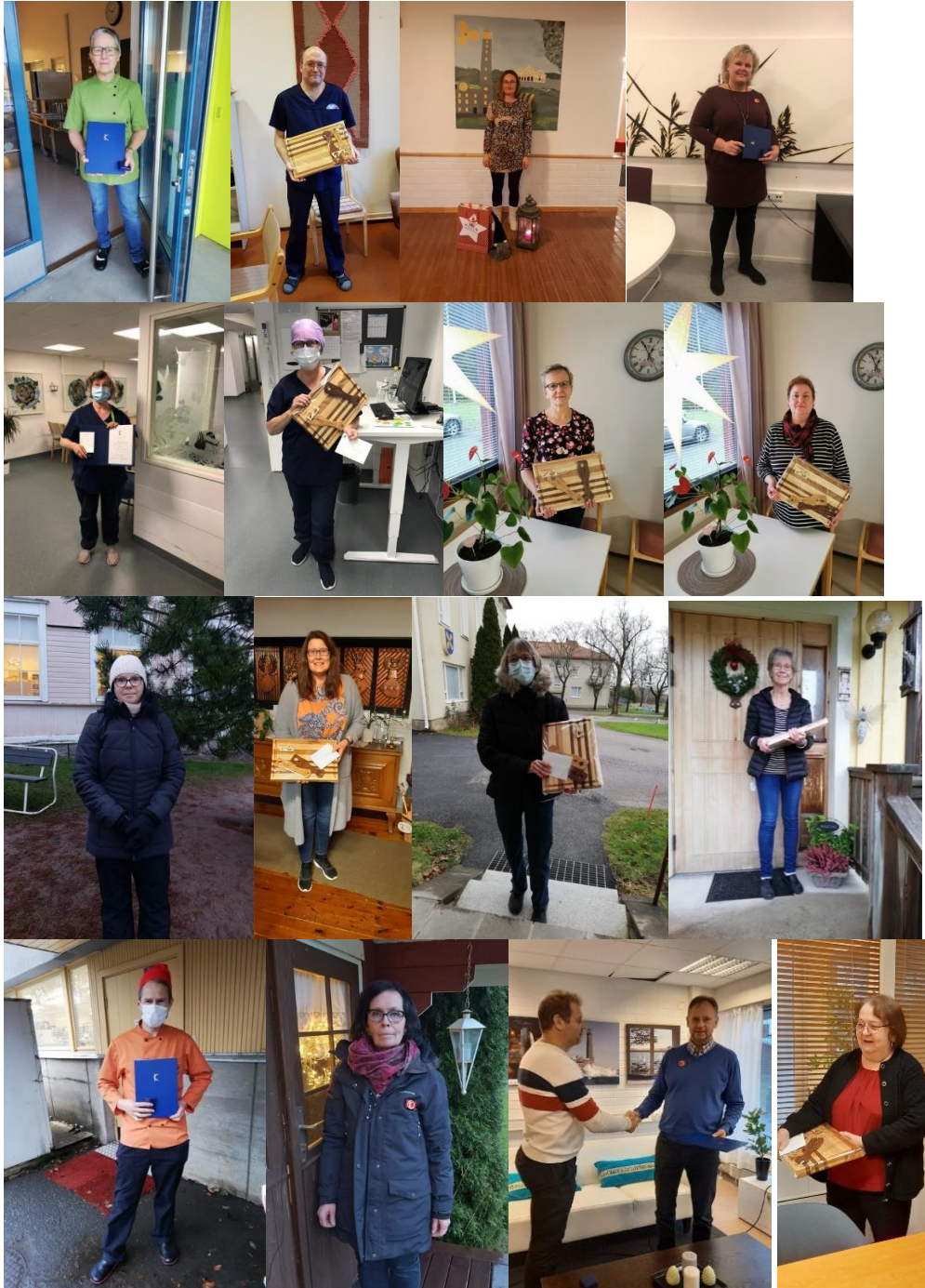


Almahemmets personal på Tykydag i Storfinnhova Gårds bastu.

I december premierades personal som varit 20, 30 och 40 år anställda i kommunen av den egna enheten. Bilder och gratulationer publicerades på intran.



Uppvaktning på distans, Birgitta Ginström 30 år i tjänst.



De som fyller 50 och 60 år uppvaktas med blommor, kaffe, tårta och en gåva från kommunen. Arbetskamraterna brukar uppvakta med en gåva som samlats ihop.



Förvaltningen uppvaktade en 50 åring på distans.



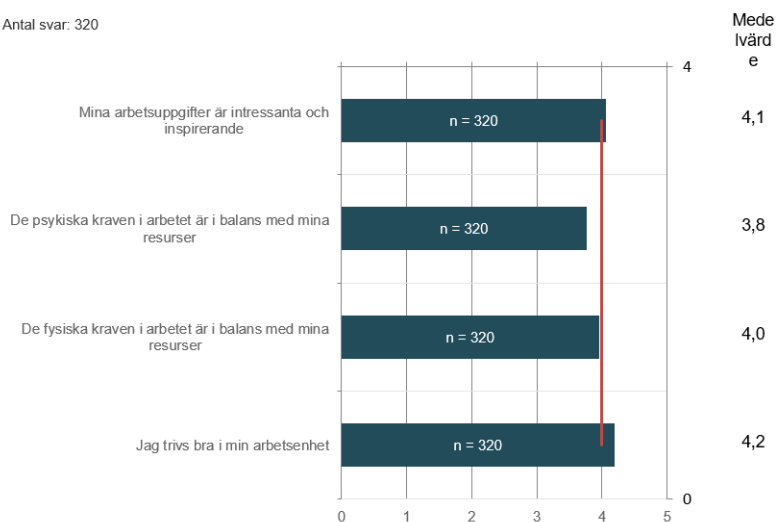
Fritidsenheten uppvaktade sin personal som fyllt 30, 40 och 50 år.

I2. Personalenkät

I november-december 2020 genomfördes en personalenkäten som fick 320 svar. Det motsvarar en svarsprocent på 57 %. Personalen uppgav i enkäten att man trivs med sina arbetsuppgifter och att arbetsuppgifterna är intressanta och inspirerande. Man var också nöjd med sin arbetsgemenskap. T.ex. fick frågan "I vår enhet ber vi om hjälp och hjälper varandra" ett medelvärde på 4,0 (skala 1-5).

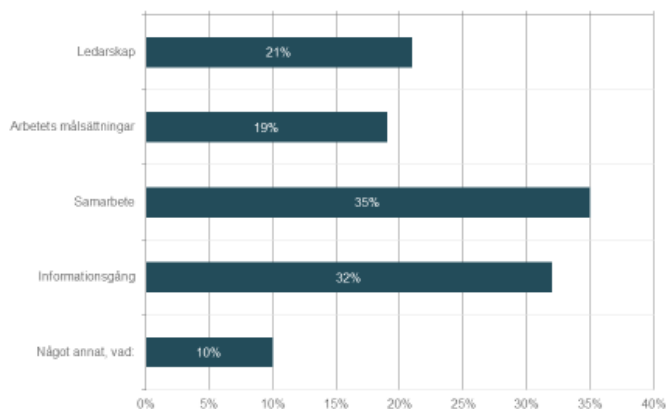
11. Arbetshälsa och arbetsförmåga

Antal svar: 320



På frågan om vad som är det viktigaste utvecklingsområdet på arbetsenheten lyftes samarbete och informationsgång fram.

10. Vad anser du att är det viktigaste utvecklingsområdet i din arbetsenhet (välj ett):



Så här bearbetas enkätresultaten vidare under vintern 2021:

v 4-12 Förmännen tar upp resultaten på sin enhets möten och diskuterar där

Erika Strandberg (förvaltningschef) eller Eva Isaksson-Holmberg (arbetarskyddschef) kan bjudas in för att vara med och diskutera resultaten.

- Arbetsgemenskapen summerar vad ni diskuterar och en kort sammanfattning skickas till er enhetschef och avdelningschef.
- v 11 Samarbetskommittén diskuterar enkätresultaten.
 - v 13 Ledningsgruppen sammanfattar och drar slutsatser på basen av de summeringar som kommit in från arbetsgemenskaperna.
 - v 14-15 Återkoppling via intra och via förmansträff. Presenteras åtgärdsförslag och plan kring vad som ska förbättras eller göras annorlunda.

13. Nyckeltal

PERSONAL

(1000€)

Ordinarie personal	435
Tillfälligt anställda	130
Personalkostnader	23 071
Löner	18 332
Bikostnader	6 767

PERSONALSTRUKTUR

Personalens medelålder	46 år 1 månad
Ålderspensioneringar	12
Deltidspensioneringar	5
Sjukfrånvaro	13,9 kalenderdagar / anställd (årsverk)

PERSONALINVESTERING

€/anställd

Företagshälsovård, brutto	599
Företagshälsovård, netto	ca 330
Utbildning	164
UUA-verksamhet	35