

Karleby stads personalberättelse 2023



**Personaltjänster
mars 2023**

Godkänd av[toimielimen nimi] [pvm] § [xxx]

Innehåll

1	Inledning	3
2	Personalstruktur.....	5
2.1	Årsverke.....	5
2.2	Åldersfördelning.....	5
2.3	Antalet anställningsförhållanden.....	6
2.4	Anställningsförhållanden på hel- och deltid.....	8
2.5	Vanliga titlar	8
3	Kompetens och förnyelse	9
4	Ledning av arbetshälsan.....	11
4.1	Arbetshälsoenkät.....	11
4.2	Sjukfrånvaro.....	12
4.3	Sjukfrånvarokostnader	17
4.4	Totala kostnader för arbetsförmåga	18
4.5	Antalet rehabiliteringsplaner	19
4.6	Personalomsättning	20
4.7	Pensionering	21
4.8	Arbetarskydd och arbets säkerhet.....	22
5	Ledarskap och chefsarbete	25
5.1	Stöd för chefsarbetet	25
5.2	Intern kommunikation	26
6	Resultat och produktivitet	27
6.1	Arbetskraftskostnader.....	27
6.2	Belöning.....	28
6.3	Samarbete	29

1 Inledning

Personalberättelsen är en rapport som beskriver läget vad gäller personalresurser och deras utveckling. Den ger information om bland annat personalvolymen, åldersstrukturen, personalomsättningen, sjukfrånvaron och utvecklingen av kompetensen. Rapportering, utnyttjande och prognostisering av personaluppgifter är en del av den strategiska personalledningen och har ett nära samband med stadens strategi. Personalberättelsen ger ledningen och beslutsfattare en helhetsbild av nuläget och utvecklingsriktningen vad gäller personalresurserna. Med hjälp av den kan staden som arbetsgivare presenteras för potentiella framtida arbetstagare.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT har utarbetat en anvisning för utarbetandet av personalrapporter. I rekommendationen presenteras fem nyckeltal som KT ville att alla kommunarbetsgivare tar i bruk i sin personalrapportering vid ingången av 2022. Dessa nyckeltal är: årsverken, personalens åldersstruktur, personalomsättning bland ordinarie personal, sjukfrånvaro och utveckling av personalens kompetens/utbildningsdagar.

Utöver de allmänna nyckeltalen ska varje kommun använda indikatorer som motsvarar organisationens strategi. Indikatorerna i Karleby stads personalberättelse har valts i samarbete med företrädare för personalen på så sätt att indikatorerna har tagits fram ur stadens strategi, värde och vision. I enlighet med rekommendationen har personalberättelsen utarbetats utifrån fyra teman:

- kompetens och förnyelse
- ledning av välbefinnande i arbetet
- ledarskap och chefsarbete
- resultat och produktivitet

Välfärdsområdena inledde sin verksamhet 1.1.2023 och i samband med reformen överfördes räddningsväsendets och elevvårdens personal från staden till välfärdsområdet genom överlåtelse av rörelse. Dessutom överfördes ekonomiförvaltningens bokförings- och företagsbokföringstjänster till Monetra Oulu Oy 1.1.2023.

Personalkostnaderna (lön + lönebikostnader) för räkenskapsperioden 2023 uppgick till 103,7 miljoner euro medan de ett år tidigare uppgick till 105,4 miljoner euro. Personalantalet var 2 208,6 årsverken och 2 274,6 årsverken året innan.

Antalet sjukfrånvarodagar minskade anmärkningsvärt under 2023. Personalen hade sammanlagt 37 765 kalenderdagar sjukfrånvaro, dvs. 17,1 kalenderdagar per årsverke. År 2022 uppgick antalet sjukfrånvarodagar bland stadens personal till sammanlagt 48 652 kalenderdagar, dvs. 21,4 kalenderdagar per årsverke. Minskningen av antalet sjukfrånvarodagar på grund av corona- eller någon annan luftvägsinfektion var störst, men också frånvaro på grund av mentala problem och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen minskade. Under 2023 uppgick Karleby stads direkta sjukfrånvarokostnader till 3,7 procent av lönerna, dvs. 3 117 188 euro. En minskningen på 0,6 procentenheter från året innan. Enligt Kevas statistik växlar frånvarokostnaderna i kommuner av motsvarande storlek mellan 3,07 och 4,18 procent.

Löneökningar enligt kommunsektorns arbets- och tjänstekollektivavtal betalades i juni och juli. I huvudavtalet för kommunsektorn AKTA bestod löneökningarna av en allmän höjning på 2,2 procent samt en justeringspott på sammanlagt 0,7 procent som förhandlas lokalt. Dessutom betalades en utvecklingsprogrampott på 1,2 procent som förhandlas lokalt. Utöver dessa betalades också engångsarvoden till personalen.

År 2023 fortsatte satsningarna på att upprätthålla personalens arbetsförmåga. Användningen av tjänsten för psykisk hälsa med låg tröskel fortsatte och ett

pilotförsök med ett digitalt system för ledning av arbetsförmågan startade. Utvecklingen av chefsarbetet och personalens kompetens fortsatte. Den sjätte gruppen inledde avläggandet av yrkesexamen i arbete som teamledare och utbildningar i mångfaldsledarskap ordnades för chefer. Helheten med belöning av personal, personalens avslutningsenkät, verksamhetsmodellen för inskolning och verksamhetsmodellen vägen till ansvarsfullt beteende i arbetet uppdaterades under 2023. Det systematiska arbetet för att förbättra personalens arbetarskyddskompetens fortsatte.

Uppgifterna i personalrapporten har samlats in ur löneräkningens och personalförvaltningens rapporteringsprogram Populus samt ur Kevas statistik. Uppgifterna och textavsnitten har sammanställts av hela teamet för personaltjänster.

Personalberättelsen utarbetas varje år, men de uppgifter som sammanställs i rapporten följs upp i föregripande syfte under hela året och behandlas regelbundet i samarbete med företrädare för personalen.

2 Personalstruktur

Nyckeltal som beskriver personalstrukturen framställer den personal som står i anställningsförhållande till staden. Organisationens personalstruktur är relativt stabil och förändringarna är relativt små på årsnivå. Räddningsverkets och elevvårdens personal överfördes till välfärdsområdet vid ingången av 2023. Ekonomiförvaltningens personal överfördes till Monetra Oulu Oy:s tjänst genom överlåtelse av rörelse.

2.1 Årsverke

Med nyckeltalet årsverke avses ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidanställds insats omräknas till årsverken enligt deltidspocenten och arbetsinsatsen för en person som varit anställd en del av året räknas som kalenderdagar i förhållande till hela året. I statistiken används nyckeltalet HTV2 som avser personalens avlönade arbetsinsats.

	2023	2022
Koncernförvaltning och koncerttjänster	97,2	110,5
Undervisningsväsendet	794,3	795,5
Småbarnspedagogik	621,6	593,1
Övrigt bildningsväsende	141,3	131,7
Städservice	132,3	136,6
Matservice	102,2	99,4
Övrig Stadsmiljö	247,4	245,2
Miljö- och hälsoskydd	37,9	36,3
Karleby Vatten	34,4	34,4
Räddningsverket	0	91,9
Hela staden	2 208,6	2 274,6

Tabell 1: Årsverke

Antalet årsverken ökade med 25,9 jämfört med året innan. Ökningen beror i synnerhet på det ökade servicebehovet inom småbarnspedagogiken och förberedelserna inför AN24-reformen.

2.2 Åldersfördelning

Den genomsnittliga åldern hos Karleby stad ordinarie personal var 47,2 år 2023. Personalens åldersstruktur är typisk för kommunbranschen.

Sett på hela landets nivå är personalens genomsnittsålder inom kommunsektorn högre än inom de övriga arbetsmarknadssektorerna där genomsnittsåldern är ca 45,5 år. Den visstidsanställda personalen var betydligt yngre än den ordinarie personalen. Den personal som arbetar inom avtalsområden för teknisk och timavlönad personal

var något äldre än genomsnittet. (Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT 2023)

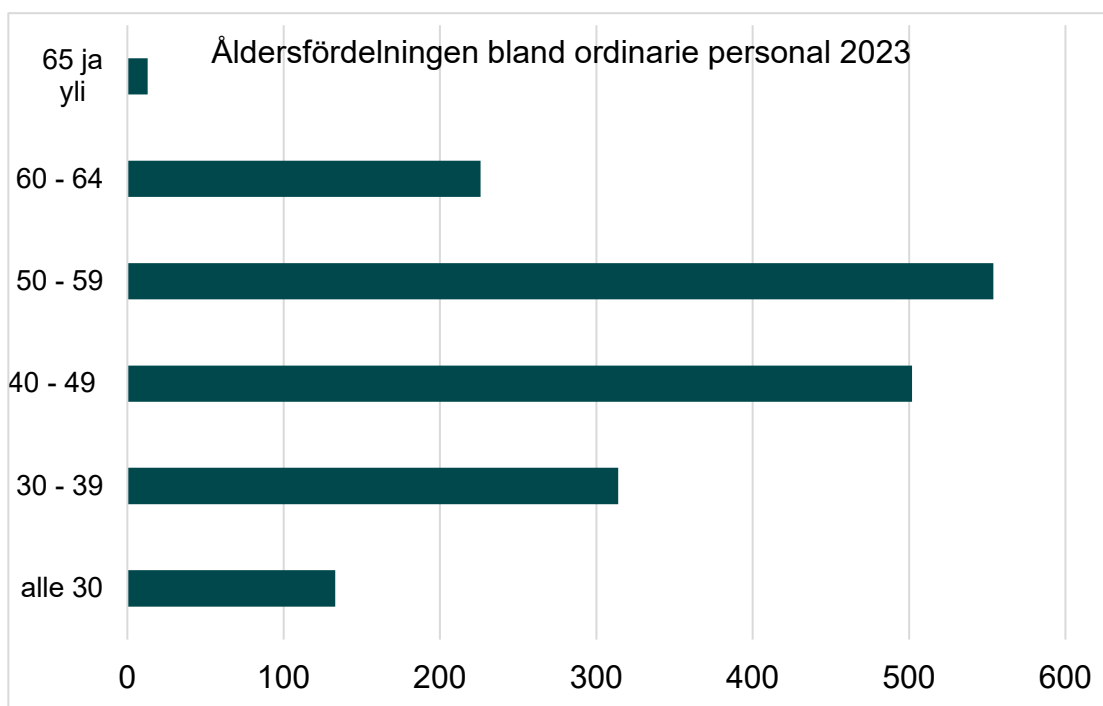


Diagram 1: Åldersfördelning

De största åldersgrupperna hos Karleby stad var personer i åldern 40–49 år och 50–59 år.

2.3 Antalet anställningsförhållanden

Förändringen i antalet anställningsförhållanden beror på att räddningsväsendet och elevvården överfördes till välfärdsområdet och att en del av ekonomiförvaltningens personal överfördes till en utomstående aktör. Beräknat enligt antalet anställda är bildningsväsendet den största av Karleby stads sektorer.

Största delen av personalen inom kommunsektorn arbetar i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, dvs. i ordinarie anställningsförhållande. Största delen av de visstidsanställda är vikarier eller personer som sköter en ledig tjänst eller befattning. Kommunsektorn har stora kvinnodominerade branscher och familjeledigheter används flitigt, vilket bidrar till behovet av vikarier. Skötseln av lagstadgade uppgifter kräver att vikarier tas in vid sjukfrånvaro och inom undervisningsväsendet innebär det oftast att en vikarie anställs för den som är frånvarande. Sysselsatta är arbetslösa arbetssökande som sysselsätts genom arbets- och näringsministeriets stödåtgärder och som anställts för viss tid. (Kommun- och välfärdsarbetsgivarna KT 2024)

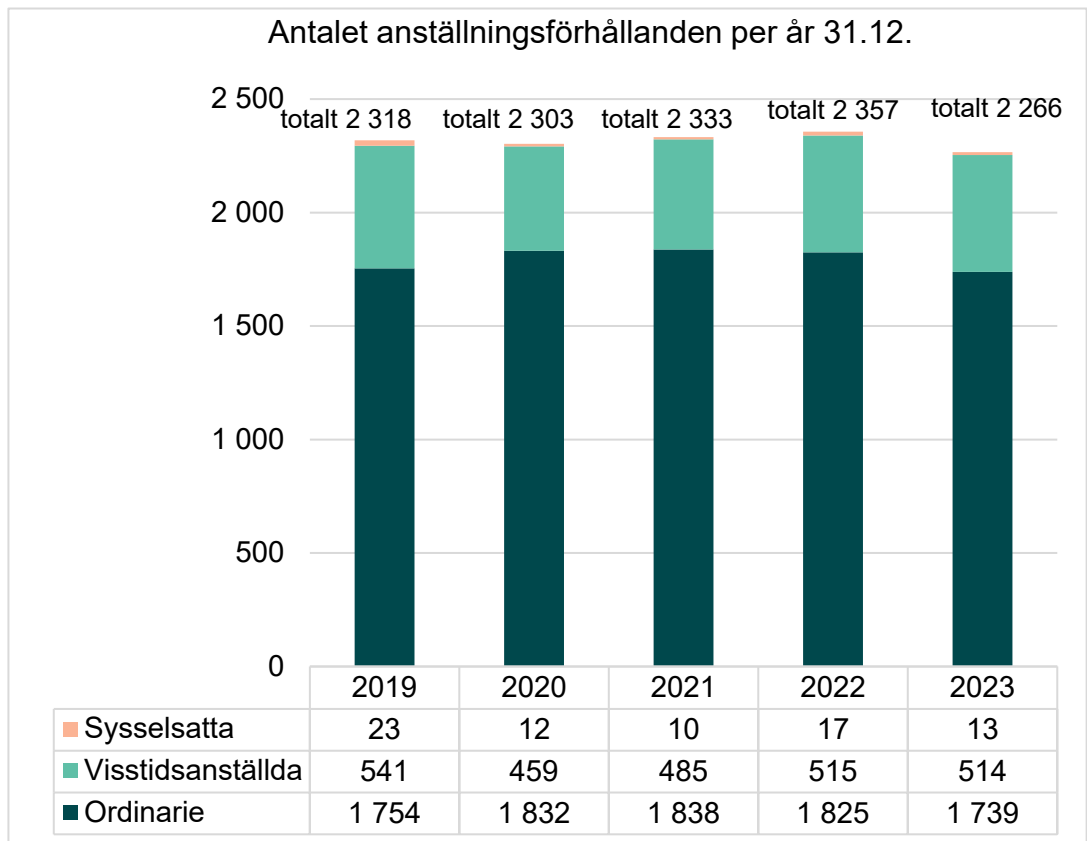


Diagram 2: Antalet anställningsförhållanden

I anställningsförhållande 31.12.2023 var sammanlagt 127 timplärare i bisyssla.

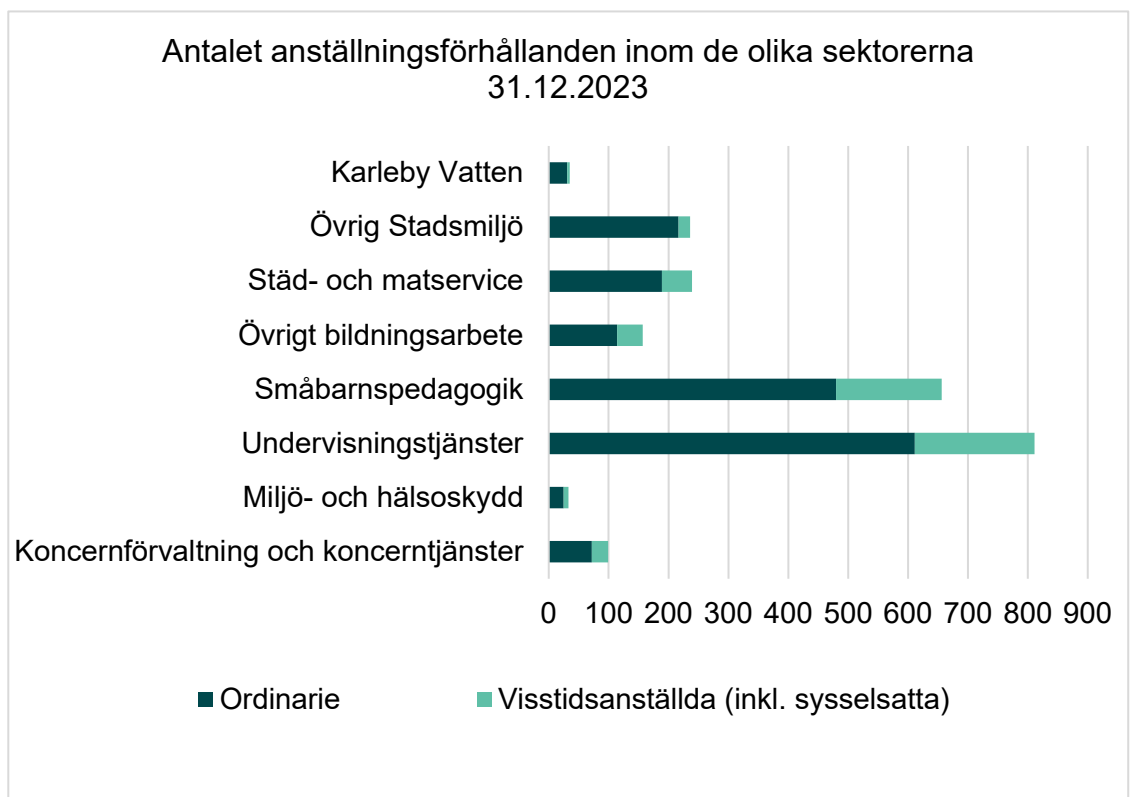


Diagram 3: Antalet anställningsförhållanden enligt de olika sektorerna

2.4 Anställningsförhållanden på hel- och deltid

Deltidsanställda finns i nästan alla yrkesgrupper. Många deltidanställda arbetar t.ex. som skolgångshandledare och inom städ- och matservice. Orsaker till att arbetet är deltidsarbete kan vara arbetets karaktär eller att arbetstagaren begärt det.

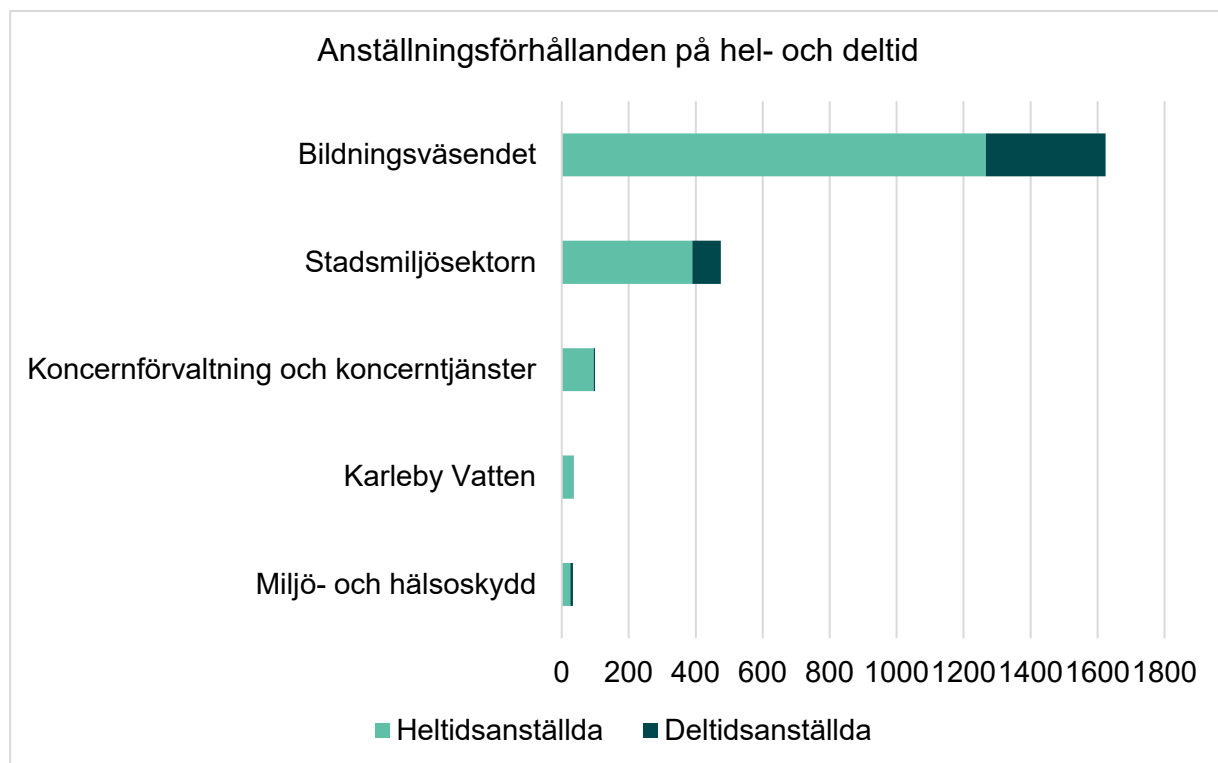


Diagram 4: Anställningsförhållanden på hel- och deltid

I anställningsförhållande 31.12.2023 var dessutom sammanlagt 127 timlärare i bisyssla.

2.5 Vanliga titlar

Enligt personalsystemet användes 313 olika titlar hos staden i slutet av 2023. Nya titlar tas i bruk då arbetsuppgifterna ändras och samtidigt tas gamla ur bruk. Förändringar i examensbenämningar påverkar också vilka titlar används.

Vanliga titlar (ordinarie)	2020	2021	2022	2023
Barnskötare inom småbarnspedagogik	235	233	242	239
Klasslärare	179	179	183	183
Lärare inom småbarnspedagogik	125	136	133	139
Skolgångshandledare	84	91	95	99
Lektor vid grundskola	74	81	79	81
Städare	66	67	73	75
Timlärare (i huvudsyssla)	38	49	44	52
Lektor vid gymnasium	32	36	34	34
Anstaltskarl	33	32	33	31
Speciallärare i grundskola	30	30	31	27

Tabell 2: Vanliga titlar

3 Kompetens och förnyelse

Utvecklingen av personalens kompetens baserar sig på organisationens behov som tagits fram i strategin och visionen samt på att på kort och lång sikt förutse förändringar inom sektorerna och i verksamhetsmiljön. De strategiska prioriteringarna för kompetensutvecklingen för 2023 var välmående personal, medarbetarskap och mångfaldsledning. En mer detaljerad utbildningsplan utarbetades i samband med personal- och utbildningsplanen.

Varje månad ordnades sk. nonstop-utbildningar som erbjöds till hela personalen. Utbildningarna handlade om Karleby stads verksamhet och arbetsmetoder, och utbildarna var stadens egna anställda. Personalen uppmuntrades också att utbilda sig på egen hand. Fem personer beviljades stöd för frivillig utbildning under 2023. Den sjätte gruppen började avlägga yrkesexamen i arbete som teamledare. Vid utgången av 2023 hade 88 avlagt yrkesexamen i arbete som teamledare och 57 personer hade deltagit i utbildningen mångfaldsledning som riktar sig till chefer.

Arbetarskyddspersonalen har utbildat en stor del av personalen inom hela stadsorganisationen. Utbildningar i PRO24 och Secapp samt andra arbetarskyddsutbildningar ordnades regelbundet vid enheterna och via Teams under ledning av arbetarskyddspersonalen. Sammanlagt 20 första hjälpen-utbildningar med sammanlagt 230 deltagare ordnades för olika verksamhetsområden/arbetsenheter under januari-augusti 2023. Efter augusti 2023 har verksamhetsområdena/arbetsenheterna beställt första hjälpen-utbildningar av utomstående serviceproducenter i vilka 53 anställda har deltagit under slutet av 2023. Arbetarskyddspersonalen har under 2023 ordnat inskolning i arbetarskyddet för nyanställda/personer som fått fastanställning. Inskolning ordnades sammanlagt 8 gånger och de hade 55 deltagare.

För utbildning av hela personalen användes 361 851 euro (inga löner eller resekostnader ingår).

Staden har i enlighet med lagen om ersättning för utbildning möjlighet att få ersättning för högst tre utbildningsdagar per anställd. En förutsättning för utbildningsersättningen är att en utbildningsplan utarbetas i samband med personalplanen.

648 personer deltog i yrkesinriktad fortbildning. 63 personer hade studieledighet år 2023, och studieledigheten varade i genomsnitt i 104 dagar.

	Utbildningsdagar med lön		Utbildningsdagar utan lön	
	Utbildningsdagar totalt	Utbildningsdagar/ordinarie personal	Utbildningsdagar totalt	Utbildningsdagar/ordinarie personal
Yrkesinriktad personalutbildning	94	0	9	0
Övrig utbildning	2 649	1,5	1 306	0,8

Tabell 3: Utbildningsdagar/ordinarie personal

På grund av olika inskrivningsmetoder kan Övrig utbildning också omfatta yrkesinriktade personalutbildningsdagar. Utbildningar utan lön omfattar studieledighet enligt lagen om studieledighet.

Aktiv och transparent utveckling och idéverksamhet fortsatte också under 2023. Uppdateringen av intra fortgick under 2023 och nya intra (Horisonten) publicerades för personalen i juni 2023. Plattformen Ideatynnyri flyttades från plattformen Howspace till nya intra i augusti 2023. Stadens personal gav sammanlagt 41 idéer och insikter i Ideatynnyri och vidareutvecklade andras idéer. Under 2023 gavs idéer som gällde bl.a. intras nya namn, stadens lokaliteter och utbildningar.

4 Ledning av arbetshälsan

Arbetshälsa är en helhet som utgörs av summan av den anställdes fysiska, psykiska och sociala faktorer samt faktorer som anknyter till arbetsmiljön- och arbetsgemenskapen. Arbetshälsan påverkas av de insatser som görs av arbetsgemenskapens medlemmar. Arbetshälsa är framförallt en smidig och trygg vardag och arbete som ger resultat.

Man stannade regelbundet upp och reflekterade över arbetshälsan bl.a. i samband med så kallade tyhy-dagar samt arbetshälsoverkstäder. I arbetshälsoverkstäderna diskuteras arbetets flyt, arbetsklimatet och arbetshälsan utifrån resultaten av arbetshälsoenkäten. Målet med arbetshälsoverkstaden är att utarbeta en arbetshälsoplan för arbetsgemenskapen med hjälp av vilken arbetshälsan utvecklas gemensamt. Under 2023 utarbetades en arbetshälsoplan för sammanlagt 44 arbetsgemenskaper/team.

Dessutom satsade man ekonomiskt på utveckling och på olika verksamheter som stödjer arbetsförmågan. En behovsbaserad dispositionsplan utarbetades i december 2022 för hela året. En betydande del av anslaget som reserverats för arbetshälsan har inriktats på arbetshandledning och särskilt arbetshandledning i grupp. God, högklassig arbetshandledning förbättrar den anställdes yrkesskicklighet, stödjer arbetets smidighet, arbetsförmågan och arbetsgemenskapens gruppdynamik samt förbättrar således det övergripande välbefinnande i arbetet.

Under 2023 ordnades mångsidig verksamhet som stödjer arbetshälsan och arbetsförmågan, såsom träning i grupp, pausgymnastik, hantverk och utbildningar. Personalens mentala hälsa stöddes genom att fortsätta användningen av webbtjänsten för psykisk hälsa med låg tröskel som erbjuds till hela personalen. I december 2023 togs en till pausgympaapplikation i bruk för hela personalen på försök i ett år. Applikationen har ett mångsidigt utbud av pausgympavideor och ett tävlingselement. I arbetshälsoenkäten 2023 uppgav 82 procent av de svarande att de hållit utvecklingssamtal.

En funktion med frånvaronotifikation togs i bruk i HR-systemet och tack vare den nya funktionen har samtal om tidigt stöd förts aktivt mellan chefer och anställda.

Ett pilotförsök med ett system för ledning av arbetsförmågan (Aino Health Manager) inleddes 2023. Systemet används för uppföljning av arbetstagarnas arbetsförmåga och arbetshälsa i realtid och för hantering av processer och uppgifter som anknyter till upprätthållandet av arbetsförmågan. Sju arbetsenheter och ca 260 arbetstagare från olika sektorer deltar i pilotförsöket.

4.1 Arbetshälsoenkät

Arbetshälsoenkäten genomfördes i november 2023. Sammanlagt 1 238 svar inkom. Det är 126 fler svar än föregående år. Enkäten som nu användes var en enkät som blev omarbetad 2020 och i stället för att bara konstatera nuläget har också ett starkare utvecklande grepp än tidigare enkäter. I enkäten kartlades faktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet och deras betydelse.

De fem viktigaste faktorerna med tanke på välbefinnandet i arbetet var arbetskamraternas och chefernas stöd, stämningen i arbetsgemenskapen, möjligheterna att påverka det egna arbetet samt rimlig arbetsmängd. Största delen av de svarande upplevde att arbetskamraternas och chefernas stöd, stämningen i arbetsgemenskapen och möjligheterna att påverka det egna arbetet är i huvudsak som de ska. Något som borde förbättras är organiseringen av arbetet, arbetsmängden och en jämnare fördelning av arbetsmängden. Annat som borde

utvecklas var att ge uppmuntrande och handledande respons samt att förtydliga organisationens riktning. Den öppna frågan som löd: Vad kunde förbättra ditt välbefinnande i arbetet, besvarades av drygt 477 personer. De flesta svaren gällde arbetsgemenskapen, resurser och ledarskapet.

Arbetstagarupplevelsen mättes med rekommendationsvärdet (eNPS-värdet) som används i Karleby stadsstrategi 2022–2025 som indikator för arbetstagarupplevelsen. Målet är ett tal över 20 före 2025. Employee Net Promoter Score (eNPS) mäter arbetstagarnas lojalitet till arbetsgivaren samt hur nöjda de är med organisationen och organisationskulturen. I princip handlar det om en fråga: Hur sannolikt rekommenderar du din nuvarande arbetsgivare till familj och vänner? Svaret ges på skalan 0-10, de som ger 0-6 poäng är missnöjda, de som ger 7-8 poäng är neutralt inställda och de som ger 9-10 poäng rekommenderar. Det slutliga eNPS-resultatet beräknas genom att andelen missnöjda dras av från andelen som rekommenderar. Då får man ett resultat som ligger mellan -100 och 100. Karleby stads eNPS-värde var 12, en förbättring jämfört med året innan (eNPS 2022 var 9). 36 procent av svararna rekommenderar arbetsplatsen, 40 procent förhåller sig neutralt och 24 procent är missnöjda.

4.2 Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvarodagar minskade anmärkningsvärt 2023 jämfört med de två föregående åren. Totalt hade hela personalen 37 765 kalenderdagar sjukfrånvaro, jämfört med 48 652 kalenderdagar föregående år. I siffran ingår sjukfrånvaro på grund av sjukdom och olycksfall på arbetsplatsen samt frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar.

Minskningen av antalet sjukfrånvarodagar beror på minskningen av antalet frånvarodagar på grund på coronaviruset och andra luftvägsinfektioner. Också antalet sjukfrånvarodagar på grund av mentala problem och sjukdomar i stöd- och rörelseorganen minskade.

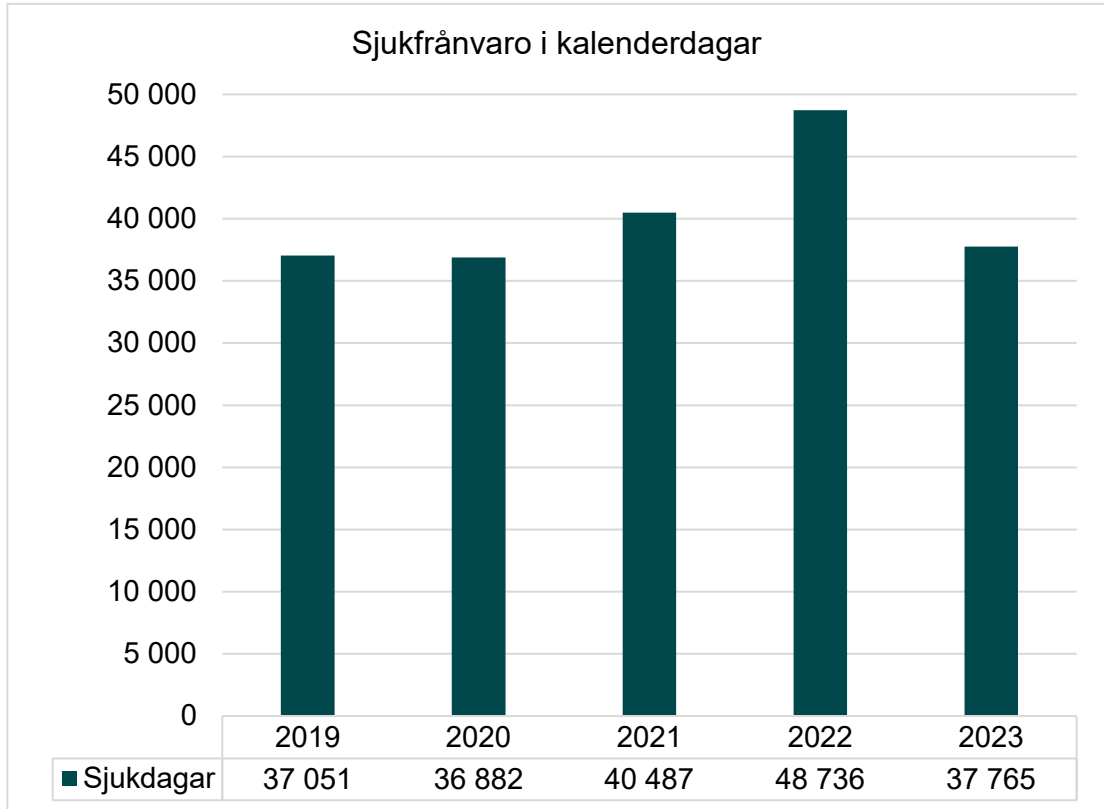


Diagram 5: Sjukfrånvaro i kalenderdagar

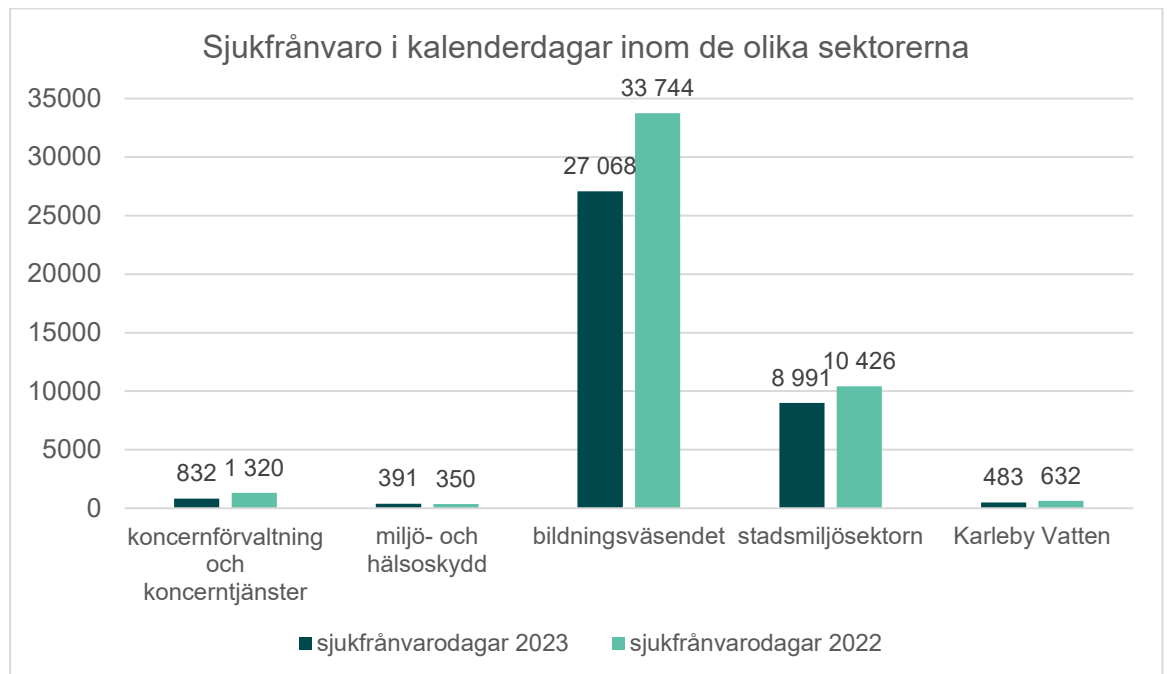


Diagram 6: Sjukfrånvaro i kalenderdagar inom de olika sektorerna

Sjukfrånvaro, längd	Sjukfrånvaro med lön (kal.dgr) 2023	Sjukfrånvaro utan lön (kal.dgr) 2023	Sjukfrånvaro med lön (kal.dgr) 2022	Sjukfrånvaro utan lön (kal.dgr) 2022
1–7 dgr	17 666	145	23 536	154
8–29 dgr	11 504	573	14 070	564
30–59 dgr	4 766	678	4 512	1 136
60–89 dgr	774	329	1 529	991
90–179 dgr	240	541	1 394	401
över 180 dgr	0	549	0	365
totalt	34 950	2815	45 041	3 611

Tabell 4: Sjukfrånvaro med och utan lön i kalenderdagar

Både antalet sjukfrånvarodagar som varar under en vecka och antalet långvariga, över 60 dagar långa sjukfrånvaron minskade under 2023 jämfört med året innan.

	2023	2022
Sjukfrånvaro totalt i kalenderdagar	37 765	48 652
Sjukfrånvaro totalt i genomsnitt/årsverke	17,1	21,4
Sjukfrånvaro i procent (kalenderdagar i förhållande till teoretisk arbetstid)	6,6 %	8 %
0 dagar sjuka (procentandel av personalen)	46,8 %	42,3 %

Tabell 5: Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i snitt/årsverke var 17,1 dagar, medan motsvarande siffra var 21,4 dagar 2022. I förhållande till antalet arbetstagare var antalet sjukfrånvarodagar 16,7 dagar/person, medan motsvarande siffra var 20,6 dagar/person 2022.

Över 46 procent av stadens anställda var inte alls frånvarande från arbetet på grund av sjukdom under året.

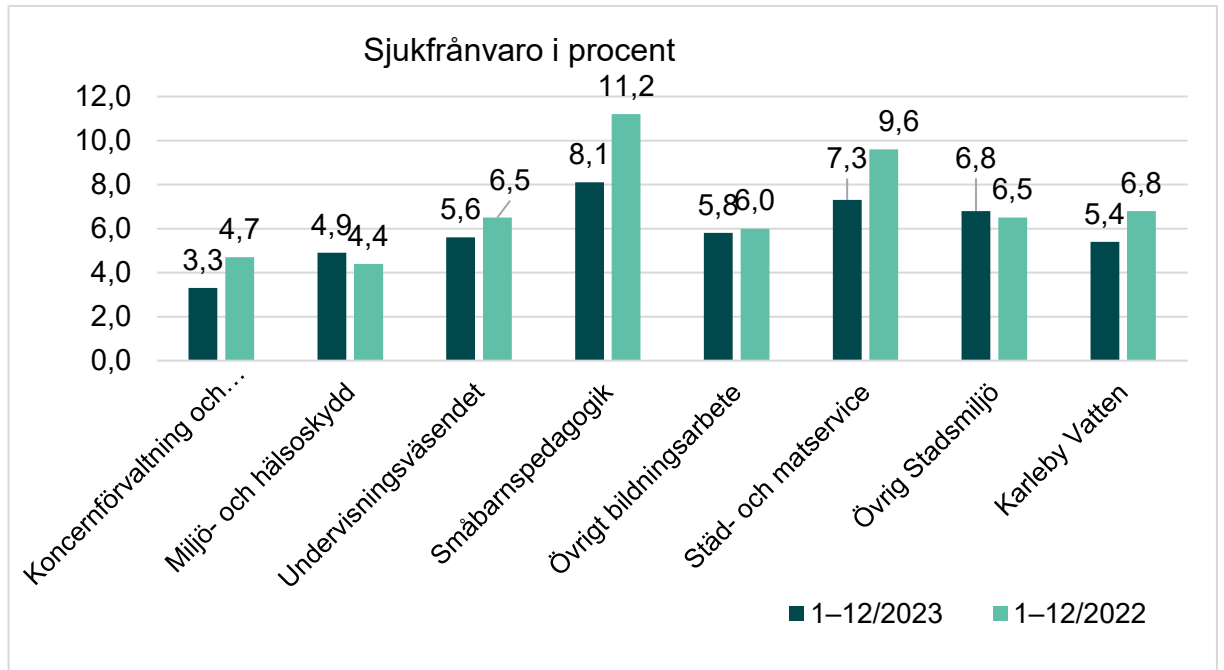


Diagram 7: Sjukfrånvaro i procent

Sjukfrånvaroprocenten beräknas som andel sjukfrånvarotid av teoretisk regelbunden arbetstid. Sjukfrånvarotid (dgr)/teoretisk regelbunden arbetstid bland hela personalen (dgr) x 100 = sjukfrånvaro i %. När man granskar sjukfrånvaroprocenten kan man konstatera att den relativa sjukfrånvaroandelen ökade inom nästan alla stadens verksamhetsområden och ansvarsområden.

Antalet frånvarodagar på grund av tillfällig vårdledighet för vård av sjukt barn uppgick till 2 550 dagar (2 492 dagar med lön/58 dagar utan lön) då siffran var 3 254 dagar året innan (3 158 dagar med lön/96 dagar utan lön). Frånvaro på grund av vård av sjukt barn ingår inte i personalens sjukfrånvarosiffror.

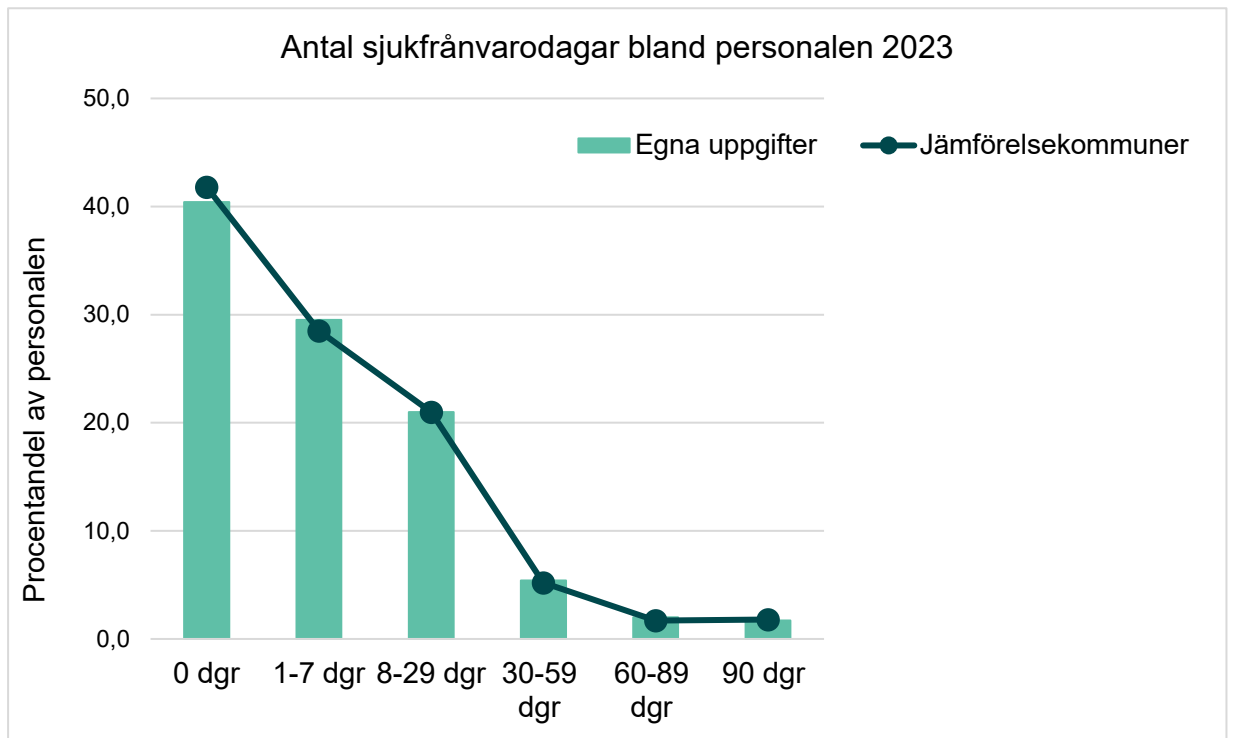


Diagram 8: Antalet sjukfrånvarodagar enligt Kevas statistik

Sjukfrånvaropäivornas antal diagnosgrupp

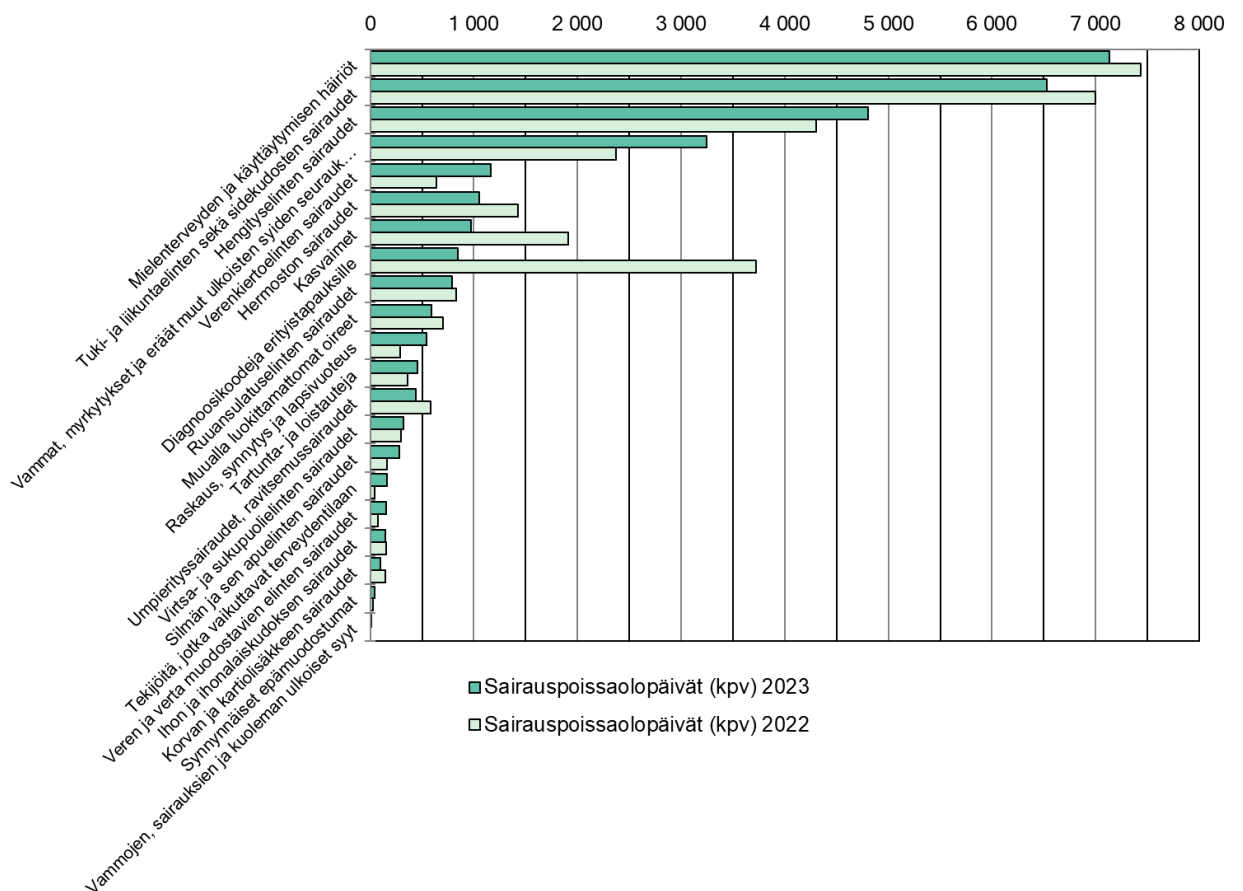


Diagram 9: Antalet sjukfrånvarodagar enligt diagnosgrupp

Enligt företagshälsovårdens statistik minskade antalet sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa och sjukdomar i stöd- och rörelseorgan under 2023. Frånvaro på grund av coronaviruset (diagnoskoder för specialfall) minskade avsevärt.

Utöver sjukfrånvaro enligt diagnosgrupp uppgick antalet sjukfrånvaro med tillstånd av chefen (ingen officiell diagnos) till 8 147 kalenderdagar. År 2022 var motsvarande siffra 11 048. En chef kan bevilja 1–3 dagar sjukfrånvaro utan ett intyg från hälso- och sjukvården när orsaken är förkylning, huvudvärk eller magsjuka.

De vanligaste orsakerna till sjukfrånvaro var psykisk ohälsa, sjukdomar i stöd- och rörelseorgan samt sjukdomar i andningsorganen. Man lyckades minska antalet sjukfrånvardagar på grund av psykisk ohälsa hos Karleby stad samtidigt som antalet personer som erhållit sjukdagpenning på grund av psykiska sjukdomar och beteendestörningar har enligt FPA:s statistik ökat med 3 procent i hela landet.

4.3 Sjukfrånvarokostnader

Under 2023 uppgick Karleby stads direkta sjukfrånvarokostnader till 3,7 procent av lönerna, dvs. 3 117 188 euro. Sjukfrånvarokostnaderna minskade med 0,54 procentenheter från året innan. Kostnaderna består av löner som betalats för ogjorda arbetstimmar. I dem beaktas sjukdagpenningen som betalas av FPA och frånvaro med partiell lön eller utan lön. Enligt Kevas statistik växlar frånvarokostnaderna i kommuner av motsvarande storlek mellan 3,07 och 4,18 procent.

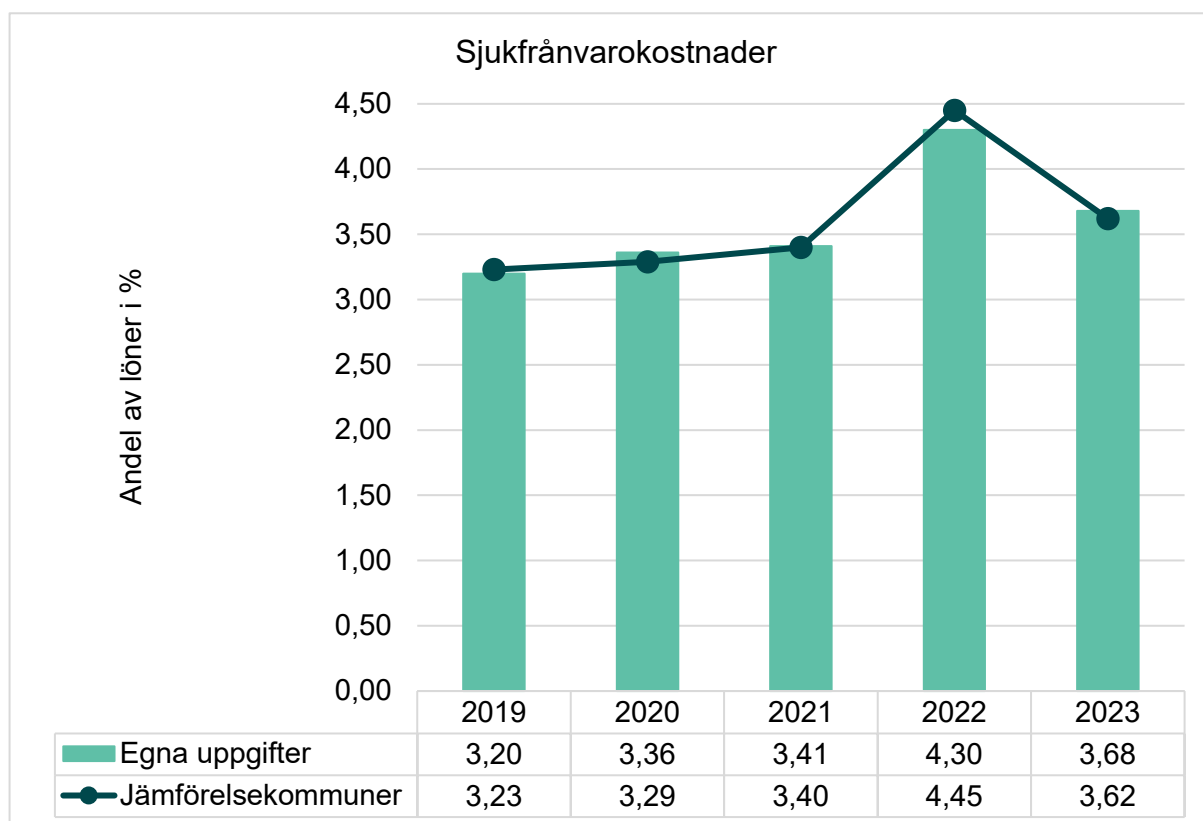


Diagram 10: Sjukfrånvarokostnader enligt Kevas statistik

4.4 Totala kostnader för arbetsförmåga

De totala kostnader för arbetsförmåga som rapporteras av Keva består av invalidpensionsavgifter, direkta sjukfrånvarokostnader, kostnader för företagshälsovård och arbetsolycksfallsförsäkringsavgifter.

Den arbetsgivarspecifika invalidpensionen som trädde i kraft 2019 ersatte förtidspensionsavgiften. Invalidpensionsavgiften beräknas på förhand som en procent av lönesumman och tas ut som en del av arbetsgivarens lönebaserade pensionsavgift. Invalidpensionsavgiften är direkt den slutliga och beräknas separat i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund och i statens pensionssystem. Invalidpensionsavgiften hos stora arbetsgivare såsom Karleby stad bestäms på basis av arbetsgivarens riskkoefficient för invalidpension och systemets genomsnittliga invalidpensionsavgift. Den arbetsgivarspecifika invalidpensionsavgiften är i genomsnitt 0,96 procent av lönesumman i jämförelsekommunerna. År 2023 var Karleby stads arbetsgivarspecifika invalidpensionsavgift 0,95 procent.

Vid jämförelse av direkta sjukfrånvarokostnader ligger Karleby något under kostnaderna i jämförelsekommunerna. Vid jämförelse av de totala kostnaderna för arbetsförmåga ligger vi något över genomsnittsnivån i jämförelsekommunerna.

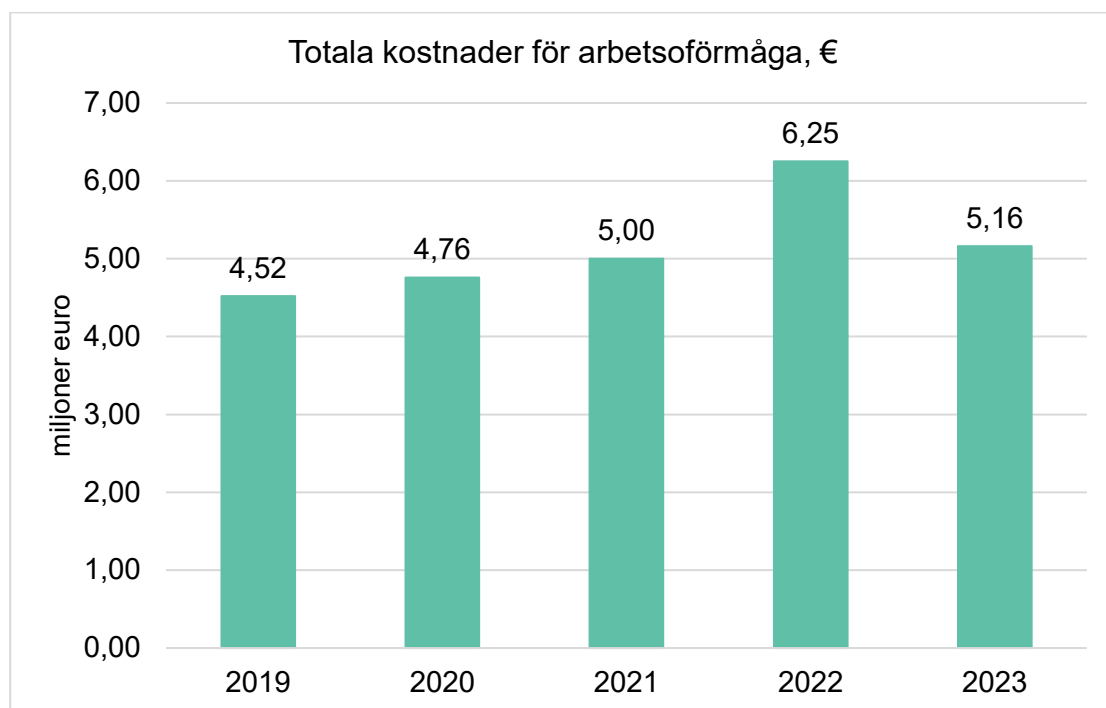


Diagram 11: Totala kostnader för arbetsförmåga enligt Kevas statistik

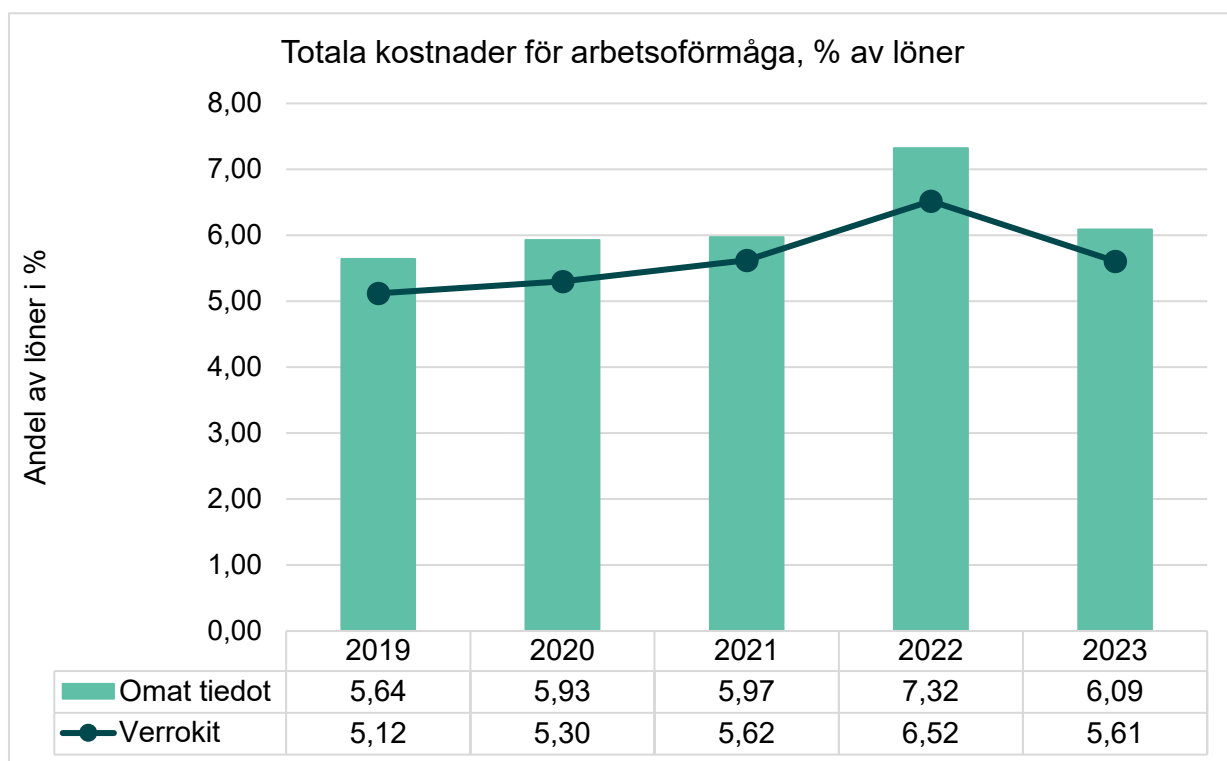


Diagram 12: Totala kostnader för arbetsförmåga som procentandelar av lönerna

4.5 Antalet rehabiliteringsplaner

När arbetsförmågan är nedsatt övervägs olika arbetsarrangemang och ersättande arbete som alternativ till sjukledighet i samband med ett nätverksmöte.

När personalens arbetsförmåga förändras, är målet att stödja fortsatt arbete, förebygga långvarig sjukfrånvaro och underlätta återgången till arbetet efter långvarig sjukfrånvaro.

År	Arbets- prövning	Utbildning	Service- producentens utredning om rehabiliterings- behovet	Läroavtals- utbildning	Övriga åtgärder
2019	6	1	0	1	0
2020	13	1	0	0	0
2021	11	1	1	4	0
2022	3	0	0	0	2
2023	6	0	0	1	0

Tabell 6: Antalet Kevas rehabiliteringsplaner

29 anställda hade partiell sjukledighet, för vilka FPA betalade arbetsgivaren partiell sjukdagpenning under 1 398 kalenderdagar. Under föregående år användes partiell sjukdagpenning i 1 246 kalenderdagar, 30 anställda hade partiell sjukledighet.

4.6 Personalomsättning

Vid granskning av omsättningen bland personalen är mängden nyanställningar större än antalet avgångar. Detta beror på nya ordinarie befattningar/tjänster samt omvandling av visstidsanställningar till ordinarie anställningar.

Antalet anställningar som avslutats var större än vanligt under 2022 på grund av att räddningsväsendets och elevvårdens personal överfördes till välfärdsområdet och ekonomiförvaltningens bokföringstjänster överfördes till Monetra Oy genom överlåtelse rörelse.

Antalet anställningar som inletts 2023	
Antalet fasta anställningar som inletts, totalt	168
Anställda som bytt arbetsuppgifter inom organisationen	13
Omplacerade - via yrkesinriktad rehabilitering - på egen begäran	4 2 2
Nyanställningar 2023	9,1 %
Nyanställningar 2022	7,1 %

Tabell 7: Antalet fasta anställningar som inletts

Antalet anställningar som avslutats 2023	
Antalet fasta anställningar som avslutats, totalt	127
Pensionerade	38
Överförda genom överlåtelse av rörelse	0
Övriga (uppsagda, avskedade, avlidna)	72
Avgångar 2023	6,3 %
Avgångar 2022	13,0 %

Tabell 8: Antalet fasta anställningar som avslutats

Avgångsprocenten räknas enligt nyanställningar och avgångar i relation till antalet fastanställda i slutet av föregående år.

4.7 Pensionering

Enligt Kevas statistik avgick sammanlagt 51 av Karleby stads anställda med ålders- eller invalidpension 2023 och deras medelålder var 60,4. Sektorsvis betraktat pensionerades flest arbetstagare inom småbarnspedagogiken och stadsmiljösektorn.

	Ålders- pension	Invalid- pension	Rehabiliterings- stöd	Delinvalid- pension	Partiellt rehabiliter- ingsstöd	Sammanlagt
2019	57	7	10	5	2	81
2020	51	2	12	7	2	74
2021	33	6	9	6	4	56
2022	45	6	4	6	4	65
2023	29	8	9	4	1	51

Tabell 9: KomPL-pension enligt pensionsslag

	Ålders- pension	Invalid- pension	Rehabiliterings- stöd	Delinvalid- pension	Alla pensionsslag
2019	64,4	55,7	49,6	55,5	61,0
2020	64,4	48,0	*)	60,1	60,8
2021	64,2	52,4	*)	54,7	59,5
2022	64,7	56,7	*)	61,3	61,3
2023	64,6	62,4	48,4	**)	60,4

*Invalidpensionen har omfattat rehabiliteringsstöd från och med 2020–2022.

**Medelåldern för personer som avgått med delinvalidpension finns inte tillgå för 2023

Tabell 10: Genomsnittsåldern för anställda som gått i KomPL-pension enligt pensionsslag.



Diagram 13: Pensionerade enligt sektor

4.8 Arbetarskydd och arbetssäkerhet

Arbetarskyddsverksamheten baserar sig på lagar och förordningar. Alla chefer och anställda bär ansvaret för arbetarskyddet. Arbetarskyddet är i allra högsta grad ett lagarbete, dvs. samspel mellan människor. Karleby stad har en arbetarskyddschef och tre heltidsanställda arbetarskyddsfullmäktige.

Insatsområden för Karleby stads arbetarskydd 2022–2025:

- Öka medvetenheten om arbetarskyddet
- Säkerhetsanmälningar (anmälan och behandling)
- Karleby stads verksamhetsmodeller
- Säkerhet på vägen till och från arbetet

Arbetarskyddspersonalen har för egen del satsat på att vara lättillgängliga och nåbara. Arbetarskyddet har aktivt informerat cheferna och personalen om säkerhetsanmälningar, bedömningar av arbetets risker, räddningsplaner och arbetsplatsutredningar.

Antalet olycksfall i arbetet och antalet sjukfrånvarodagar och ersättningsdagar till följd av olycksfall i arbetet baserar sig på de statistikuppgifter som försäkringsbolaget lämnat in i februari 2024.

Antalet olycksfall i arbetet enligt händelseår

	2020	2021	2022	2023
Olycksfall i arbetet	165 (färdolyckor 32)	165 (36)	146 (32)	205 (50)
Försäkringsbolag	IF	IF	IF	IF

Tabell 11: Antalet olycksfall i arbetet enligt händelseår

Antalet sjukfrånvarodagar och dagar med olycksfallsersättning på grund av olycksfall i arbetet enligt händelseår

	2021	2022	2023
Yrkessjukdom	17	0	0
Färdolycka (olycka på vägen till er från arbetsplatsen)	491	65	302
På arbetsplatsen	433	522	430
Totalt	941	587	732

Tabell 12: Antalet ersättningsdagar

Under 2023 gjordes sammanlagt 218 anmälan om olycksfall i arbetet till försäkringsbolaget (205 i statistiken), varav 172 var olycksfall som ledde till noll ersättningsdagar, dvs. antalet ersättningsdagar har uppstått till följd av 46 olycksfall där ersättningsdagarna varierade mellan 1 och 90.

Ersatta dagar per olycksfall uppgick till 4 dagar i genomsnitt (olycksfall på arbetsplatsen 3 dagar, färdolycksfall 6 dagar) och försäkringsbolaget betalade sammanlagt 157 886 euro i olycksfallsersättning under 2023 (arbetsplats 76 922 €, färdolyckor 80 964 €), dvs. 770 euro per olycksfall.

Den mest betydande skademekanismen var fallskador (51) och den mest betydande skadetypen var benbrott som ledde till sammanlagt 322 ersättningsdagar.

Säkerhetsanmälningar

	2021	2022	2023
Hela staden	1 268	1 485	1931
Koncernförvaltning och koncerttjänster	14	10	12
Undervisningstjänster	248	337	341
Småbarnspedagogik	883	1013	1379
Övrigt bildningsväsende	30	30	44
Städ- och matservice	69	60	101
Övrig Stadsmiljö	34	33	52
Miljö- och hälsoskydd	5	1	1
Karleby Vatten	0	1	1

Tabell 13: Säkerhetsanmälningar

Antalet säkerhetsanmälningar som ökar varje år är ett tydligt tecken på ökad medvetenheten om arbetarskyddet och arbetssäkerheten i vår organisation. Med hjälp av säkerhetsanmälningarna kan vi utreda rotorsakerna, och genom att gemensamt undersöka händelserna kan vi förebygga att vådliga situationer uppstår.

Företagshälsovårdens samarbete och inspektioner

	2020	2021	2022	2023
Företagshälsovård, arbetsplatsutredningar	21	31	71	87
Regionförvaltningsverket, arbetarskyddsinspektioner	10	23	18	21
Miljö- och hälsoskyddet, inspektioner av sanitära förhållanden	11	33	23	23

Tabell 14: Företagshälsovårdens samarbete och inspektioner

Bedömning av arbetets risker (PRO24)

	2020	2021	2022	2023
Bedömning av arbetets risker	103	139	111	120
Bedömning av coronarisker	41	46	22	
Bedömning av risker i räddningsplanen	17	70	39	65
Säkerhetspromenader			197	82

Tabell 15: Bedömning av arbetets risker

Inomhusluftarbete 2023

Karleby stads inomhusluftarbetsgrupp sammanträdde sammanlagt 9 gånger under 2023. Antalet objekt med inomhusluftproblem var 21 st.

Staden hade 18 objektspecifika inomhusluftarbetsgrupper/uppföljningsgrupper och de sammanträdde sammanlagt 53 gånger.

Karleby stads inomhusluftmodell har varit effektiv och inomhusluftarbetet har varit konsekvent och smidigt. Samarbetet både inom stadens organisation och med intressentgrupper (bl.a. Työplus, Soite, RFV, forskningsorganisationer) har fungerat bra.

Informationen om inomhusluftproblem har varit öppen och planerlig och marknadsförings- och kommunikationsteamet har hjälpt de objektspecifika inomhusluftgrupperna med kommunikationen.

5 Ledarskap och chefsarbete

Karleby stads ledningsprincip har fastställts i personalprogrammet som utarbetades hösten 2022. Karleby stads ledningsprincip är människoorienterat och coachande ledarskap. I praktiken innebär det här:

Uppfattar helheter och deltar i fastställandet av dem

Ledarskapet utgår från att se det egna ansvarsområdets innehåll samt dess betydelse och verkan. Ledarskapet ska utgå från en gemensam lägesbild, anordnande av tjänster och en levande strategi. Ledningen är skyldig att företräda arbetsgivaren och använda sin kompetens till förmån för helheten.

Hittar nya verksamhetssätt och lösningar

Ledarskapet ska framför allt sträva efter att utveckla verksamheten, inte att upprätthålla nuläget. Ledarskap handlar inte om ens ställning, utan om att få till stånd resultat. Ledarskap är att hantera svåra situationer för att skapa bättre förutsättningar.

Utgår från människan samt involverar människor

Ledningen ser till att människorna är medvetna om målen och grunderna för verksamheten samt att arbetet framskrider mot dem. Ledningen stärker samhörigheten i arbetsgemenskapen och engagemanget för gemensamma mål samt lockar fram människors styrkor och utnyttjar dem i utvecklingen av verksamheten.

Strävar kontinuerligt efter att bli bättre

Ledningen brinner för att utveckla den egna kompetensen och arbetsgemenskapen. Ledningen är öppen för nya intryck och synpunkter som avviker från de vanliga samt stärker ledarskapet och skapar bättre ledarskap i sin omgivning.

5.1 Stöd för chefsarbetet

Ledarskapet och chefsarbetet stöddes på många olika sätt. Cirka 13 chefer deltog i ledningens arbetshandledning under 2023. En sjätte grupp inledde utbildningen Yrkesexamen i arbete som teamledare. Utbildningen ordnades som läroavtalsutbildning i samarbete mellan Karleby stad och Mellersta Österbottens utbildningskoncern. Utbildningen ordnas i etapper för alla Karleby stads chefer. Målet är att fördjupa och förenhetliga chefernas ledarskapskompetens och chefsarbete.

Utbildningen i mångfaldsledning som riktas till chefer ordnades två gånger under 2023. Målet med utbildningen är främja mångfalden och mångfaldsledningen och utgångspunkten ligger i att alla anställda behandlas rättvist och jämlikt.

Chefsinfo ordnades en gång per månad via Teams. Vid chefsinfon diskuterades aktuella frågor som berör hela staden. Cheferna har deltagit aktivt i chefsinfon, till och med över 80 chefer per info. Chefsinfon spelades in och förmedlades till cheferna.

Utvecklingen av Karleby stads inskolnings- och rekryteringspraxis fortgick. En elektronisk inskolningsplattform används fortfarande som stöd för inskolningen av nyanställda. Med hjälp av den kan arbetstagaren bekanta sig med stadens praxis och verksamhet. Karleby stads verksamhetsmodell för inskolning uppdaterades 2023. Den uppdaterade avslutningsenkäten togs i bruk hösten 2023 och den hade fyllts i av 5 personer vid utgången av 2023. Syftet med avslutningsenkäten är att ge den som avgår möjlighet att ge öppen och konfidentiell respons samt ge utvecklingsförslag till Karleby stads verksamhet. Med avslutningsenkäten utreds orsaker till avgången samt åsikter om inskolningen, utvecklingsmöjligheterna, arbetsenheterna, arbetsgemenskapen och chefsarbetet.

5.2 Intern kommunikation

Växelvekan och kommunikation står i fokus för ledarskapet. Kanaler för intern personalkommunikation var intra (gamla och nya), e-post, elektroniskt personalbrev, personalinfo som ordnades via Teams samt nya intra som var en ny kanal. Nya intra publicerades i juni 2023 och gamla intra stängdes i september 2023. I och med nya intra strävade man efter att minska på mängden e-post och man slutade helt med det elektroniska personalbrevet. Personalen informerades om aktuella ärenden i realtid i nya intras nyhetsflöde.

Olika samlingsforum och arbetsplatsmöten som möjliggör kommunikation i växelverkan hade också en viktig roll i personalkommunikationen. Dessa gör det möjligt att se till att informationen är korrekt samt att personalen blir hörd och involveras. Chefen har en viktig roll i kommunikationen till arbetsgemenskapen. Chefen är en av informationskanalerna mellan organisationens verksamhet och personal samt informerar arbetstagarna om aktuella frågor.

6 Resultat och produktivitet

Resultat är ett överbegrepp som omfattar produktivitet och verkningsfullhet men även kvalitetsfaktorer. Det avser organisationens förmåga att ordna tjänster på ett ekonomiskt sätt med beaktande av tjänsternas verkningsfullhet och kvalitet, verksamhetsprocessernas smidighet samt personalens prestationsförmåga och arbetslivets kvalitet. Med resultat avses uppnående av målen för verksamheten samt de grundläggande uppgifterna som ska genomföras på ett ekonomiskt och högklassigt sätt av en kunnig, välmående, motiverad och engagerad personal. Därför behandlas bl.a. belöning och samarbete i detta kapitel. I resultat framhävs långsiktigt strategiarbete, framhållning samt utveckling av ledarskapet, personalen och organisationen.

6.1 Arbetskraftskostnader

Inom den arbetsintensiva kommunsektorn utgör arbetskraftskostnaderna och investeringarna i personalens arbetshälsa och kompetensutveckling en stor del av kommunens ekonomi. Uppföljningen av arbetskraftskostnadernas struktur och utveckling är såldes också centrala i personalrapporteringen. Arbetskraftskostnaderna omfattar den personal som står i anställningsförhållande till kommunen. Räkenskapsperiodens personalkostnader (lön + lönebikostnader) var 103,7 miljoner euro, medan de ett år tidigare var 105,4 miljoner euro.

	2023	2022	2021
Löner och arvoden	83 201 900	83 184 21	81 466 596
Olycksfallsersättning	-68 348	-52 857	-92 629
Sjukförsäkringsersättning	-1 174 261	-1 424 517	-1 417 380
Lönebikostnader	20 525 241	22 175 715	22 139 333
Lönebikostnader sammanlagt	103 707 141	105 360 036	103 605 929

Tabell 16: Arbetskraftskostnader

Löneförhöjningar enligt kommunsektorns arbets- och tjänstekollektivavtal betalades i flera olika poster i juni och juli.

		AKTA	UKTA	TS	TIM-AKA	LÄKTA
1.1.2023	Allmän lönehöjning					1,50 %
1.1.2023	Lokal justeringspott					0,40 %
1.6.2023	Allmän lönehöjning	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %	0,70 %
1.6.2023	Utvecklingsprogram mets lokala justeringspott	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
1.6.2023	Lokal justeringspott	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,30 %
30.6.2023	Engångspott	467 € (467 € + 120 €, Bilaga 5)	467 € (467 € + 150 €, Avsnitt G)	467 €	467 €	467 €

Tabell 17: Kommunsektorns avtalshöjningar

I Karleby stads avtal om företagshälsovård ingår utöver lagstadgad, förebyggande företagshälsovård också sjukvård på allmänläkarnivå. Lite över hälften av kostnaderna för företagshälsovården i hela staden utgjordes av förebyggande verksamhet 2023.

Förebyggande företagshälsovård (ersättningsklass I)						
	Bruttokostnader		FPA-ersättning		Nettokostnader	
	€	€/anställd	€	€/anställd	€	€
2019	663 833	301,06	224 249	101,70	439 584	199,36
2020	737 534	320,25	**)	**)	**)	**)
2021	912 347	391,06	**)	**)	**)	**)
2022	1 077 023	450,64	**)	**)	**)	**)
2023*	970 314	413,25	**)	**)	**)	**)
Sjukvård (ersättningsklass II)						
2019	780 375	353,91	280 145	127,05	500 226	226,86
2020	698 479	303,30	**)	**)	**)	**)
2021	711 219	304,85	**)	**)	**)	**)
2022	862 840	361,02	**)	**)	**)	**)
2023*	942 805	401,54	**)	**)	**)	**)
Kostnader för företagshälsovård, totalt						
2019	1 444 208	654,97	504 394	228,75	939 810	426,22
2020	1 436 013	623,54	585 330	254,16	850 683	369,38
2021	1 623 566	695,91	688 733	295,21	934 793	400,69
2022	1 939 864	811,66	735 874	307,90	1 203 990	503,76
2023*	1 913 119	837,25	649 398	284,20	1 263 721	553,05

*Ersättningsuppgifterna för 2023 är förhandskalkyler. Källa: Ansökan om FPA-ersättning ur Työplus system.

** För den företagshälsovård som arbetsgivaren tillhandahåller har från och med räkenskapsperioden 2020 fastställts ett sammanlagt kalkylerat maximibelopp för ersättningsklasserna I och II.

Tabell 18: Kostnader för företagshälsovård

6.2 Belöning

Belöning är ett verktyg för ledarskap och uppmuntran som stödjer stadsstrategin och uppnåendet av målen. Karleby stads helhet med belöning har uppdaterats under 2023 i en arbetsgrupp som tillsatts av stadsdirektören. Arbetstagarnas önskemål samt organisationens mål och verksamhetsmiljöns ramar har beaktats i samband med uppdateringen av helheten med belöning. Det nya belöningssystemet togs i bruk vid utgången av 2023 och belöningssystemet är flexibelt och innovativt samt innehåller olika satta stödjande individens, teamens och arbetsenheternas arbete. Den nya helheten med belöning behandlades i samarbetsgruppen och stadsstyrelsen samt i samband med chefsinfo och personalinfo.

En engångsbelöning är en belöning av engångskaraktär som betalas i efterskott då en individ, ett team eller en arbetsgemenskap har visat flexibilitet, har presterat överraskande bra, har utvecklat verksamheten, lyckats med ett projekt eller liknande verksamhet eller har visat beteende som chefen vill belöna den anställda för. Engångsbelöningen användes för att belöna enskilda arbetstagare och team. Motiveringen för belöningen kan vara god arbets kvalitet, flexibilitet, lönsamhet eller god kundrespons. Engångsbelöningen betalades under 2023 till 59 personer och beloppet uppgick till 11 600 euro.

6.3 Samarbete

Till de ärenden som sköts av samarbetsorganisationen hör de uppgifter som föreskrivs i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet (44/2006). Samarbetsgruppen är stadens arbetarskyddskommitté. Samarbetsgruppen behandlar alltid de samarbetsfrågor som gäller stadens hela organisation eller en betydande del av den.

Personalen företräds i samarbetsgruppen av tre arbetarskyddsfullmäktige och fem företrädare utsedda av fackorganisationerna som är huvudförtroendemän för lokalföreningarna. Arbetsgivaren företräds av stadens ledande tjänstemän, sektorcheferna och en företrädare för affärsverket. Stadsstyrelsen har tre företrädare med närvaro- och yttranderätt. De är inte ordinarie ledamöter i samarbetsgruppen. Företagshälsovården har en permanent företrädare i stadens samarbetsgrupp.

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

Samarbetsgruppen samlades sammanlagt sju gånger under 2023. För samarbetsgruppen ordnades dessutom sammanlagt tre informationsmöten i anslutning till de olika behandlingsfaserna av stadens budget. Vid det sista mötet behandlades stadsstyrelsens budgetförslag för 2024.