



Personalrapport 2021



Innehåll

1. Inledning	3
2. Personalstrategin.....	4
3. Arbetsgivarens och personalens samarbete.....	7
4. Personalens antal	7
5. Personalen mätt i årsverken	9
6. Personalens struktur	10
7. Frånvaro från arbetet.....	11
8. Pensioneringar	13
9. Företagshälsovård	15
10. Arbetarskyddets verksamhetsberättelse.....	18
11. Inneluftsgruppens verksamhetsberättelse	18
12. Personalenkät.....	22
13. Nyckeltal.....	24

I. Inledning

Ett år fyllt av skyddsutrustning, coronatestningar, vaccinationer, karantänbeslut, distansmöten och hybridmetoder. Pandemin som kom i mars 2020 har fortsatt prägla vår vardag i kommunen inom alla våra sektorer och verksamhet. Personalen har varit utsatt men ändå motiverat och yrkesmässigt fortsatt serva våra kommuninvånare på bästa möjliga sätt.

I skrivande stund är epidemiläget i Finland igen inte under kontroll och vi lever mitt i den tredje vågen med nya mutationer av viruset. Restriktionerna är igen skärpta och osäkerheten i samhället växer. Vi måste våga tro på en ljusare framtid och att pandemin snart lättar så vi kan börja leva och verka enligt det nya normala.

Under året har inom kommunens förvaltning flera viktiga rekryteringar varit aktuella. Förvaltningschefen valdes av fullmäktige i februari till ny kommundirektör, kontrollern valdes i april av fullmäktige till ekonomi- och personalchef (tidigare förvaltningschef) och i juni valde fullmäktige ny omsorgs- och näringslivschef (tidigare utvecklingschef). I december valde kommunstyrelsen ny bildningschef som tillträder från januari 2022.

Det har minst sagt varit turbulent och härifrån är det motiverat att jobba framåt tillsammans för vårt bästa Kimitoön.

I juni togs på nationell nivå beslutet om att godkänna lagstiftningen vilket innebär att från 2023 övergår social- och hälsovården till välfärdsområdena. Det här kommer innebära stora förändringar för kommunen och kommer långt prägla den kommande vardagen under år 2022. Redan under hösten inledde vi med regelbundna personalinfon kring reformen för att aktivt ta med personalen i processen. Det viktigt att belysa också förändringen för personalen som blir kvar i kommunen efter reformen.

Höstens personalenkät visar på hög arbetsmotivation bland kommunens anställda, man trivs med sina arbetskamrater och med sina arbetsuppgifter och man anser själv som anställd att man har en kompetens som krävs för arbetsuppgifterna. Det här är något vi måste ta vara på och värna om. Det ska kännas bra att komma på jobb och det ska kännas bekvämt att jobba tillsammans.

Arbetet med den nya kommunstrategin pågår och under processens gång har ledord som gemenskap och framtidstro lyfts upp. Fenomenen som inte bara ska leda oss som kommun utan leda oss även som arbetsgivare och som anställd.

Ett stort tack till hela personalen för ert engagemang, för att ni orkar och för att ni vill jobba i Kimitoöns kommun.

Tillsammans har vi klarat oss så här långt, tillsammans tar vi oss ur detta, tillsammans bygger vi framtiden.

Kimitoön, december 2021

Daniela Sundberg, ekonomi- och personalchef

2. Personalstrategin

Personalstrategin utgår från kommunens strategi och baserar sig på gemensamma värdegrunder; öppenhet, aktivitet, och förnyelse. Personalstrategin kommer att uppdateras under våren 2022.

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 2021 gjorts 98 rekryteringar och 364 ansökningar har kommit in. (77 rekryteringar och 327 ansökningar år 2020)

Rekryteringarnas fördelning 2021				
Enhet	Rekryteringar	Arbetsplatser	Anställningstyp	
			Fast anställning	Visstidsanställning
Avdelningen för Miljö och teknik	8	8	7	2
Bildningsavdelningen	26	27	8	20
Förvaltningsavdelningen	2	2	2	0
Omsorgsavdelningen	59	74	46	41
Utvecklingsavdelningen	3	3	2	1
Totalt	98	114	65	64

Antal sökande 2021			
Enhet	Rekryteringar	Ansökningar	Antal sökande/rekrytering
Avdelningen för Miljö och teknik	8	56	7
Bildningsavdelningen	26	136	5
Förvaltningsavdelningen	2	19	10
Omsorgsavdelningen	59	117	2
Utvecklingsavdelningen	3	36	12
Totalt	98	364	4

Siffrorna visar med stor tydlighet var rekryteringsutmaningarna finns. Hela 60 procent av rekryteringarna hör till social- och hälsovården där också antalet sökande per rekrytering är lägst. Det blir allt svårare att rekrytera utbildad personal inom social- och hälsovård men också till sk expertuppgifter (ergoterapeut, talterapeut, planläggare osv). Under år 2021 har läget vad gäller rekrytering av läkare och personal inom socialvården varit bättre än på många år.

Under år 2021 har kommunens rekryteringsprocesser fortsättningsvis systematiserats 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.

År 2021 har 38 nyanställda fått ta del av Intro, (2020 tog 56 nyanställda personer del av Intro). Silva daghem har tagit i bruk verktyget och gjort egna specifika introduktioner för sin personal, de har introducerat 11 nyanställda under år 2021, (under år 2020 introducerade Silva 14 personer). Sommarjobbarna introducerades i sin helhet via en egen introduktionsplan i Intro. Pågående Intro introduktioner vid årsskiftet är 12 stycken.

B) Välfungerande ledar- och medarbetarskap

Under året har kommunens förmän träffats regelbundet för s.k. förmänsträffar. Under år 2021 dock på distans. På förmänsträffarna möts information från politiker och den operativa ledningen och den information som kommer från arbetsplatserna.

Ekonomi- och personalchefen delger månatligen info till alla förmän via sk månadsbrev som inkluderar olika aktuella ärenden som t.ex. rekryteringar, personbyten, lönefrågor och info från företagshälsovården.

Utbildning för de nya förtroendevalda har ordnats under hösten 2021.

Under året har det ordnats ytterligare fyra seminarier och/eller aftonskolor där förtroendevalda och tjänstemän tillsammans diskuterat aktuella frågor.

Den administrativa personalen deltog under våren 2021 i en medarbetarutbildning kallad teamutmaning. Teamutmaningen var en av åtgärderna för att utveckla samarbetet och kommunikationen som lyftes upp som utvecklingsmål i personalenkäten hösten 2020. Teamutmaningen gick ut på att personalen över avdelningsgränserna jobbade tillsammans med olika projekt och på så vis försöka hitta nya samarbetsformer, lära känna varandra och skapa samhörighet efter en lång tid av distansarbete.

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 2021 har 149 personer deltagit i fortbildning totalt 535 dagar. Det betyder att medeltalet per person blir 3,6 dagar.

Hösten 2019 startades en ny form av kortutbildningar inom kommunen, sk torsdagsnytt. I samband med pandemin kom torsdagsnytt att läggas på is men från hösten 2021 har kurserna igen startat. Varje torsdag erbjuds en dryg timmes utbildning i olika aktuella teman. Under hösten har det utbildats inom dataskydd, ärendehantering, leverantörsportalen, genomgång av lönespecifikationens info och tvåstegsautentisering. Torsdagsnytt är öppet för hela kommunens personal och man kan delta i de flesta kurser både på plats eller på distans.

För personalen erbjuds olika former av utbildning och kursverksamhet, både internt och externt.

En stor del av utbildningarna och kurserna erbjuds online som webinarier vilket medför att man kan delta varifrån som helst.

Inom kommunen har vi bl.a. utbildningsportalen WistecOnline som består av kortkurser förverkligade som videon inom olika program som t.ex. Windows, Teams, Word och Excel.

Inom dataskyddet erbjuds en kortkurs via Navisec vilken inkluderar fem olika delområden och avslutas med test efter varje delområde varefter man erhåller ett diplom över utförd kurs. Varje anställd uppmanas till att delta i kursen för att stärka sina kunskaper vad gäller dataskyddet.

Självstudiematerial



Grunderna för datasäkerhet och integritet



Personuppgifter och dess behandling



Datasäkerhet och dataskydd i distansarbet

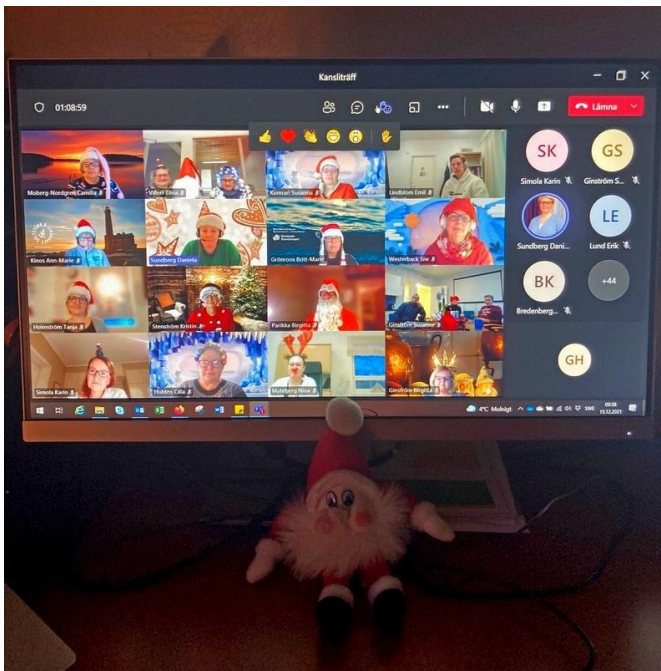


Nätfiske



Offentlighet och sekretess av information

Möten, utbildningar och andra sammankomster förverkligas idag på flera olika sätt än tidigare. Personalen träffas på distans, på andra fysiska platser än arbetsplatsen och också ofta ute i naturen. Användningen av Microsoft Teams har blivit en del av personalens vardag. Teams är ett bra verktyg för att hålla arbetsgemenskapen levande trots att personalen inte träffas fysiskt på arbetsplatsen.



Kansliträff för kanslipersonalen



Ledningsgruppen diskuterar strategi

Lönejusteringar

År 2021 hade en avtalsenlig allmän löneförhöjning och en lokal justeringspott.

Allmän förhöjning 1.4.2021

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjdes 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen var 1,0 procent.

Lokal justeringspott 1.4.2021

Den lokala justeringspotten var 0,8 procent av lönesumman inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Syftet med justeringspotten var att först och främst vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna.

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. Personalstyrkan och frånvaron följs upp kvartalsvis under året som en del av delårsrapporten.

3. Arbetsgivarens och personalens samarbete

Den viktigaste formen för samarbete utgörs av samarbetskommittén. Samarbetskommittén höll sju möten under år 2021. 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)
Erika Strandberg (arbetsgivarens representant)
Daniela Sundberg, från 1.3.2021 – (arbetsgivarens representant)

Ersättare

Ingela Mollgren-Gustafsson
Pia Nyman

Beatrice Heyman-Andersson

Siv Asplund

Utöver de formella mötena träffades ekonomi- och personalchefen och huvudförtroendemännen till informella möten regelbundet. Huvudförtroendemännen deltar i fullmäktiges aftonskolor och seminarier.

4. Personalens antal

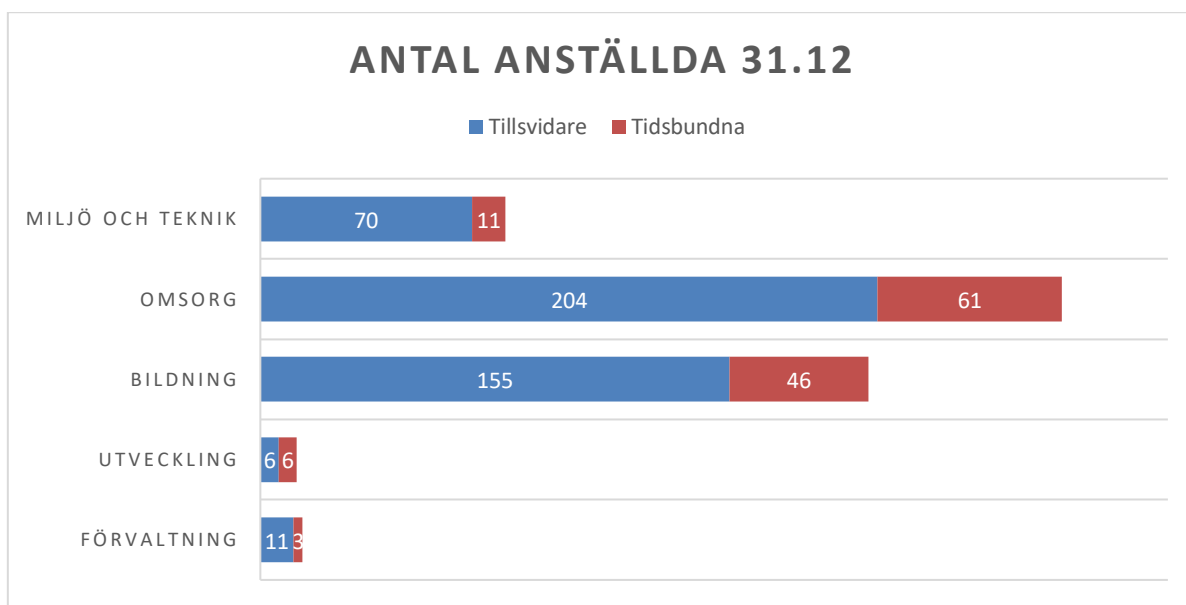
Personalens antal var 31.12.2021 573 anställda, varav 446 tillsvidare anställda och 127 visstid anställda. I denna siffra ingår samtliga anställda vid 31.12.2021 med undantag av vuxeninstitutets timlärare. I siffran ingår också sysselsatta.

Anställda 31.12.2021

Verksamhet	Tillsvidare anställda	Visstids anställda	Totalt 2021	Totalt 2020
Förvaltning	11	3	14	15
Utveckling	6	6	12	12
Bildning	155	46	201	199
Omsorg	204	61	265	260
Miljö och teknik	70	11	81	79
Totalt	446	127	573	565

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



78 procent av kommunens personal är tillsvidare anställd och 22 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 2021 minskade årsverken med 7 årsverk, eller med 2 procent. I och med att det under året verkställdes en löneförhöjning har lönerna i euro inte sjunkit utan stigit en del men dock ändå mindre än om inte årsverken minskat. Jämfört med budgeten för år 2021 visar bokslutet på 2 årsverk färre.

Avdelning	Enhet	10-12/2018	BS 2019	BG 2021	BS2020	BS 2021
	110 Förvaltningsavdelningen	16	17	16	16,5	17,0
	130 Utvecklingsavdelningen	10	10	10	9,1	8,9
10 Koncerttjänster		26	26	27	25,6	25,9
	310 Småbarnspedagogskikten	54	53	50	50,4	46,3
	320 Utbildningsenheten	114	110	102	105,2	102,4
	330 Vuxenutbildningsenheten	2	2	2	2,0	2,2
	340 Biblioteksenheten	9	8	8	8,3	7,8
	350 Fritidsenheten	10	11	10	9,5	9,8
30 Bildningsavdelningen		189	184	171	175,3	168,4
	510 Omsorgens förvaltning	4	4	4	4,4	4,0
	520 Socialenheten	31	29	25	22,7	21,5
	530 Äldreomsorgsenheten	132	135	137	130,1	131,8
	540 Hälsovårdsenheten	81	77	72	71,6	75,8
50 Omsorgsavdelningen		248	244	238	228,9	233,0
	710 Miljö och teknik förvaltning	2	2	2	2,7	2,0
	720 Tillsynsenheten	7	7	7	6,6	6,6
	730 Fastighetsenheten	60	58	45	56,1	51,5
	740 Samhällstekniska enheten	5	5	5	4,5	5,2
	750 Planläggningsenheten	2	2	2	2,0	2,0
70 Miljö och teknik		76	74	61	71,9	67,3
TOTALT		539	528	497	502	495
	minskning		-10,8	-30,9	-26,3	-7,16

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.

*Årsverke = avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar/365 * (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.

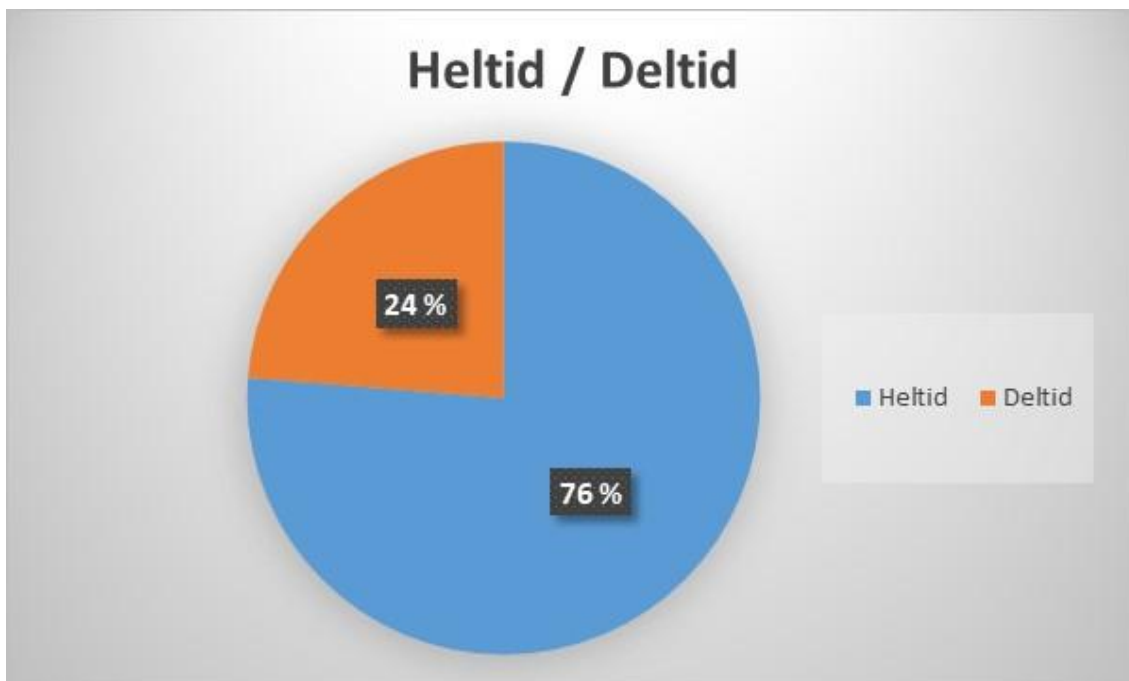
(källa: Statistikcentralen)

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

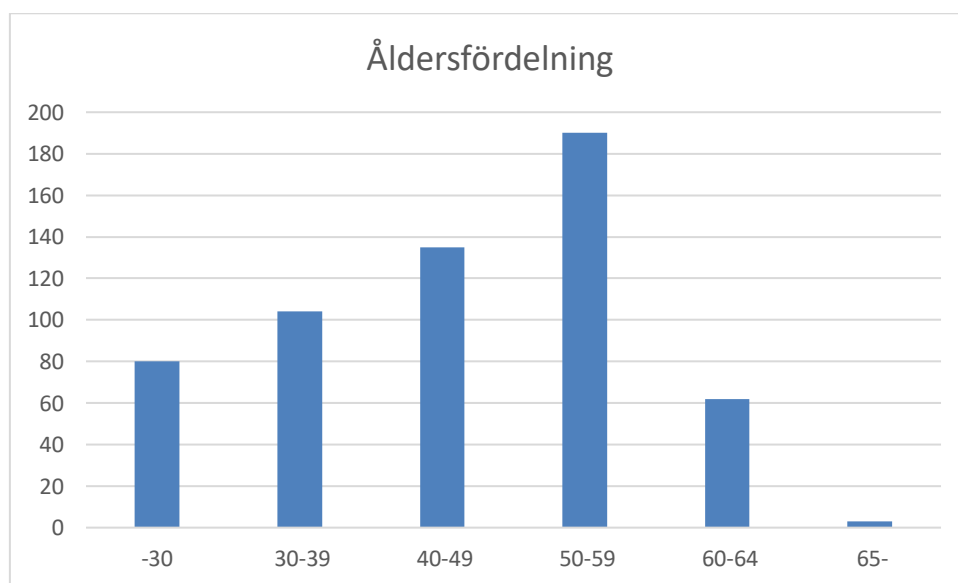
Kvinnor och män

Kommunen är en kvinnodominerad arbetsplats. Den 31.12.2021 är 85 procent kvinnor och 15 procent män.



Heltid och deltid

Per den 31.12.2021 arbetade 76 procent av kommunens personal heltid och 24 procent deltid. Deltidsanställningen kan bero på t.ex. partiell vårdledighet, deltidspension eller deltidsbefattning.



Åldersfördelning

Kommunen har en ganska väl spridd åldersfördelning. Personalens medelålder är 45,5 år.

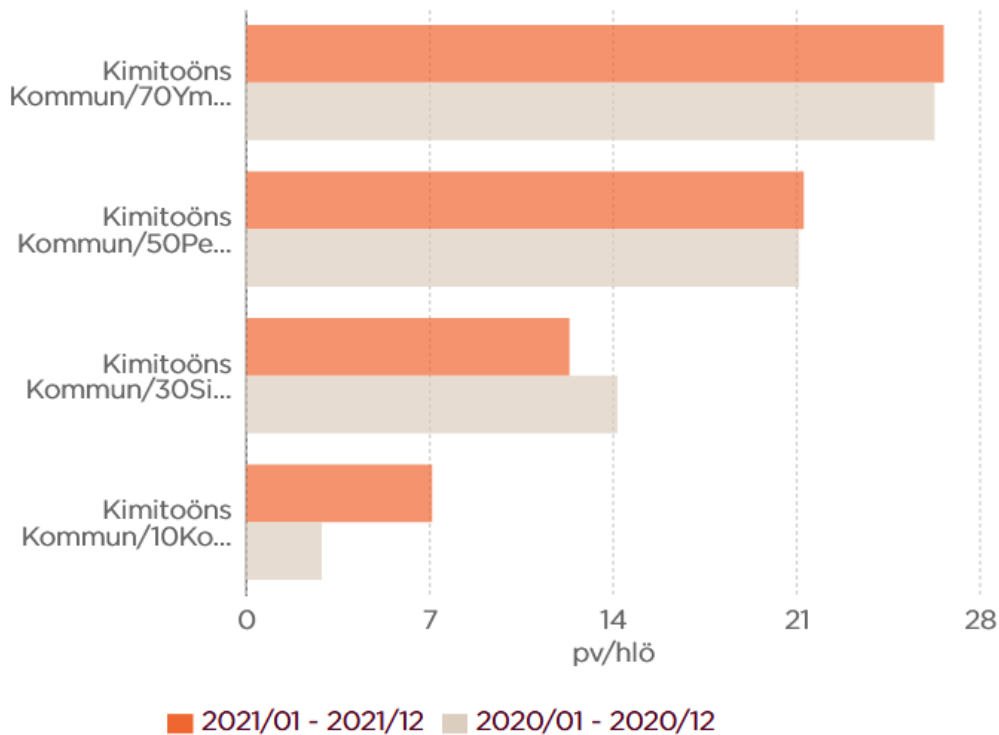
7. Frånvaro från arbetet

Det totala antalet sjukdagar år 2021 är 6 936 (år 2020 var antalet dagar 7 007). Per person blir sjukfrånvaron år 2021 12,1 dagar (2020: 12,84 dagar) då man använder det totala antalet anställda per 31.12. Om man relaterar sjukfrånvaron till årsverk är sjukfrånvaron 14,0 dagar per årsverk (2020: 13,9). Kommuner och städer mäter detta på olika sätt, så vid ev jämförelser behöver man veta vilket nyckeltal som gäller.

- Sjukfrånvarodagar totalt 6 938
- Sjukfrånvarodagar 12 dagar/person (6938: 570)
- Över 90 dagar sjukfrånvaro 25 personer, totalt 4 157 dagar, 166 dagar/person.
- 1-3 dagar sjukfrånvaro 76 personer, totalt 250 dagar 3,8 dagar/person.

Sjukfrånvaroprocent per avdelning 2021:

Sairauspoissaolot yrityksittäin



70 Avdelningen för Miljö- och teknik, 1 112 dagar, 26,6 dagar/person.

50 Omsorgsavdelningen 4 927 dagar, 21,3 dagar/person.

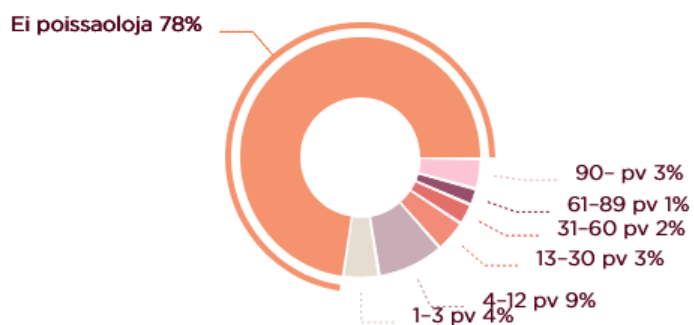
30 Bildningsavdelningen 812 dagar, 12,3 dagar/person.

10 Koncerttjänster 85 dagar, 7,1 dagar/person.

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 %. Kimitoöns sjukfrånvaroprocent för år 2021 var 4,7 % (2020: 4,2 %).

Hälsoprocent

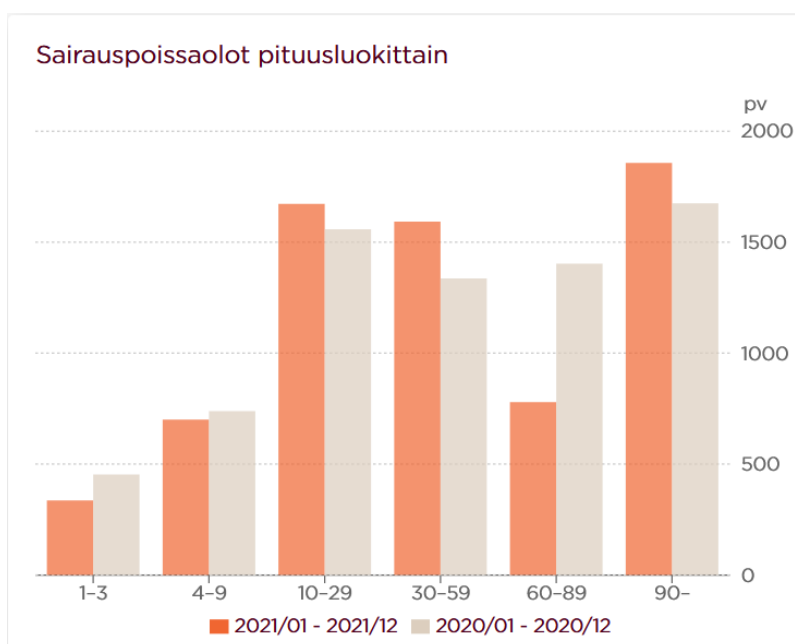
Terveysprosentti



2021/01 - 2021/12

78 % av personalen har inte en enda sjukfrånvarodag under år 2021.

Sjukdagar fördelat på långa / korta sjukskrivningar, jämförelse 2020/2021



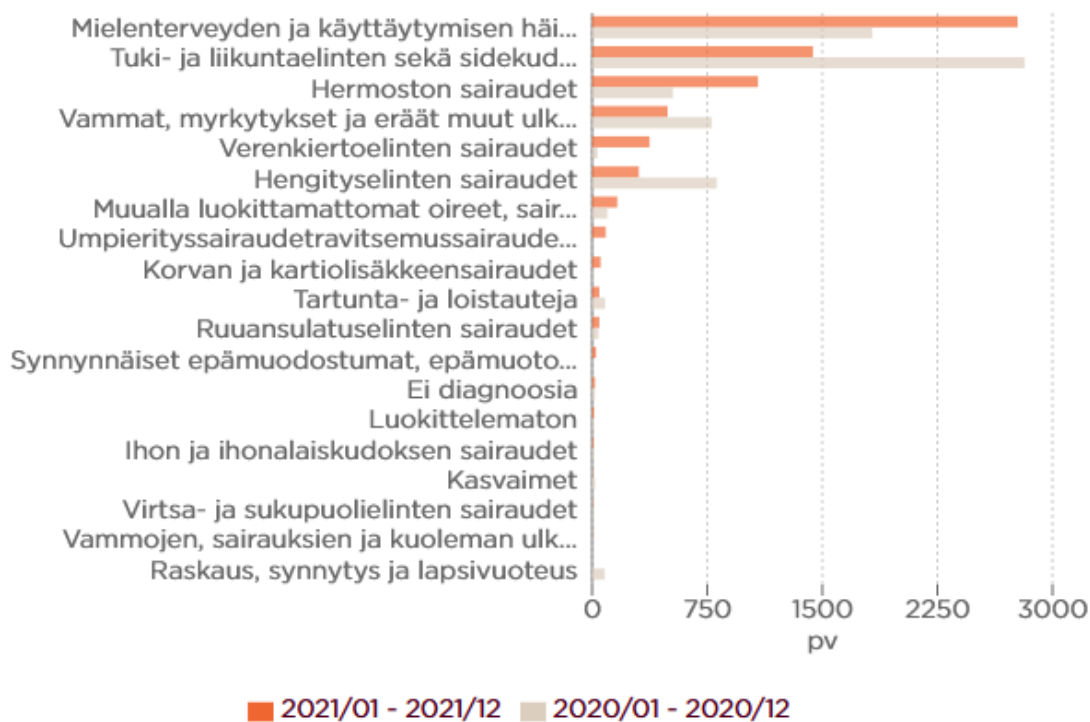
Långa sjukfrånvaron 5 542 dagar, 53 personer.

- Över 90 dagar, 25 personer
- 60-89 dagar, 10 personer
- 30-59 dagar, 18 personer

Andelen långa sjukfrånvaron är 79,8 % av alla sjukfrånvarodagarna.

Sjukfrånvaro enligt diagnosgrupp

Sairauspoissaolot diagnosiryhmittäin (ICD)



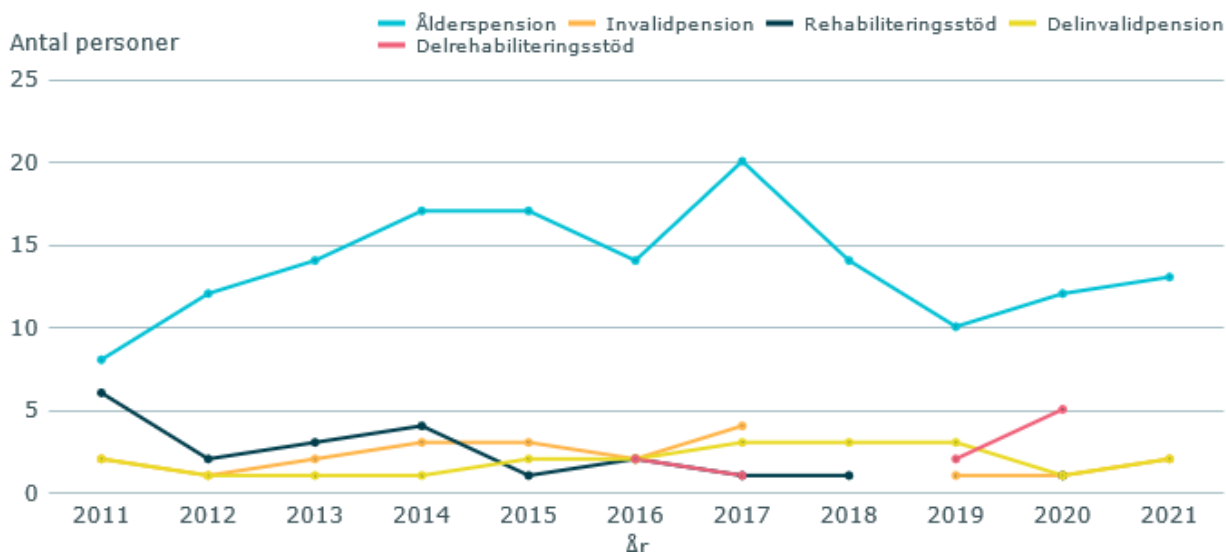
Sjukfrånvaron enligt diagnoser.

1. Mentala hälsan, 2 773 dagar.
2. Stöd- och rörelseorgan, 1 439 dagar.
3. Sjukdomar i nervsystem, 1 081 dagar.

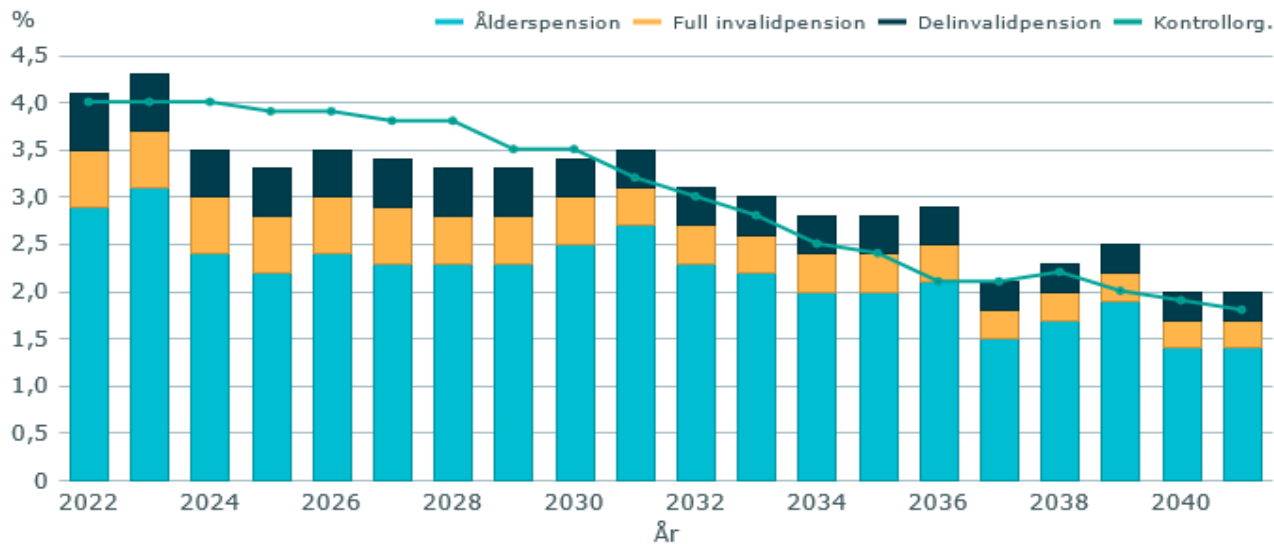
8. Pensioneringar

Under år 2021 har 13 personer avgått med ålderspension och två i delinvalidpension eller invalidpension. Medelåldern för pensionsåldern i kommunen var år 2021 62,7 år (60,2 år 2020). Medelåldern i medelstora kommuner var 61,3 år.

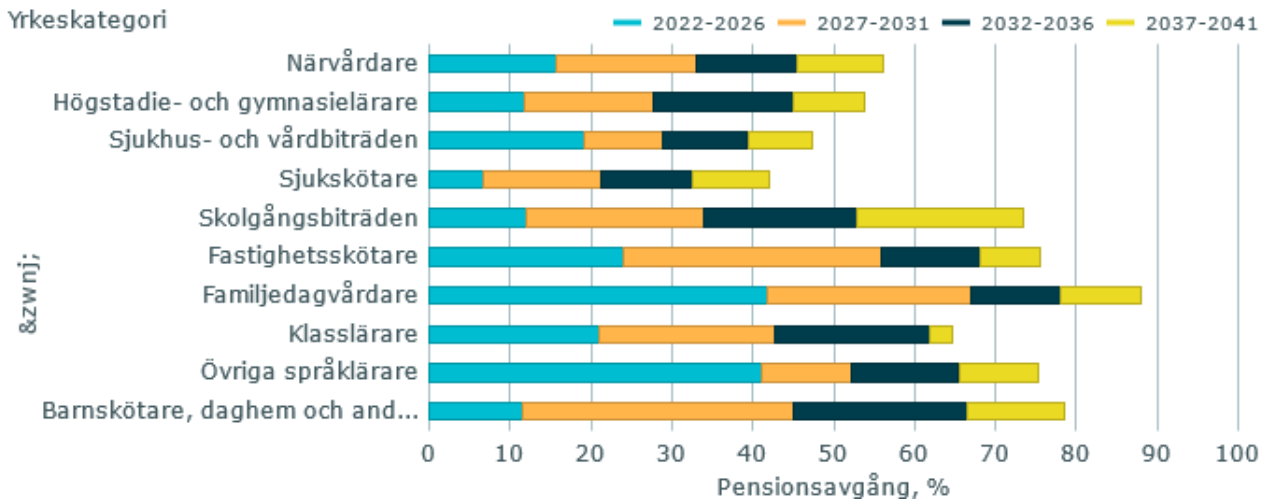
Antalet personer som gått i pension



Pensioneringsprognos



Pensioneringsprognos enligt yrke



9. Företagshälsovård

Företagshälsovården har sedan år 2019 köpts av Pihljalinna. År 2021 var det andra hela verksamhetsåret med Pihljalinna som producent av företagshälsovårdstjänster. Avtalet med Pihljalinna är tidsbundet på ett år med möjlighet till tre optionsår. Det sista optionsåret tas i bruk från 1.4.2022 vilket innebär att under våren 2022 bör en ny upphandling kring personalens företagshälsovårdstjänster göras.

För år 2021 sattes följande mål upp för företagshälsovårdssamarbetet:

1) Processerna kring tidigt stöd och ingripande för arbetshälsa följs upp och implementeras. Förmännen får med verktyget alarm när en persons frånvaro överskrider uppsatta gränser. Alarmet leder till en dokumenterad diskussion och ev. stödåtgärder.

Utvärdering:

Processerna kring tidigt stöd och ingripande för arbetshälsa har under 2021 fortsatt.

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.

Förmännen 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. Förmännen noterar i programmet för tidigt stöd att förmännen har tagit situationen till tals. Vid behov inleds nödvändiga förändringar i arbetet på arbetsplatsen.

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

Portalen för tidigt stöd och ingripande togs i bruk i kommunen under år 2020. Portalen stöder handlings sättet kring handlingsplanen för tidigt stöd och ingripande. Kontinuerligt finns behov för utbildning och information till förmännen kring användning av portalen varför det i början av år 2022 kommer att i samarbete med Pihljalinna att ordnas utbildning för förmännen kring användning av portalen.

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

Utvärdering:

Under år 2021 har man fortsatt att tillsammans med företagshälsovården gå 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 58 besök under år 2021.

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

Utvärdering:

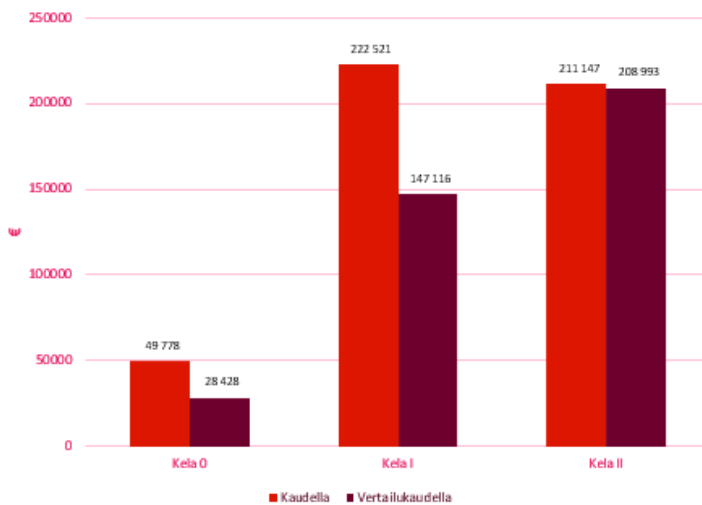
Företagshälsovården kostade år 2021 totalt drygt 483 000 euro (2020 totalt 384 000 euro). Summorna är före FPA-ersättning.

Kostnaderna och insatserna under år 2021 har påverkats stort av pandemin och personalens vaccinationer som uppgår till drygt 70 000 euro. Dessa ingår i ersättningsklass I.

Inom ramen för ersättningsklass 0 har kostnaderna ökat pga ökad användning av arbetsplatspsykolog, arbetshandledning och coaching. Detta som ett led i av att försöka minska och komma åt orsakerna till ökad sjukfrånvaro pga mentala problem.

Företagshälsovårdens kostnad per anställd, innan beaktande av Fpa-ersättning, under år 2021 uppgick till 848 euro.

KOKONAISKUSTANNUKSET KELALUOKITTAIN JAOTELTUNA (€)



Kokonaiskustannus:

483 445,5 €

- KLO = 49 778 €
- KL1 = 222 520 €
- KL2 = 211 146€

Kela1/Kela2 = 51 %

$((K11/(K11+K12)*100))$

v. 2020 kokonaiskustannus:

384 537€

28

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.

Jämförelse av kostnad per person för företagshälsovården år 2018-2021

År Vuosi	Helhetskostnad / år Kokonaiskustannus/vuosi	Kostnad/person Kustannus/henk.
2018	245 000 €	415 €
2019	254 000 €	418 €
2020	383 851 €	599 €
2021	483 446 €	848 €

Sjukfrånvarons inverkan på företagshälsovårdens helhetskostnad enligt Pihljalinna.

År	Sjukfrånvarodagar	Uppskattat a pris	Helhetskostnad €	Skillnad till föregående år = BESPARING
2018	8 695	á 300 €/dag	2 608 500 €	okänt 2017
2019	8 442	á 300 €/dag	2 532 600 €	74 900 €
2020	7 007	á 300 €/dag	2 102 100 €	430 500 €
2021	6 938	á 300 €/dag	2 081 400€	20 700€

10. Arbetarskyddets verksamhetsberättelse

Arbetarskyddet i kommunen har under år 2021 bestått av en arbetarskyddskommitté med tre arbetarskyddsfullmäktige, tre vice arbetarskyddsfullmäktige samt representanter för företagshälsovården, främst företagshälsovårdare, ibland också företagsläkaren.

Sedan november 2020 har Eva Isaksson-Holmberg varit anställd på 30 procent som arbetarskyddschef.

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 2021 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, sammankommer för att diskutera inomhusluftproblem i kommunens fastigheter. Inneluftsgruppen har inte sammankommit under år 2021.

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 kultur-, välmående- och motionsförmåner elektroniskt via ePassi. Inför år 2021 ökade man beloppet från 60 euro till 80 euro.

Under våren fördes på initiativ av huvudförtroendemännen förhandlingar om ekonomisk ersättning till personalen för insatserna under pandemin. Förhandlingarna resulterade i ett förslag till kommunstyrelsen om att öka förmånen inom ramen för ePassi år 2021 från 80 euro till 150 euro och under år 2022 från 80 euro till 120 euro. Kommunstyrelsen beslutade enhälligt att öka på beloppen. Totala användningen var 58 166 euro (13 774 euro 2020) dvs i medeltal 141,20 euro per person. Användningen fördelades sig enligt följande: kultur 8 procent, motion 45 procent och välmående 47 procent.

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

Personalen stöds med att delta i olika arrangerade lopp med 40 euro per år.

För att stöda välmående i arbetet och för arbetsenheterna att göra något tillsammans utanför arbetsplatsen reserveras årligen ett visst belopp. Inför år 2021 ökades beloppet per anställd från 25 euro till 35 euro. Inom ramen för förhandlingarna om att belöna personalen under pandemin lyftes även detta stöd och dess storlek till beslut. Kommunstyrelsen beslöt enhälligt enligt beslut att under år 2021 öka stödet för välmående från 35 euro till 75 euro per anställd. Beslutet inkluderade även ett tillägg att om inte möjligt att använda hela 75 euro under år 2021 pga pandemin kan 40 euro överföras till att användas under år 2022.

Inom ramen för att stöda välmående får arbetsplatserna fritt välja sitt eget program. Under år 2021 har pandemin medfört problem i ordnandet av gemensam verksamhet men många har ändå kunnat njuta av take away mat, utomhusaktiviteter, stand up, julmiddagar och annat trevligt.

Stödet för arbetsvälmående användes av 32 enheter och 407 anställda, vilket betyder att ca 71% procent av hela personalen deltog i denna verksamhet.

Ingen gemensam julfest ordnades i år.

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



Förvaltningens tykyeftermiddag utomhus i augusti 2021.



Socialens tykykväll med escaperoom övning.



Bildningen besökte Pargas och tränade aktivt bowling.

I december premierades personal som varit 20, 30 och 40 år anställda i kommunen. Premieringstillfället hölls småskaligt i Villa Lande. Totalt uppmärksammades 25 anställda.





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.



Pia Laaksonen på HVC sjukhuset 50 år.



Familjedagvårdare uppvaktas en solig vårdag.

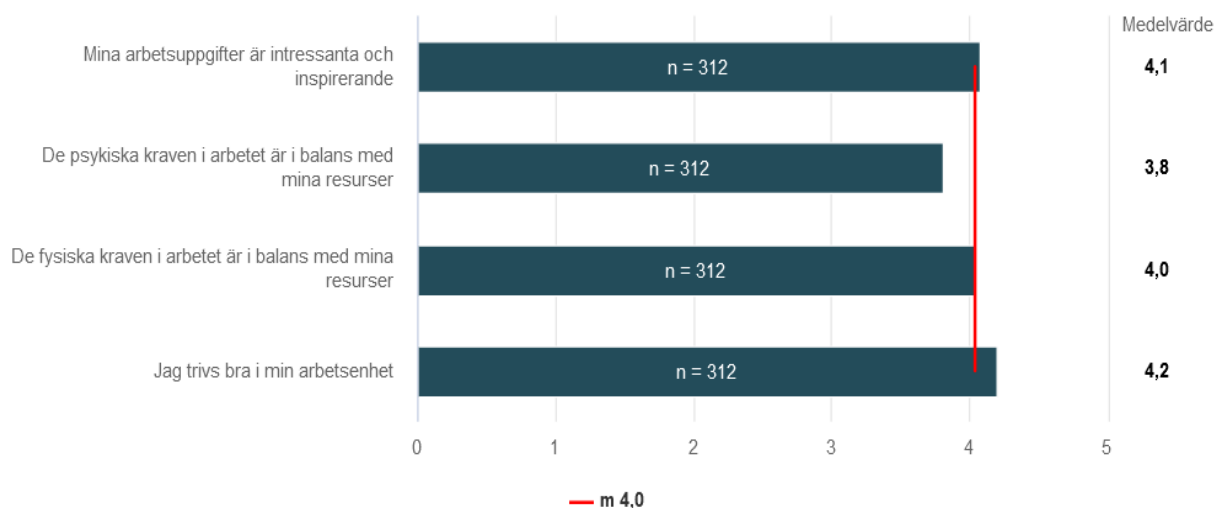
I2. Personalenkät

I oktober-november 2021 genomfördes personalenkäten som fick 312 svar. Svarsprocenten motsvarar 55 procent av alla anställda. Det var andra året i rad som enkäten gjordes med hjälp av enkätverktyget Webropol vilket medför att nu finns två år att jämföra i samma system.

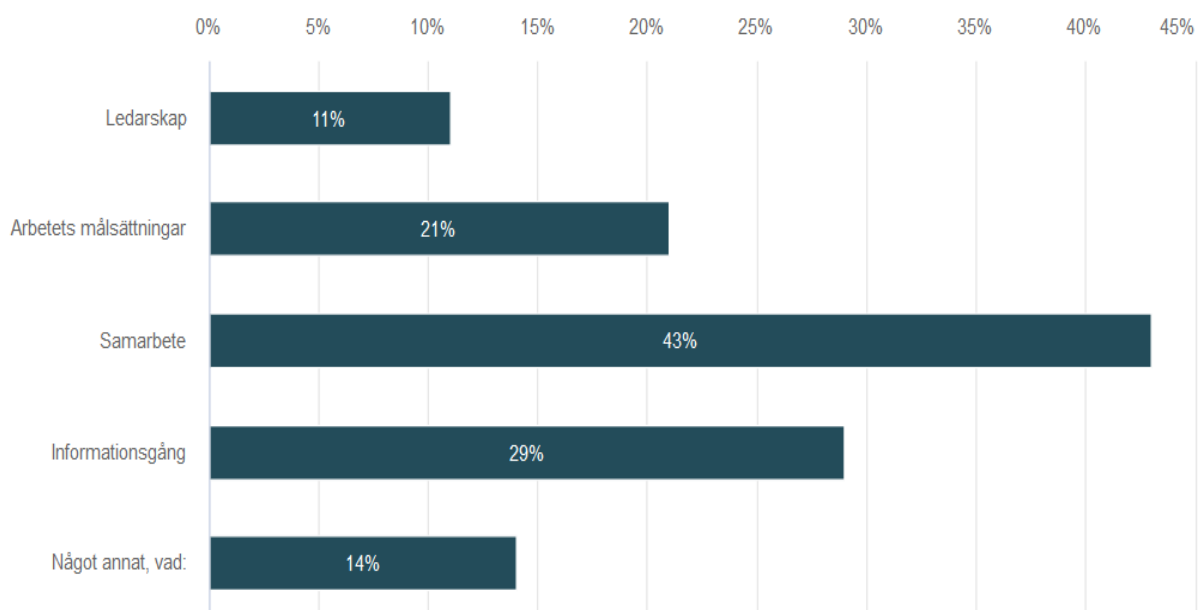
Ur enkäten kan man avläsa att personalen trivs med sina arbetsuppgifter och arbetsuppgifterna är intressanta och inspirerande. Man är nöjd med sin arbetsgemenskap och upplever nästan inte alls trakasserier på sin arbetsplats. T.ex. fick frågan "I vår enhet ber vi om hjälp och hjälper varandra" ett medelvärde på 4,2 (skala 1-5).

11. Arbetshälsa och arbetsförmåga

Antal svar: 312



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



Så här bearbetas enkätresultaten vidare under vintern 2022:

- v -4 Förmännen tar upp resultaten på sina enhetsmöten och diskuterar resultaten.

Daniela Sundberg (ekonomi- och personalchef) eller Eva Isaksson-Holmberg (arbetarskyddschef) kan bjudas in för att vara med och diskutera resultaten.

Arbetsgemenskapen summerar vad de diskuterat och gör en kort sammanfattning, som skickas till enhetschefen och avdelningschefen.
- v 4 Samarbetskommittén diskuterar enkätresultaten.
- v 6-7 Ledningsgruppen sammanfattar och drar slutsatser på basen av de summeringar som kommit in från arbetsgemenskaperna.
- v 10-11 Återkoppling via intra och via förmansträff. Presenteras åtgärdsförslag och plan kring vad som ska förbättras eller göras annorlunda.

13. Nyckeltal

PERSONAL

(1000€)

Ordinarie personal	446
Tillfälligt anställda	127
Personalkostnader	23 643
Löner	18 856
Bikostnader	4 787

PERSONALSTRUKTUR

Personalens medelålder	45 år 6 månad
Ålderspensioneringar	13
Deltidspensioneringar	2
Sjukfrånvaro	14,0 kalenderdagar / anställd (årsverk)

PERSONALINVESTERING

€/anställd

Företagshälsovård, brutto	848
Företagshälsovård, netto	ca 440
Utbildning	164
UUA-verksamhet	176