



# Personalrapport 2022



## Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Saltstänk och livskraft – kommunstrategi 2022–2025 .....	4
3. Arbetsgivarens och personalens samarbete.....	7
4. Personalens antal .....	8
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.....	23

# I. Inledning

Året 2022 – vilket år det blev!

Ska man sammanfatta året som gått så kan man göra det utgående från följande fem teman; pandemi, beredskapsarbete, kollektivavtalsförhandlingar, personalbrist och beredning av välfärdsområde.

Årets inleddes osäkert med en fortsatt rådande pandemi som inte gav hopp om avslut. Och precis då vi vågade blicka framåt mot våren anföll Ryssland Ukraina vilket kom att öka kommunens beredskapsarbete. Flyktingströmmarna i Europa började och även Kimitoön kom att få ta emot människor på flykt.

I början av året inleddes kollektivavtalsförhandlingarna men utan resultat inom tidsramen i februari. Förhandlingarna upptogs senare under våren vilket kom att medföra strejker inom vård- och utbildningsbranschen, dock inte på Kimitoön. Samtidigt kom personalbristen inom vården på Kimitoön att eskalera, vilket krävde lösningar för att garantera kommuninvånarnas rätt till vård och behålla patientsäkerhet på en tillräckligt hög nivå. Kommunstyrelsen beslöt i juni om olika tilläggsmodeller för att locka och engagera personal till att fortsätta välja Kimitoön kommun som sin arbetsgivare.

År 2022 går till historien som det sista året då kommunerna på fastlandet i Finland upprätthållit och skött social- och hälsovården. Under året har beredningen av välfärdsområdet varit hela tiden närvarande då kommunens uppgifter om såväl personal som tillgångar och avtal behövts med jämna mellanrum rapporterats och uppdaterats till välfärdsområdet. Det var ett stort och detaljrikt arbete men vi har fullgjort vår del med glans, och inom givna tidsramar.

Under året har med tanke på övergången även satsats på kommunikation och information till anställda. Under våren ordnades det varannan måndag infotillfällen via teams. Fokus i dessa infotillfällen var då den pågående organisationsuppbyggnaden. Efter sommaren kom beredningen allt längre och närmare den enskilda anställda varför temastillfällen byttes mot olika nyhetsbrev, informationsmail och sammankomster.

I skrivande stund har vi två månader av det nya normala bakom. En ny vardag utan våra kolleger och medarbetare inom social- och hälsovård. Det här innebär att kommunen behöver se över sin organisation för att kunna anpassa till den nya vardagen. Det känns tomt utan den stora serviceproduktionen men än finns arbete kvar och statsmakten ser med jämna mellanrum till att det kommer nya uppgifter till kommunen. För tillfället är sysselsättningsreformen, TE-2024 i hetluften och med stundande riksdagsval inom en månad så kan vi vara ganska säkra på att inte tar jobbet slut här.

Ett stort tack till alla för året som gått. Kommuninvånarna kan vara stolta och nöjda för den kunniga och mångsidiga personal som varje dag bidrar, tänjer och orkar göra sitt bästa. Speciellt stort tack och lycka till till den personal som övergått till välfärdsområdets tjänst. Jag vet att ni fortsättningsvis kommer med stor omsorg och yrkesstolthet sköta om oss Kimitoöbor.

Härifrån är det bra att blicka framåt som tidigare men som aldrig förr.

Kimitoön, mars 2023

Daniela Sundberg, ekonomi- och personalchef

## 2. Saltstänk och livskraft – kommunstrategi 2022–2025

Fullmäktige godkände i februari 2022 den nya kommunstrategin. Ingen skild personalstrategi har utarbetats utan i stället finns personal, ledarskap och arbetssätt starkt förankrade i kommunstrategin. Strategin utgår ifrån värderingarna gemenskap, smart grepp och aktivt partnerskap.

Några plock ur strategin berörande personal

- Vi är en utvecklande arbetsgivare som kännetecknas av tillit och medskapande, fri från diskriminering och kränkande handlingar.
- Vi arbetar för en handlingskraftig förvaltning med serviceinriktad verksamhet och flexibilitet.
- Engagerande ledare, delaktiga medarbetare och en organisationskultur som ger kreativa lösningar.
- Vi jobbar målmedvetet och långsiktigt för att klara framtiden utmaningar genom att förutse, förändra och agera.

### a) Rekrytering

Sedan några år tillbaka använder vi kommunernas gemensamma rekryteringstjänst Kuntarekry. Via Kuntarekry har 2022 gjorts 119 rekryteringar och 310 ansökningar har kommit in. (98 rekryteringar och 364 ansökningar år 2021)

Rekryteringarnas fördelning 2022				
				Anställningstyp
Enhet	Rekryteringar	Arbetsplatser	Fast anställning	Visstidsanställning
Avdelningen för Miljö och teknik	4	4	4	0
Bildningsavdelningen	41	43	16	28
Förvaltningsavdelningen	0	0	0	0
Omsorgsavdelningen	66	75	52	26
Utvecklingsavdelningen	8	8	2	6
<b>Totalt</b>	<b>119</b>	<b>130</b>	<b>74</b>	<b>60</b>

Antal sökande 2022			
Enhet	Rekryteringar	Ansökningar	Antal sökande/rekrytering
Avdelningen för Miljö och teknik	4	21	5,3
Bildningsavdelningen	41	128	3,1
Förvaltningsavdelningen	0	0	0
Omsorgsavdelningen	66	121	1,8
Utvecklingsavdelningen	8	40	5,0
<b>Totalt</b>	<b>119</b>	<b>310</b>	<b>2,6</b>

Siffrorna visar med stor tydlighet var rekryteringsutmaningarna under år 2022 fanns. 55 procent av rekryteringarna har hört till social- och hälsovården där också antalet sökande per rekrytering var lägst. Det är svårt att rekrytera utbildad personal inom social- och hälsovård men också till sk expertuppgifter (t.ex. planläggare).

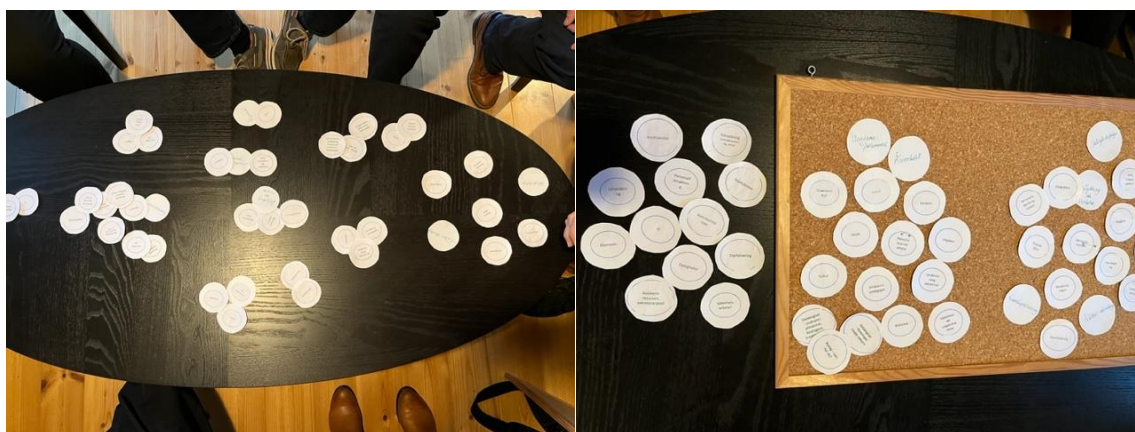
En rekryteringsgrupp har koordinerat alla rekryteringar. Genom rekryteringsgruppen finns det alltid någon som kan processen och kan lägga ut en rekryteringsannons på ett standardiserat sätt. Likaså sköts kontakten och återkopplingen till de sökande mer systematiskt än tidigare via rekryteringsgruppen.

En viktig del av en lyckad rekrytering är introduktionen till arbetet. Under de senaste åren har ett mer systematiskt 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 2022 har 81 nyanställda fått ta del av Intro, både fastanställda och vikarier, (2021 tog 38 nyanställda personer del av Intro, då endast fastanställda). Silva daghem har tagit i bruk verktyget och gjort egna specifika introduktioner för sin personal, de har introducerat 15 nyanställda under år 2022, (under år 2021 introducerade Silva 11 personer). Hälsocentralsjukhuset har under 2022 gjort upp en egen introduktionsplan i Intro för sina nyanställda, de har under året introducerat 12 nyanställda via Intro. Sommarjobbarna introducerades i sin helhet via en egen introduktionsplan i Intro. Pågående Intro introduktioner vid årsskiftet är 14 stycken.

#### B) Välfungerande ledar- och medarbetarskap

Under året har kommunens förmän träffats regelbundet för s.k. förmansträffar. Under år 2022 mest på distans. På förmansträffarna möts information från politiker och den operativa ledningen och den information som kommer från arbetsplatserna. Förmännen har under våren träffats en gång och på hösten två gånger för att jobba med organisationsförändringen.



Under året har det ordnats ytterligare 7 seminarier och/eller aftonskolor där förtroendevalda och tjänstemän tillsammans diskuterat aktuella frågor.

Informationen i kommunen har huvudsakligen skötts med hjälp av intranätet och 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. Från början av 2022 används även en gruppkanal på Teams där all personal finns införd.

#### c) Arbetshälsa

Åtgärder kring arbetshälsa finns närmare beskrivet i kapitel 9 företagshälsovård.

#### d) Kunnig personal och olika former av belöning

Under år 2022 har 91 personer deltagit i fortbildning totalt 249 dagar. Det betyder att medeltalet per person blir 2,7 dagar.

Inom kommunen ordnas kortutbildningar inom ramen för "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 och 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.

**navisec** Toiminnot Kieli


---

## Självstudiematerial




Grunderna för datasäkerhet och integritet

**Grunderna för datasäkerhet och integritet**




Personuppgifter och dess behandling

**Personuppgifter och dess behandling**




Datasäkerhet och dataskydd i distansarbete

**Datasäkerhet och dataskydd i distansarbete**



Nätfiske

**Nätfiske**



Offentlighet och sekretess av information

**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.



Förmansträff i Bjärkas



Sekreterarna på Sihteeripäivät



Ledningsgruppen diskuterar organisationsförändring

*Lönejusteringar*

År 2022 hade en avtalsenlig allmän löneförhöjning.

*Allmän förhöjning 1.6.2022*

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjdes 1.6.2022 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen var 2,0 procent eller minst 46 euro.

*Centraliserad justeringspott 1.10.2022*

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjdes 1.10.2022 genom en centraliserad justeringspott på 0,5 procent.

*Engagemangstillägg, tipsarvode och förhöjd utryckningspenning*

Kommunstyrelsen beslutade i juni att införa ett tidsbundet engagemangstillägg och ett tipsarvode, samt att tidsbundet höja utryckningspenningen för personalen inom social- och hälsovården. I augusti utökades beslutet med ett tillägg per arbetsskift om 30 euro för s.k. inhoppare.

Engagemangstillägget var tudelat med ett tillägg på 500 euro för sommarvikarier och andra visstidsanställda under tiden 1.6-30.9 för två månaders anställningsförhållande, och ett tillägg på 1 000 euro för minst fem månaders anställning under tiden 1.9-31.12.2022.

Tipsarvodet var ett belopp om 500 euro och betalades till en ordinarie anställd som tipsat utomstående att motta en anställning på minst två månader.

Utryckningspenningen höjdes för personalen inom social- och hälsovården från 60 euro till 120 euro för perioden 1.6-31.12.2022.

*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 sex möten under år 2022. 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)

*Ersättare*

Ingela Mollgren-Gustafsson  
Pia Nyman  
Beatrice Heyman-Andersson  
Siv Asplund

Daniela Sundberg (arbetsgivarens representant)

Utöver de formella mötena träffades ekonomi- och personalchefen och huvudförtroendemännen till informella möten regelbundet. Två huvudförtroendemän har rätt att delta i fullmäktiges aftonskolor och seminarier.

## 4. Personalens antal

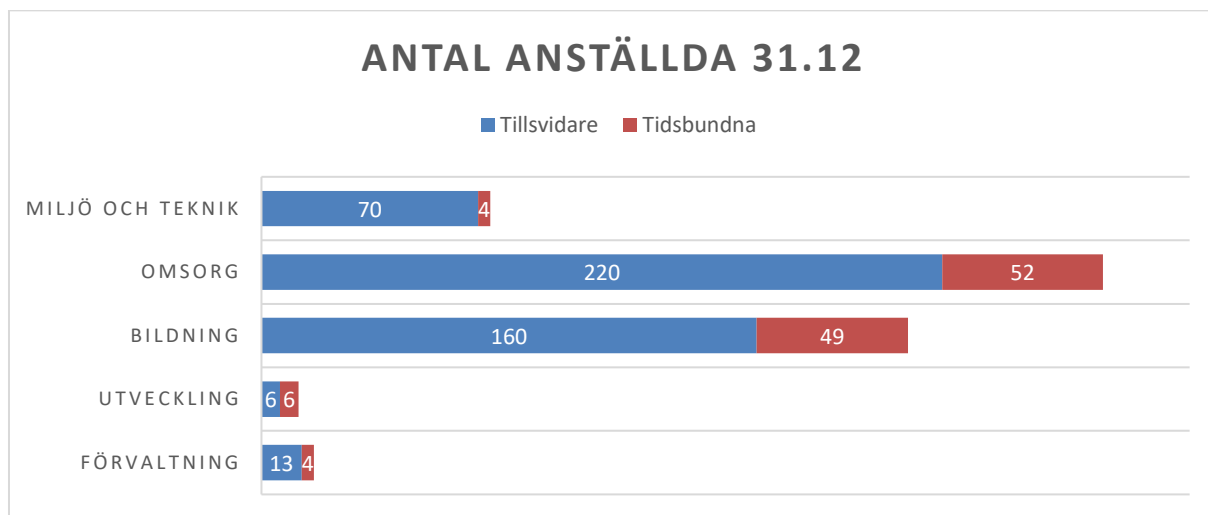
Personalens antal var 31.12.2022 584 anställda, varav 469 tillsvidare anställda och 115 visstid anställda. I denna siffra ingår samtliga anställda vid 31.12.2022 med undantag av vuxeninstitutets timlärare. I siffran ingår också sysselsatta.

### Anställda 31.12.2022

Verksamhet	Tillsvidare anställda	Visstids anställda	Totalt 2022	Totalt 2021
Förvaltning	13	4	17	14
Utveckling	6	6	12	12
Bildning	160	49	209	201
Omsorg	220	52	272	265
Miljö och teknik	70	4	74	81
<b>Totalt</b>	<b>469</b>	<b>115</b>	<b>584</b>	<b>573</b>

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.



Personalens antal avdelningsvis

80 procent av kommunens personal är tillsvidare anställd och 20 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 2022 ökade årsverken med 1,9 årsverk, eller med 1 procent. Jämfört med budgeten för år 2022 visar bokslutet på 9 årsverk färre.

Avdelning	Enhet	10-12/2018	BS 2019	BS2020	BG 2022	BS 2021	<b>BS 2022</b>
	110 Förvaltningsavdelningen	16	17	16,5	15	17,0	15,9
	130 Utvecklingsavdelningen	10	10	9,1	8	8,9	9,1
<b>10 Koncerntjänster</b>		<b>26</b>	<b>26</b>	<b>25,6</b>	<b>23</b>	<b>25,9</b>	<b>25,0</b>
	310 Småbarnspedagogskikten	54	53	50,4	48	46,3	46,6
	320 Utbildningsenheten	114	110	105,2	101	102,4	103,4
	330 Vuxenutbildningsenheten	2	2	2,0	2	2,2	2,5
	340 Biblioteksenheten	9	8	8,3	7	7,8	7,4
	350 Fritidsenheten	10	11	9,5	10	9,8	11,5
<b>30 Bildningsavdelningen</b>		<b>189</b>	<b>184</b>	<b>175,3</b>	<b>168</b>	<b>168,4</b>	<b>171,4</b>
	510 Omsorgens förvaltning	4	4	4,4	4	4,0	4,0
	520 Socialenheten	31	29	22,7	24	21,5	21,5
	530 Äldreomsorgsenheten	132	135	130,1	146	131,8	135,5
	540 Hälsovårdsenheten	81	77	71,6	77	75,8	72,1
<b>50 Omsorgsavdelningen</b>		<b>248</b>	<b>244</b>	<b>228,9</b>	<b>252</b>	<b>233,0</b>	<b>233,2</b>
	710 Miljö och teknik förvaltning	2	2	2,7	2	2,0	2,4
	720 Tillsynsenheten	7	7	6,6	7	6,6	6,6
	730 Fastighetsenheten	60	58	56,1	45	51,5	52,7
	740 Samhällstekniska enheten	5	5	4,5	6	5,2	3,3
	750 Planläggningsenheten	2	2	2,0	2	2,0	1,9
<b>70 Miljö och teknik</b>		<b>76</b>	<b>74</b>	<b>71,9</b>	<b>61</b>	<b>67,3</b>	<b>66,9</b>
<b>TOTALT</b>		<b>539</b>	<b>528</b>	<b>502</b>	<b>505</b>	<b>495</b>	<b>496</b>
	minskning/ökning		-10,8	-26,3	2,9	-7,2	1,9

### 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)

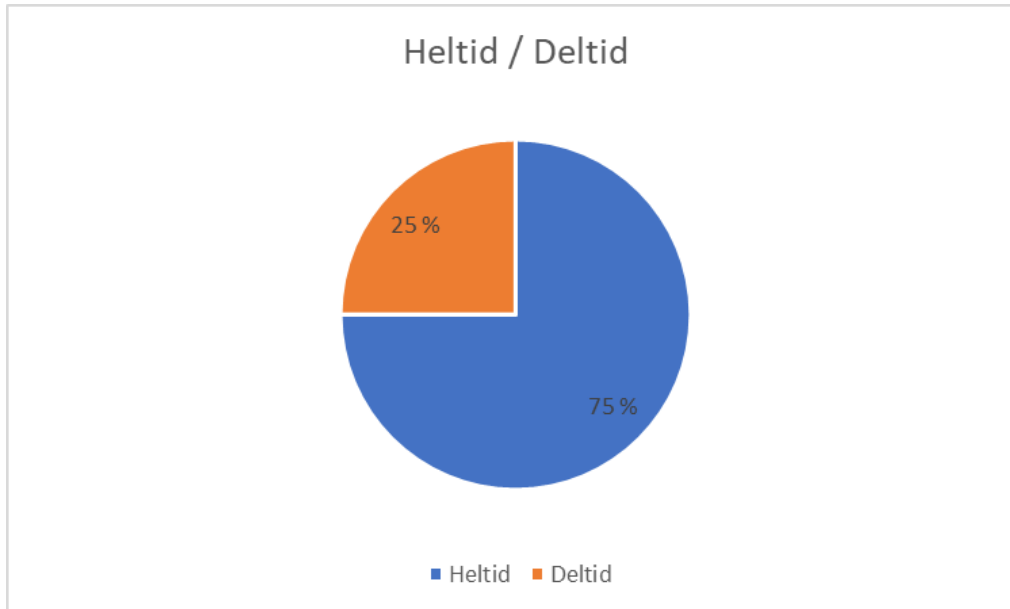
Arbetsinsatsen för en person som varit anställd endast en del av året räknas som arbetsdagar i förhållande till hela året (t.ex. för en anställd 1.3–31.5 = 92/365 = 0,25 årsverken). De årsverken som räknats ut på detta sätt räknas sedan ihop.

(källa: Statistikcentralen)

## 6. Personalens struktur

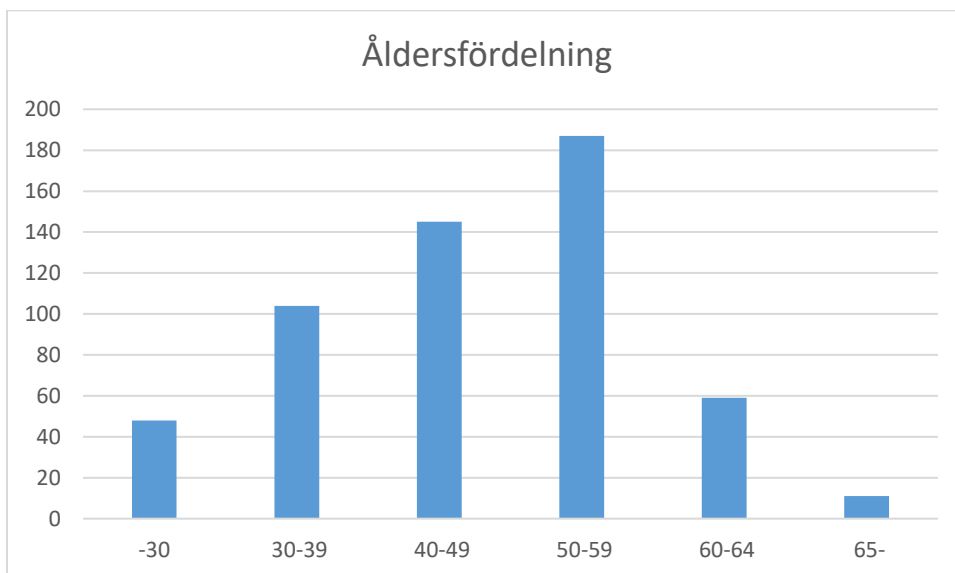
### Kvinnor och män

Kommunen är en kvinnodominerad arbetsplats. Den 31.12.2022 är 85 procent kvinnor och 15 procent män.



### Heltid och deltid

Per den 31.12.2022 arbetade 75 procent av kommunens personal heltid och 25 procent deltid. Deltidsanställningen kan bero på t.ex. partiell vårdledighet, deltidspension eller deltidsbefattning.



### Åldersfördelning

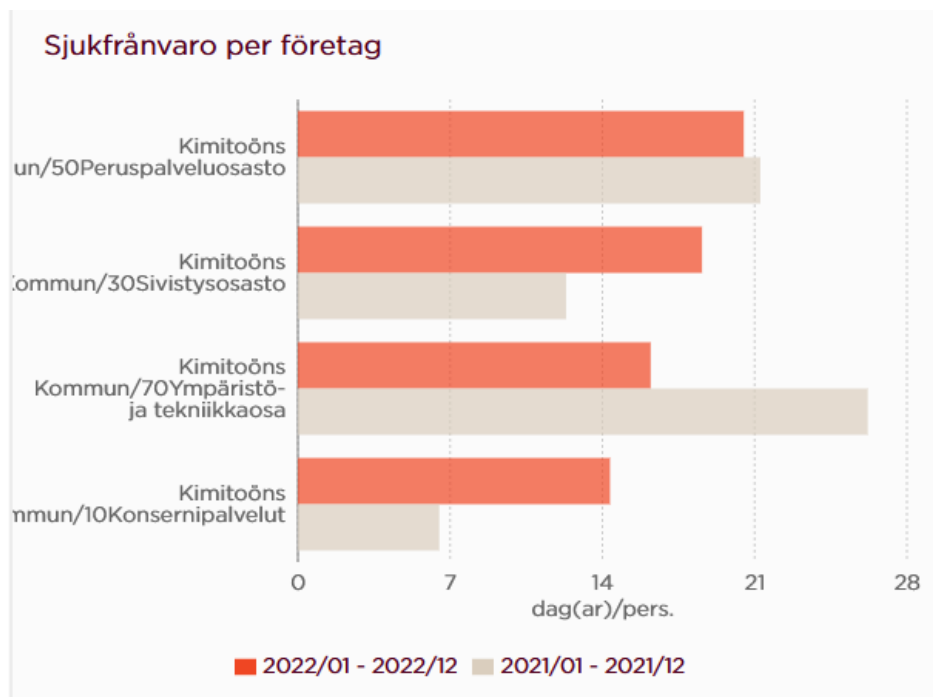
Kommunen har en ganska väl spridd åldersfördelning. Personalens medelålder är 45,5 år.

## 7. Frånvaro från arbetet

Det totala antalet sjukdagar år 2022 är 7 055 (år 2021 var antalet dagar 6 963). Per person blir sjukfrånvaron år 2022 12,0 dagar (2021: 12,1 dagar) då man använder det totala antalet anställda per 31.12. Om man relaterar sjukfrånvaron till årsverk är sjukfrånvaron 14,22 dagar per årsverk (2021: 14,07). Kommuner och städer mäter detta på olika sätt, så vid ev jämförelser behöver man veta vilket nyckeltal som gäller.

- Sjukfrånvarodagar totalt 7055
- Sjukfrånvarodagar 12 dagar/person (7055: 578)
- Över 90 dagar sjukfrånvaro 22 personer (2021:25 personer), totalt 3 543 dgr (2021:4157 dgr), 161 dgr/person (2021:166 dgr/person)
- 1-3 dagar sjukfrånvaro 152 personer, totalt 520 dagar 3,4 dagar/person.

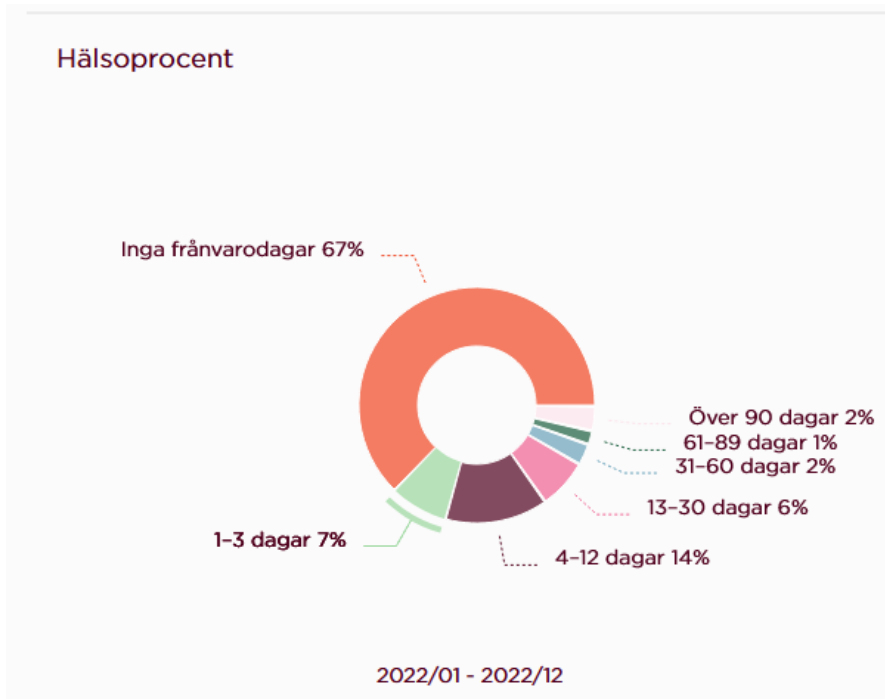
Sjukfrånvaroprocent per avdelning 2022:



70 Avdelningen för Miljö- och teknik, 988 dagar, 16,22 dagar/person.  
 50 Omsorgsavdelningen 4488 dagar, 20,5 dagar/person.  
 30 Bildningsavdelningen 1260 dagar, 18,58 dagar/person.  
 10 Koncerttjänster 319 dagar, 14,35 dagar/person.

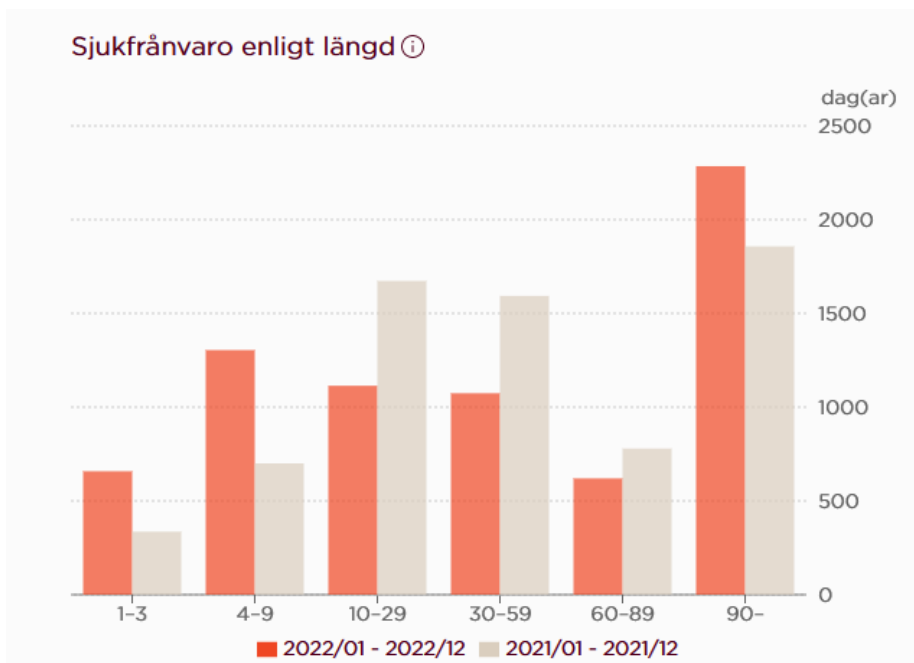
Ett annat sätt att mäta sjukfrånvaron är genom en sk. sjukfrånvaroprocent. Det här mätesättet används också av privata sektorn. Enligt nationella försäkringsbolags uppgifter rör sig en medelnivå på sjukfrånvaroprocenten kring 4-5 procent. Kimitoöns sjukfrånvaroprocent för år 2022 var 3,3 procent (2021: 4,7 %).

## Hälsoprocent



67 % av personalen har inte en enda sjukfrånvarodag under år 2022.

### Sjukdagar fördelat på långa / korta sjukskrivningar, jämförelse 2021/2022



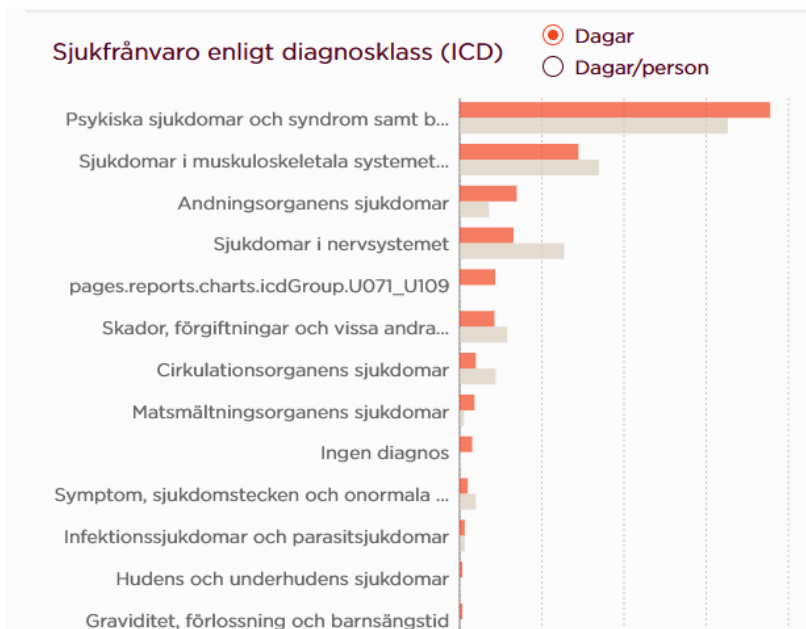
Långa sjukfrånvaron 3979 dagar, 44 personer (2021:53).

- Över 90 dagar, 22 personer (2021:28)
- 60-89 dagar, 9 personer (2021:11)

- 30-59 dagar, 13 personer (2021:14)

Andelen långa sjukfrånvaron är 56,4 % av alla sjukfrånvarodagarna.

## Sjukfrånvaro enligt diagnosgrupp



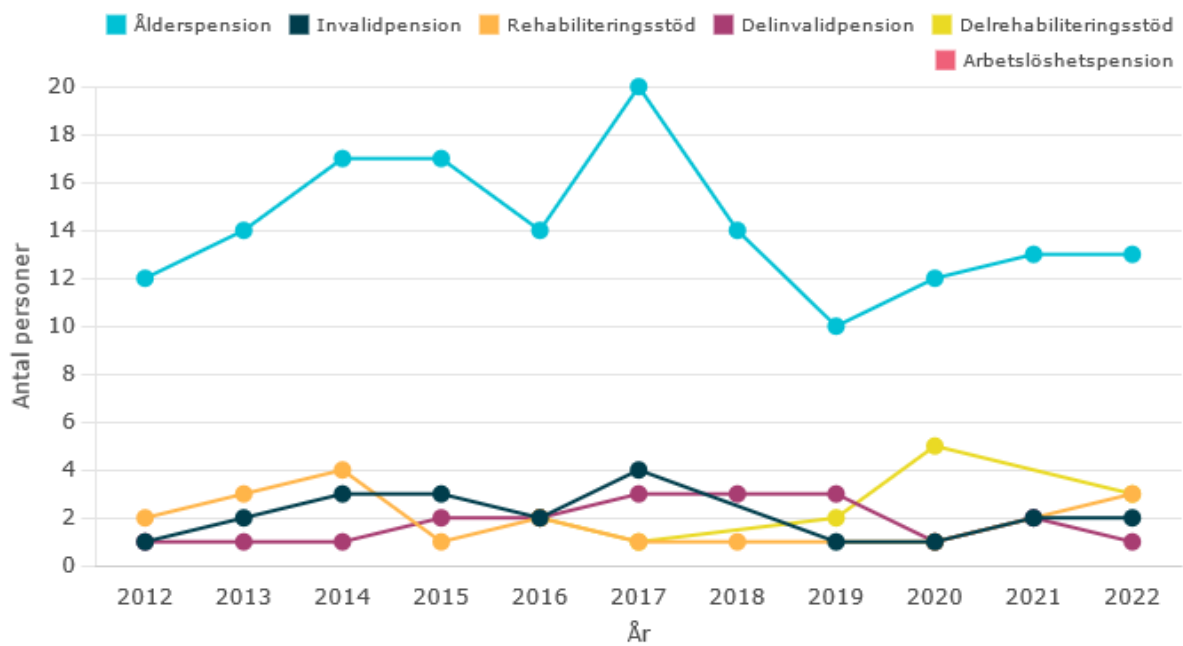
*Sjukfrånvaron enligt diagnoser.*

1. Mentala hälsan, 3212 dagar (2021: 2773).
2. Stöd- och rörelseorgan, 1 229 dagar (2021:1439).
3. Andningsorganens sjukdomar 590 dagar (2021:304).
4. Sjukdomar i nervsystem, 558 dagar (2021:1081)

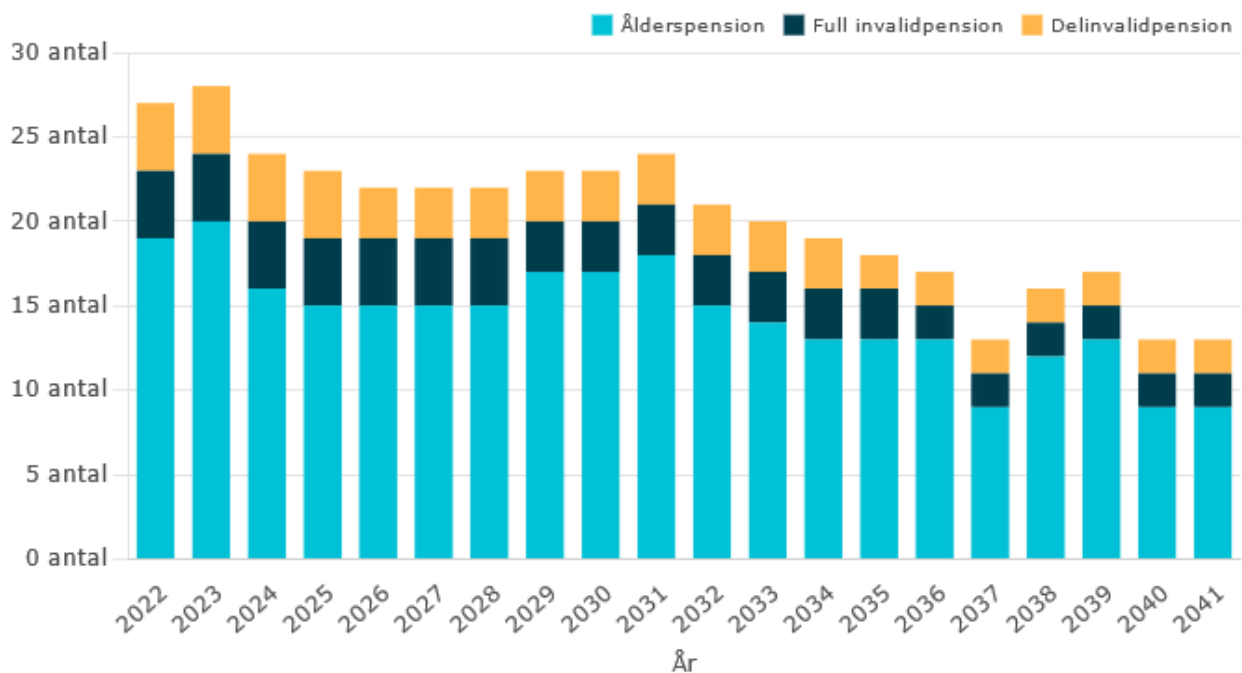
## 8. Pensioneringar

Under år 2022 har tretton personer avgått med ålderspension och tre i delinvalidpension eller invalidpension. Medelåldern för pensionsåldern i kommunen var år 2022 60,4 år (62,7 år 2021). Medelåldern i medelstora kommuner var 62,22 år.

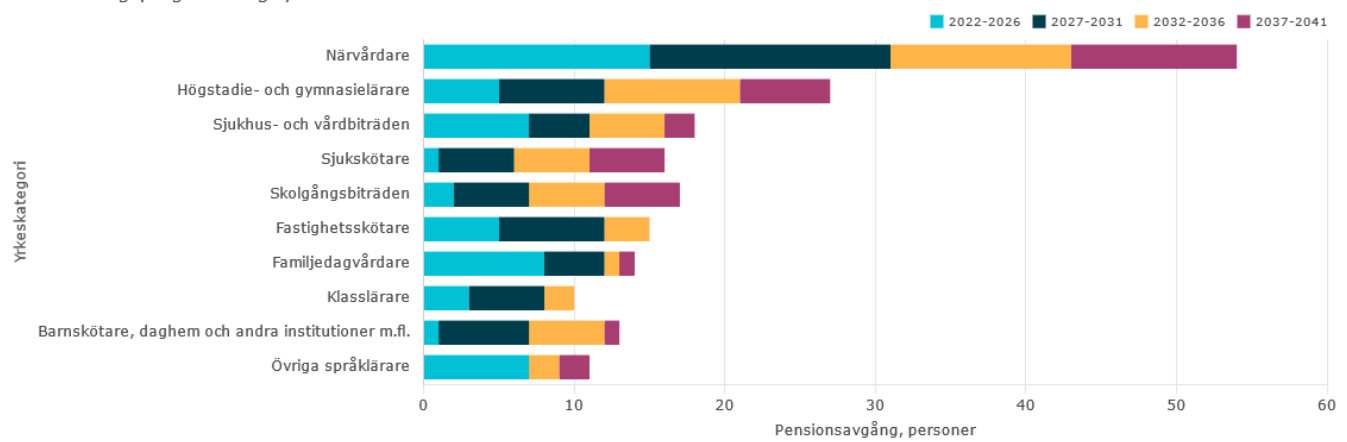
### Antalet personer som gått i pension



### Pensioneringsprognos



Pensioneringsprognos enligt yrke



## 9. Företagshälsovård

Företagshälsovården har köpts av Pihljalinna. Avtalet med Pihljalinna är tidsbundet på ett år med möjlighet till tre optionsår. Det sista optionsåret har tagits i bruk från 1.4.2022 vilket innebär att en ny upphandling kring personalens företagshälsovårdstjänster görs.

För år 2022 sattes följande mål upp för företagshälsovårdssamarbetet:

1) Öka användningen av applikationen och systemet för upprätthållandet av arbetsförmågan. Riktad utbildning och stöd för förmännen.

### 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. Planen följs konkret upp och åtgärder tas inom Pihljalinnas system och program.

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 handlingsättet kring handlingsplanen för tidigt stöd och ingripande.

2) Utveckla och samarbeta kring arbetsvälmåendet

### Utvärdering:

Under år 2022 man tillsammans med företagshälsovården ordnat kurser och föreläsningar för personalen. Ryslands anfallskrig i Ukraina under våren kom att orsaka illamående, osäkerhets känsla och rädsla hos personalen. I samarbete med företagshälsovårdens psykolog ordnades gruppföreläsningar och -terapi för personalen på distans.

På hösten gav personalen önskemål om att starta en s.k. viktningsgrupp. Pihljalinna tog ansvaret att ordna en grupp vilken kom att bli stort uppskattad. Gruppen hade femton deltagare och gruppen sammankom 6 gånger

under period om 4 månader. Deltagarna fick ta del av olika föreläsningar inom bl.a. sömn och återhämtning, kost och motion.

Olika arbetsgemenskaper har även använt möjligheten till arbetshandledning och coachning. Detta som ett led i av att försöka minska och komma åt orsakerna till ökad sjukfrånvaro pga mentala problem.

För förmännen ordnades i november en föreläsning tillsammans med ledarskaps- och välbefinnandecoach Daphne Jensen om att hur leda personal i en tid av förändring.

3) Systematisk dialog och uppföljning mellan serviceproducent och köpare

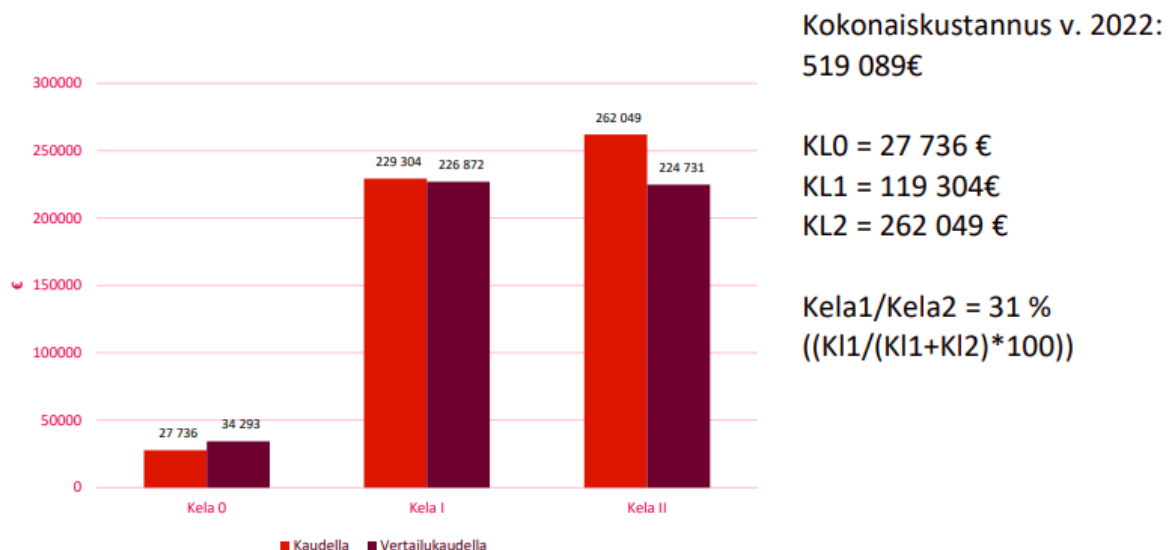
#### Utvärdering:

Företagshälsovården kostade år 2022 totalt nästan 520 000 euro (2021 totalt 483 000 euro). Summorna är före FPA-ersättning.

Kostnaderna och insatserna under år 2022 har fortsättningsvis påverkats av coronapandemin.

Företagshälsovårdens kostnad per anställd, innan beaktande av Fpa-ersättning, under år 2022 uppgick till 898 euro.

### KOKONAISKUSTANNUKSET KELALUOKITTAIN JAOTELTUNA (€)



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 2018-2022



År / <u>Vuosi</u>	Helhetskostnad / år <u>kokonaiskustannus / vuosi</u>	Kostnad / person <u>Kustannus / henkilö</u>
2018	245 000 €	415 €
2019	254 000 €	418 €
2020	383 851 €	599 €
2021	483 446 €	848 €
2022	519 089 €	898 €

Sjukfrånvarons inverkan på företagshälsovårdens helhetskostnad enligt Pihlajalinna.

År	Sjukfrånvarodagar	Uppskattat a pris	Helhetskostnad €	Skillnad till föregående år = BESPARING/ÖKNING
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€
2022	7 055	á 300 €/dag	2 116 500 €	+ 35 100 €

## 10. Arbetarskyddets verksamhetsberättelse

Kommunstyrelsen godkände i januari 2022 arbetarskyddets verksamhetsprogram för åren 2022-2023. Arbetarskyddet i kommunen har under år 2022 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 var tredje 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 2022 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 inomhusluftsproblem i kommunens fastigheter. Inneluftsgruppen har sammankommit en gång under år 2022.

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. För år 2022 var beloppet 120 euro.

Totala användningen var 51 229 euro (58 166 euro 2021) dvs i medeltal 111,10 euro per person. Användningen fördelades sig enligt följande: kultur 5 procent, motion 53 procent och välmående 42 procent. (2021 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 att arbetsenheterna uppmuntras till att göra något tillsammans utanför arbetsplatsen reserveras årligen ett visst belopp. År 2022 var beloppet 35 euro/anställd.

Under år 2022 har arbetsgemenskaperna träffats för att delta i olika former av utomhusaktiviteter, gjort utflykter, gått på teater och stand up-show, tagit sig igenom escape room och gjort företagsbesök till andra orter.

Stödet för arbetsvälmående användes av 32 enheter och 401 anställda, vilket betyder att ca 70 % procent av hela personalen deltog i denna verksamhet.



Bildningens personal klarat av Escape room

Kanslipersonalen på företagsbesök till Mathildedal

Tandvården på besök till Åbo.

En gemensam 90-tals inspirerad fest ordnades i år i restaurang Galaxy i Kimito. Detta var en tillställning för att träffas och umgås tillsammans men även samtidigt en avskedsfest för personalen som vid årskiftet övergick till välfärdsområdet. Totalt deltog 150 personer i festen.



På våren ordnades två Sundia-rehabiliteringskurser eftersom dessa inte förverkligats 2020 och 2021 på grund av pandemin, på dessa två kurser deltog totalt 20 personer.

Kuntoremontti-rehabilitering och Sundia-rehabilitering ordnades i september-oktober i Caribia i Åbo. I Kuntoremonttin deltog 18 personer och i Sundia-rehabiliteringen deltog 15 personer.



Kuntoremontti 2022



Sundia rehabilitering 2022

I september premierades personal som varit 20, 30 och 40 år anställda i kommunen. Premieringstillfället hölls småskaligt i Cafe Adele i Sagalund. Totalt uppmärksammades 11 anställda.



De som fyller 50 och 60 år uppvaktas med blommor, kaffe, tårta och en gåva från kommunen. Arbetskamraterna uppvaktar med en tillsammans insamlad gåva.



*Här uppvaktas Ulf Holmlund för 60 år på kanslimötet i Björkboda KUBU.*

## 12. Personalenkät

Ingen personalenkät utfördes hösten 2022 i och med att hälften av personalen överfördes vid årsskiftet till välfärdsområdet.

Personalenkäten utförs i stället under vårvintern 2023.

## 13. Nyckeltal

### PERSONAL

(1000€)

Ordinarie personal	469
Tillfälligt anställda	115
Personalkostnader	25 404
Löner	20 291
Bikostnader	5 112

### PERSONALSTRUKTUR

Personalens medelålder	45 år 5 månad
Ålderspensioneringar	13
Deltidspensioneringar	3
Sjukfrånvaro	14,22 kalenderdagar / anställd (årsverk)

### PERSONALINVESTERING

€/anställd

Företagshälsovård, brutto	898
Företagshälsovård, netto	ca 455
Utbildning	152
UUA-verksamhet	197