



Karleby stads personalberättelse

2024

Personaltjänster
mars 2025

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	7
2.5	De vanligaste yrkesbeteckningarna	8
3	Kompetens och förnyelse	9
4	Ledning av arbetshälsan	11
4.1	Arbetshälsoenkät	11
4.2	Sjukfrånvaro	12
4.3	Sjukfrånvarokostnader	14
4.4	Totala kostnader för arbetsoförmåga	15
4.5	Antalet rehabiliteringsplaner	17
4.6	Personalomsättning	17
4.7	Pensionering	18
4.8	Arbetarskydd och arbetssäkerhet	19
5	Ledarskap och chefsarbete	22
5.1	Stöd för chefsarbetet	22
5.2	Avslutningsenkät	23
5.3	Intern kommunikation.....	23
6	Resultat och produktivitet	24
6.1	Arbetskraftskostnader	24
6.2	Belöning	25
6.3	Samarbete.....	26



1 Inledning

I personalberättelsen beskrivs stadens personalresurs med hjälp av statistik. Statistiken beskriver personalvolymen, personalstrukturen, personalens frånvaro och kostnader. 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 beslutsfattarna en helhetsbild av nuläget och utvecklingsriktningen vad gäller personalresurserna.

Personalrapporten har utarbetats i enlighet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) rekommendationer för utarbetande av personalrapporter. I enlighet med rekommendationen har personalberättelsen utarbetats utifrån fyra teman:

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

Personalkostnaderna (löner + lönebikostnader) för räkenskapsperioden 2024 uppgick till 106,2 miljoner euro medan de ett år tidigare uppgick till 103,7 miljoner euro. Personalstyrkan var 2 216,4 årsverken och året innan 2 213,3 årsverken.

Personalen hade sammanlagt 38 738 kalenderdagar sjukfrånvaro, dvs. 17,5 kalenderdagar per årsverke. År 2023 uppgick antalet sjukdagar bland stadens personal till sammanlagt 37 754 kalenderdagar, dvs. 17,1 kalenderdagar per årsverke. Den lilla ökningen i antalet sjukfrånvaro förklaras av att antalet frånvaro på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen har ökat.

Under 2024 trädde flera lönehöjningspotter enligt tjänste- och arbetskollektivavtalen för kommunsektorn i kraft. I huvudavtalet för kommunsektorn AKTA bestod löneökningarna av en allmän höjning på 2,27 procent samt en lokal justeringspott på sammanlagt 1,73 procent som avtalas lokalt.

Under 2024 nåddes de återstående målen i stadens personalprogram som satts upp för den innevarande strategiperioden, bland annat i fråga om arbetshälsan och arbetsförmågan, kompetensutvecklingen, mångfaldsledningen och arbetstagarupplevelsen.

eNPS-talet som mäter arbetstagarupplevelsen nådde det eftersträlvade siffran +20 i arbetshälsoenkäten (resultatet från föregående år var +12).

Satsningar på arbetet med att upprätthålla personalens arbetsförmåga fortgick under 2024. Man fortsatte att använda tjänsten för stöd för psykisk hälsa med låg tröskel, och under 2024 övergick alla sektorer till att använda ett digitalt system för ledning av arbetsförmågan som pilottestades under hösten 2023. I och med att systemet för ledning av arbetsförmågan har tagits i bruk har processen för arbetsförmågan överförs i elektronisk form och systematiserats. Detta möjliggör förbättrad kunskapsbaserad ledning i framtiden och informationsutbyte i realtid med företagshälsovården i olika situationer.

Karleby stad arbetar fortgående för att utveckla personalens kompetens och chefsarbetet. Arbetet styrs både av personal- och utbildningsplanen och av personalprogrammet. Kompetensutvecklingen stärker arbetstagarnas färdigheter att sköta sina arbetsuppgifter samt stärker den interna motivationen och välbefinnandet i arbetet.

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 för personalstrukturen beskriver den personal som står i anställningsförhållande till staden. Organisationens personalstruktur är relativt stabil och förändringarna är relativt små på årsnivå.

2.1 Årsverke

Med nyckeltalet årsverke avses ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidsanställds insats omräknas till årsverken enligt deltidsprocenten 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	2024
Koncernförvaltning och koncerntjänster	97,2	103,8
Undervisningstjänster	820,8	813,1
Småbarnspedagogik	615,2	624,3
Kultur- och idrottstjänster	125,9	119,4
Städtjänster	132,3	130,5
Mattjänster	102,2	96,9
Övrig Stadsmiljö	247,4	252,9
Miljö- och hälsoskydd	37,9	39,9
Karleby Vatten	34,4	35,6
Hela staden	2 213,3	2 216,4

Tabell 1: Årsverke

Antalet årsverken ökade med 3,1 jämfört med året innan. Den sammanräknade förändringen av personalresurser är liten, men det förekommer skillnader mellan sektorerna på grund av bl.a. det ökade servicebehovet inom småbarnspedagogiken samt förberedelserna inför AN24-reformen.

2.2 Åldersfördelning

Medelåldern bland Karleby stads ordinarie personal var 47,5 år 2024. Personalens åldersstruktur är typisk för kommunbranschen.

Sett på hela landets nivå är personalens medelålder inom kommunsektorn högre än inom övriga arbetsmarknadssektorer där medelåldern är ca 45,3 år och bland ordinarie personal 47,1 år.

Den visstidsanställda personalen är betydligt yngre än den ordinarie personalen. Den personal som arbetar inom avtalsområden för teknisk och timavlönad personal var något äldre än genomsnittet. (KT 2025)

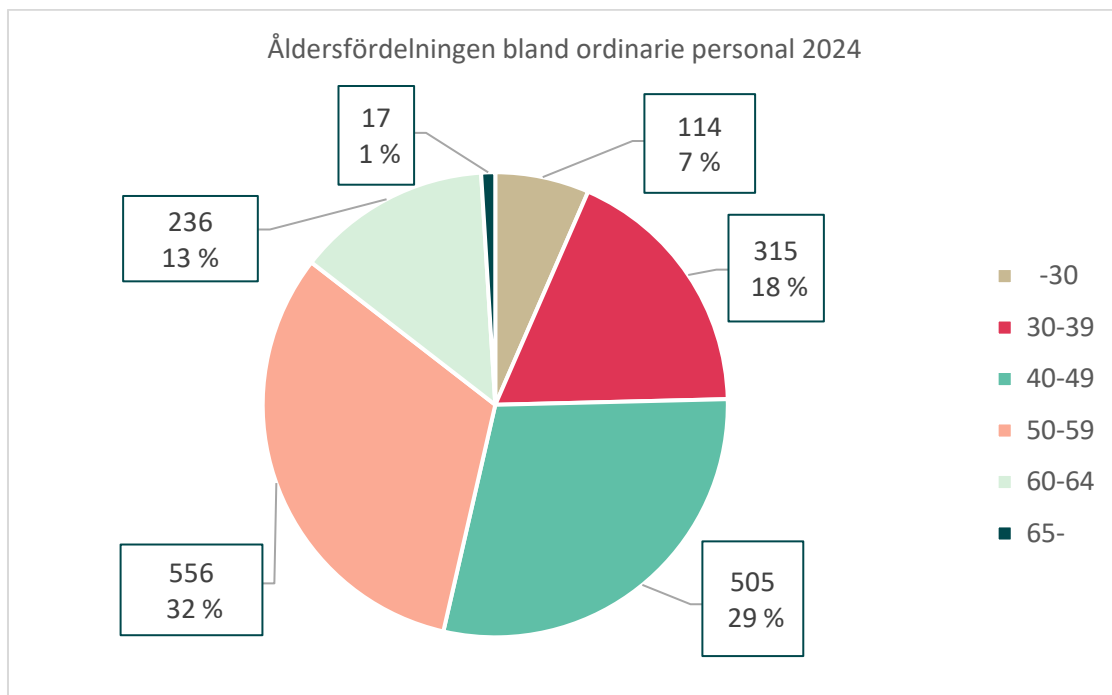


Diagram 1: Åldersfördelning

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

2.3 Antalet anställningsförhållanden

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. (KT 2025)



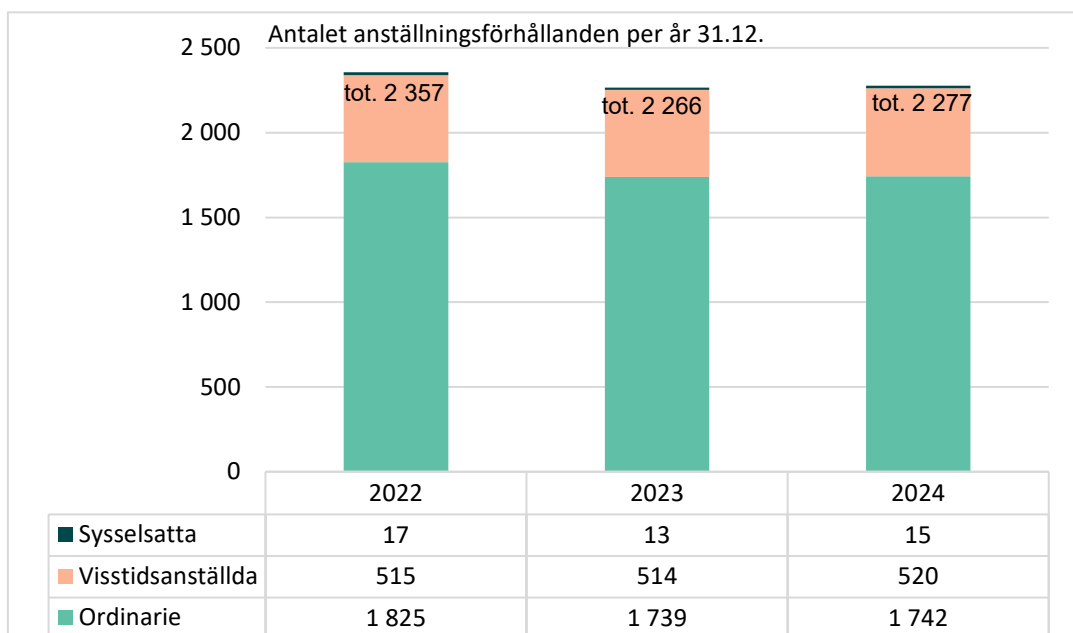


Diagram 2: Antalet anställningsförhållanden

Därtill var sammanlagt 119 timlärare i bisyssla i anställningsförhållande 31.12.2024.

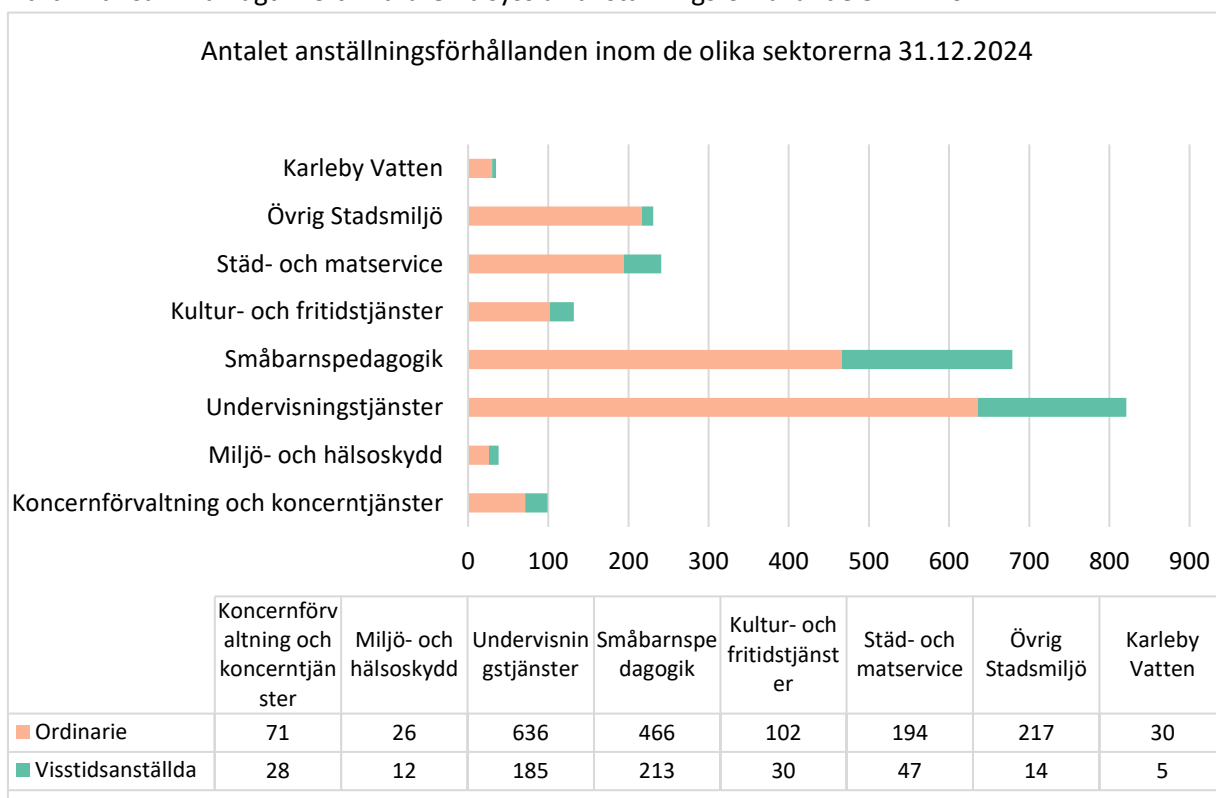


Diagram 3: Antalet anställningsförhållanden inom de olika sektorerna

2.4 Anställningsförhållanden på hel- och deltid

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

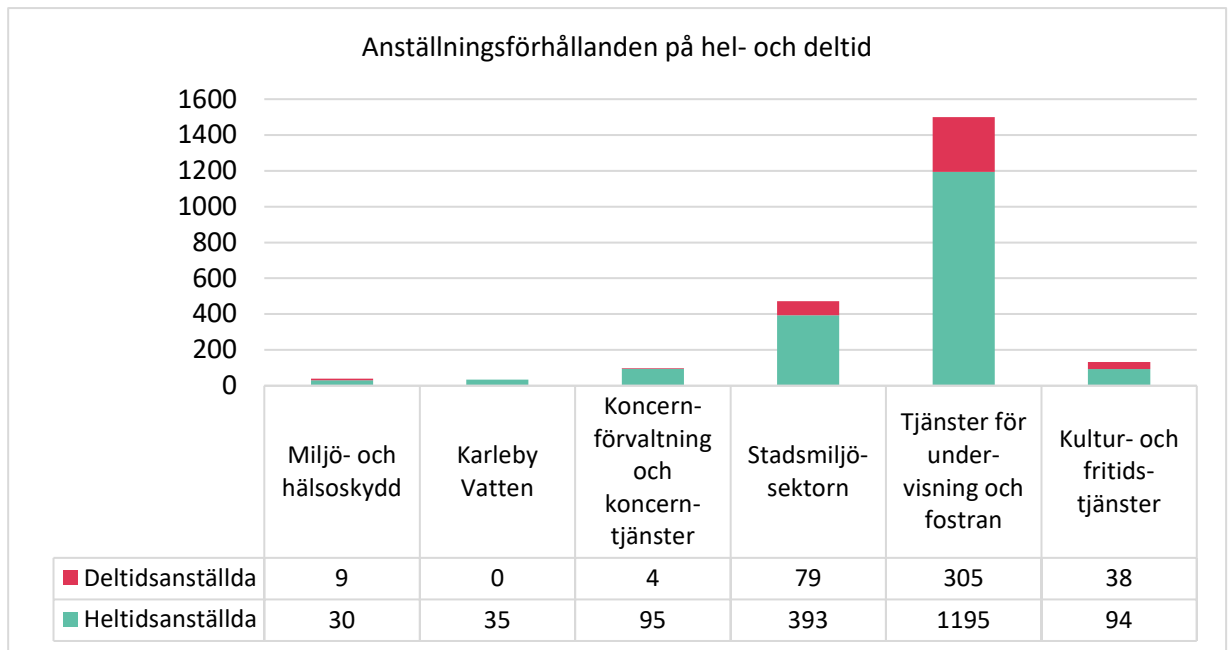


Diagram 4: Anställningsförhållanden på hel- och deltid

I anställningsförhållande var dessutom sammanlagt 119 timlärare i bisyssla.

2.5 De vanligaste yrkesbeteckningarna

Enligt personalsystemet användes 286 olika titlar hos staden vid utgången av 2024. Nya titlar tas i bruk då arbetsuppgifterna ändras och samtidigt tas gamla ur bruk. Förändringar i examensbenämningarna påverkar också vilka titlar används.

De vanligaste yrkesbeteckningarna (ordinarie)	2023	2024
Barnskötare inom småbarnspedagogik	239	222
Klasslärare	183	182
Lärare inom småbarnspedagogik	139	139
Skolgångshandledare	99	109
Lektor vid grundskola	81	80
Städare	75	79
Timlärare (i huvudsyssla)	52	51
Speciallärare i grundskola	27	36
Lektor vid gymnasium	34	33
Specialklasslärare	27	27
Lokalvårdare	31	27

Tabell 2: De vanligaste yrkesbeteckningarna

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 2024 var välmående personal, medarbetarskap, utnyttjade av digitaliseringen i vardagsarbetet samt mångformiga arbetsgemenskaper och ledning av dem. En mer detaljerad utbildningsplan utarbetades för Karleby stad i samband med personal- och utbildningsplanen 2024–2026.

Nonstop-utbildningar som erbjöds till hela personalen ordnades varje månad. Nonstop-utbildningarna tog upp teman som anknyter till Karleby stads verksamhet och praxis som bl.a. upphandling, datasäkerhet och dataskydd, artificiell intelligens, arbetsförmåga, ansvarsfullt beteende i arbetet och mentalt välbefinnande. Nonstop-utbildningarna hölls i regel av stadens egna experter.

Under hösten 2024 började en ny grupp avlägga yrkesexamen i arbete som teamledare, den sjunde i raden som ordnas som Karleby stads egen grupp. Vid utgången av 2024 hade sammanlagt 113 personer slutfört yrkesexamen. Utbildningar i mångfaldsledning har fortsättningsvis ordnats för cheferna och vid utgången av 2024 hade 100 personer deltagit i utbildningen i mångfaldsledning.

För cheferna ordnades utbildningar i coachande ledarskap och i att ge respons under 2024. Coaching ordnades några gånger under 2024 för ledningsgruppen och deras teman var bl.a. självledarskap, psykologisk säkerhet, ledningsgruppsarbete, ledningskultur och att ge respons. Den nya introduktionsmodellen togs i bruk vid ingången av 2024 och en sammanställning av materialet för introduktion av nya anställda publicerades i intra.

Utbildningstjänsten Eduhouse togs i bruk i februari 2024. Tjänsten erbjuder möjlighet att ta del av inspelade utbildningar, seminarier, podcaster, och utbildningar som ordnas på distans. Karleby stads anställda har haft möjlighet att logga in i utbildningstjänsten. Före utgången av året hade 305 personer loggat in och av dem hade 158 personer deltagit i utbildningar på distans och/eller sett på inspelade utbildningar. Den totala tiden som gått åt till att delta i utbildningar på distans och se på inspelade utbildningar var 752 timmar. De mest populära utbildningshelheterna gällde artificiell intelligens, digitala färdigheter, offentlig förvaltning och färdigheter för arbetslivet.

Karleby stad uppmuntrar personalen att utbilda sig på egen hand och stödjer den ordinarie personalens frivilliga kompetensutveckling genom att bevilja ekonomiskt stöd för utbildningskostnaderna och ledighet med lön. Förutsättningen för att få understöd är att utbildningen utvecklar och stödjer den yrkesmässiga kompetens som arbetstagaren behöver i det egna arbetet och stödjer de färdigheter som behövs i organisationen. Sexton personer beviljades stöd för frivillig utbildning under 2024.

I maj ordnades en temavecka för välbefinnande i arbetet med rubriken "mot en välmående arbetsgemenskap". Temaveckan riktades till stadens alla anställda. Under temaveckan ordnades möten både på distans och på arbetsplatsen samt utbildningar som handlade om bland annat psykiskt välmående, ansvarsfullt beteende i arbete, konsten att föra saker på tal, mångformiga arbetsgemenskaper och psykisk säkerhet i arbetsgemenskapen. Därtill lyfte man fram de framgångar som åstadkommits inom olika sektorer.

Det systematiska arbetet för att förbättra personalens arbetarskyddskompetens fortsatte. Arbetarskyddsaktörerna ordnade Nonstop-utbildningar och utbildningar i PRO24 och Secapp samt andra arbets- och arbetarskyddsutbildningar. Dessutom ordnades riktade arbetarskydds- och arbetssäkerhetsutbildningar för de olika sektorerna och enheterna efter behov.

Arbetarskyddsaktörerna ordnade åtta introduktioner i arbetarskyddet för nya fastanställda arbetstagare med sammanlagt 93 anställda deltog. Arbetshälsoinstitutet bjöd in Karleby stads arbetarskydd för att tala under de riksomfattande arbetarskyddsdagarna om arbetarskyddets möjligheter att påverka utvecklingen av arbets- och organisationskulturen på ett positivt sätt. Trafikskyddet auditerade Karleby stad på våren och beviljade Karleby stad utmärkelsen Trafiksäker arbetsplats. Arbetarskyddets temaveckan "mot en välmående arbetsgemenskap" ordnades i maj. Cykla till jobbet-dagen ordnades för andra gången. Trafikskyddets, Centrias, KPEDU:s, Soites och Karleby stads gemensamma pendeltrafikkampanj inleddes i slutet av året.

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. För utbildning av hela personalen användes 314 077 euro (inga löner eller resekostnader ingår).

957 personer deltog i yrkesinriktad fortbildning. 63 personer hade studieledighet år 2024, och studieledigheten varade i genomsnitt i 82 dagar.

Utbildningsdagar med lön		Utbildningsdagar utan lön	
Utbildningsdagar totalt	Utbildningsdagar/ordinarie personal	Utbildningsdagar totalt	Utbildningsdagar/ordinarie personal
2 743	1,5	1 315	0,8

Tabell 3: Utbildningsdagar/ordinarie personal

I utbildningsdagar med lön ingår yrkesinriktad fortbildning och annan arbetsrelaterad utbildning. Utbildningar utan lön omfattar studieledighet enligt lagen om studieledighet.

Personalen och arbetsgemenskaperna uppmuntras att komma på och lyfta fram goda praxis och framgångar. Stadens personal gav sammanlagt 16 idéer och insikter i Ideatynnyri. Idéerna som gavs 2024 handlade om återvinning, deltagande i olika kampanjer, praxis och system.



4 Ledning av arbetshälsan

Välbefinnande i arbetet är en helhet som utgörs av summan av den anställdes fysiska, psykiska och sociala faktorer samt faktorer som anknyter till arbetsmiljön- och arbetsgemenskapen. Välbefinnande i arbetet är framförallt en smidig och trygg vardag och arbete som ger resultat.

Man har stannat upp regelbundet och reflekterat över arbetshälsan bl.a. i samband med så kallade tyhy-dagar och arbetshälsoverkstäder. I arbetshälsoverkstäderna diskuterades 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 2024 utarbetades en arbetshälsoplan för sammanlagt 68 arbetsgemenskaper/team. Året innan var siffran 44.

Dessutom satsades pengar på utveckling och olika åtgärder som stödjer arbetsförmågan. I december 2023 utarbetades en behovsbaserad dispositionsplan för hela året vars syfte var att främja välbefinnandet i arbetet. En betydande del av anslaget som reserverats för välbefinnandet i arbetet har inriktats på arbetshandledning och särskilt på arbetshandledning i grupp. God, högklassig arbetshandledning utvecklar arbetstagarens yrkesskicklighet samt stödjer arbetets smidighet, arbetsförmågan och arbetsgemenskapens gruppdynamik och ökar därigenom det övergripande välbefinnandet i arbetet.

Under 2024 ordnades mångsidig verksamhet som stödjer välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan, såsom träning i grupp, pausgymnastik, hantverk, utbildningar och temadagar.

Psykisk hälsa stöddes genom användningen av webbtjänsten för psykisk hälsa med låg tröskel. Tjänsten är tillgänglig för alla arbetstagare och den är anonym. Dessutom erbjuds psykologmottagning och kortidsterapi via företagshälsovården. Genom dessa åtgärder har man särskilt velat satsa på arbetstagarnas ork i arbetet och på att förebygga sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa.

Systemet för ledning av arbetsförmågan förnyades 2024 då systemet Aino Health Manager för ledning av arbetsförmågan togs i bruk inom alla sektorer. Systemet används för uppföljning av arbetstagarnas arbetsförmåga och arbetshälsa i realtid och för hantering av processer och uppgifter som anknyter till upprätthållandet av arbetsförmågan. I och med ibruktandet av systemet avstod man från funktionen med frånvaroavisering i hr-systemet. Numera används Aino Health Manager för avisering i fråga om samtal om tidigt stöd och tack vare systemaviseringen förs samtal för tidigt stöd aktivt mellan chefer och arbetstagare. Systemet använder samtalsblanketterna för att sammanställa information om grundorsakerna till sjukfrånvaro och om åtgärder som vidtagits, vilket möjliggör att stödåtgärder för arbetsförmågan kan inriktas bättre än tidigare till olika personalgrupper. Systemet möjliggör också kontakt och informationsutbyte i realtid med företagshälsovården.

4.1 Arbetshälsoenkät

I november 2024 genomfördes en arbetshälsoenkät för Karleby stads personal. I enkäten kartlades faktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet och deras betydelse. Enkäten besvarades av 57 procent av personalen vilket är något högre än svarsprocenten 2023 (55 %). Den höga aktiviteten visar att arbetshälsan upplevs viktig i hela organisationen. Arbetshälsoenkätens resultat visar positiv utveckling.

Särskilt positivt och glädjande är att eNPS-talet (Employee Net Promoter Score) som mäter arbetstagarupplevelsen har stigit i arbetshälsoenkäten tre år i följd. År 2023 var eNPS-talet 12 och i enkäten som genomfördes 2024 hade den stigit till 20, vilket tyder på att personalens växande nöjdhet med och engagemang för arbetsgivaren.

Allt fler av dem som svarade på enkäten anger att deras chef håller utvecklingssamtal varje år vilket å sin sida stödjer arbetstagarnas möjligheter att utvecklas och bli hörda. I arbetshälsoenkäten 2024 uppgav 87 procent att de hållit utvecklingssamtal medan motsvarande siffra var 82 procent året innan.

Av dem som svarat på arbetshälsoenkäten är 83,5 procent helt av samma åsikt (45 %) eller delvis av samma åsikt (38,5 %) i fråga om att alla arbetstagare behandlas på ett likvärdig och jämställt sätt. Enligt resultatet av arbetshälsoenkäten upplever arbetstagarna allt fortfarande att arbetskamraternas och chefernas stöd, bra stämning i arbetsgemenskapen samt möjligheterna att påverka det egna arbetet är de faktorer som är mest betydelsefulla i arbetsgemenskapen och påverkar arbetshälsan.

Upplevelsen av att arbetet uppskattas är en mycket viktig faktor. De flesta av dem som svarade upplever att dessa faktorer fungerar i arbetsgemenskapen. En del av dem som svarade upplever att de finns rum för förbättring i fråga om rimlig arbetsmängd samt uppmuntrande och handledande respons. Enligt enkäten har trakasserier och osakligt bemötande minskat jämfört med resultatet för 2023. Detta tyder på att organisationens åtgärder och verksamhetsmodellerna för att förebygga oansvarigt beteende i arbetet och trakasserier och osakligt bemötande har börjat ge resultat.

4.2 Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvaro ökade något jämfört med året innan. Totalt hade hela personalen 38 738 kalenderdagar sjukfrånvaro, medan det året innan var 37 765 kalenderdagar. I siffran ingår sjukfrånvaro på grund av sjukdom och olycksfall på arbetsplatsen. Ökningen i antalet sjukfrånvarodagar beror främst på ökad frånvaro på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.

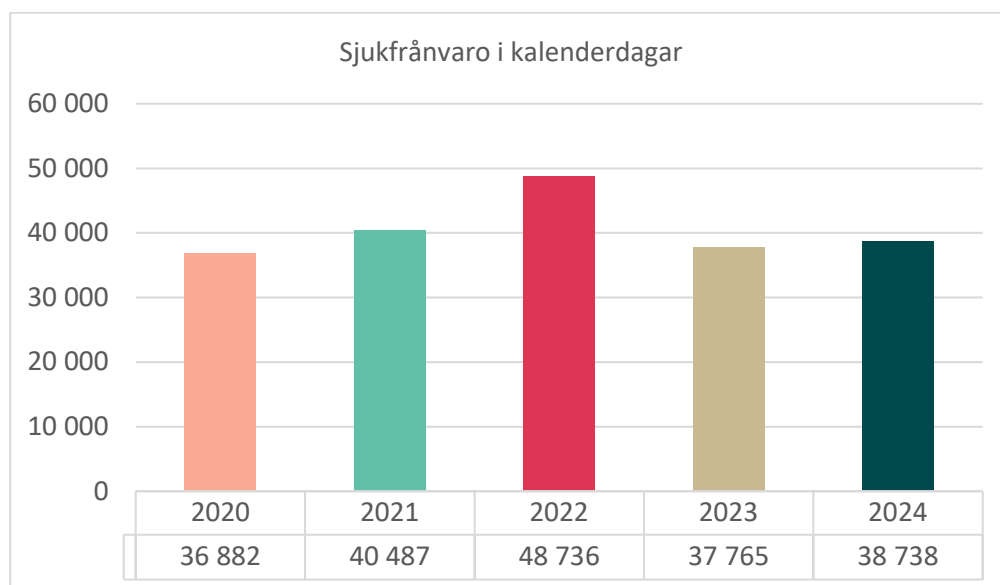


Diagram 5: Sjukfrånvaro i kalenderdagar

Sjukfrånvarons längd	Sjukfrånvaro med lön (kal.dgr) 2023	Sjukfrånvaro utan lön (kal.dgr) 2023	Sjukfrånvaro med lön (kal.dgr) 2024	Sjukfrånvaro utan lön (kal.dgr) 2024
1 - 7 dgr	17 666	145	17 566	220
8 - 29 dgr	11 504	573	11 156	374
30 - 59 dgr	4 766	678	5 338	432
60 - 89 dgr	774	329	1 248	654
90 - 179 dgr	240	541	716	848
Över 180 dgr	0	549	0	182
Sammanlagt	34 950	2 815	36 024	2 710

Tabell 4: Sjukfrånvaro med och utan lön i kalenderdagar

Antalet långa sjukledigheter som varat i 60–180 dagar har ökat under 2024 jämfört med året innan. De långa sjukledigheterna beror särskilt på sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.

	2023	2024
Sjukfrånvaro totalt i kalenderdagar	37 765	38 738
Sjukfrånvaro totalt i genomsnitt/årsverke	17,1	17,5
Sjukfrånvaro i procent (kalenderdagar i förhållande till teoretisk arbetstid)	6,6 %	8,1 %
0 dagar sjuka (procentandel av personalen)	46,8 %	48,8 %

Tabell 5: Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvaro var i genomsnitt 17,5 dagar per årsverke, medan motsvarande siffra var 17,1 dagar 2023. I förhållande till antalet arbetstagare var antalet sjukfrånvaro 17,0 dagar per person, medan motsvarande siffra var 16,7 dagar per person 2023.

Över 48 procent av stadens arbetstagare var inte alls frånvarande från arbetet på grund av sjukdom under året.

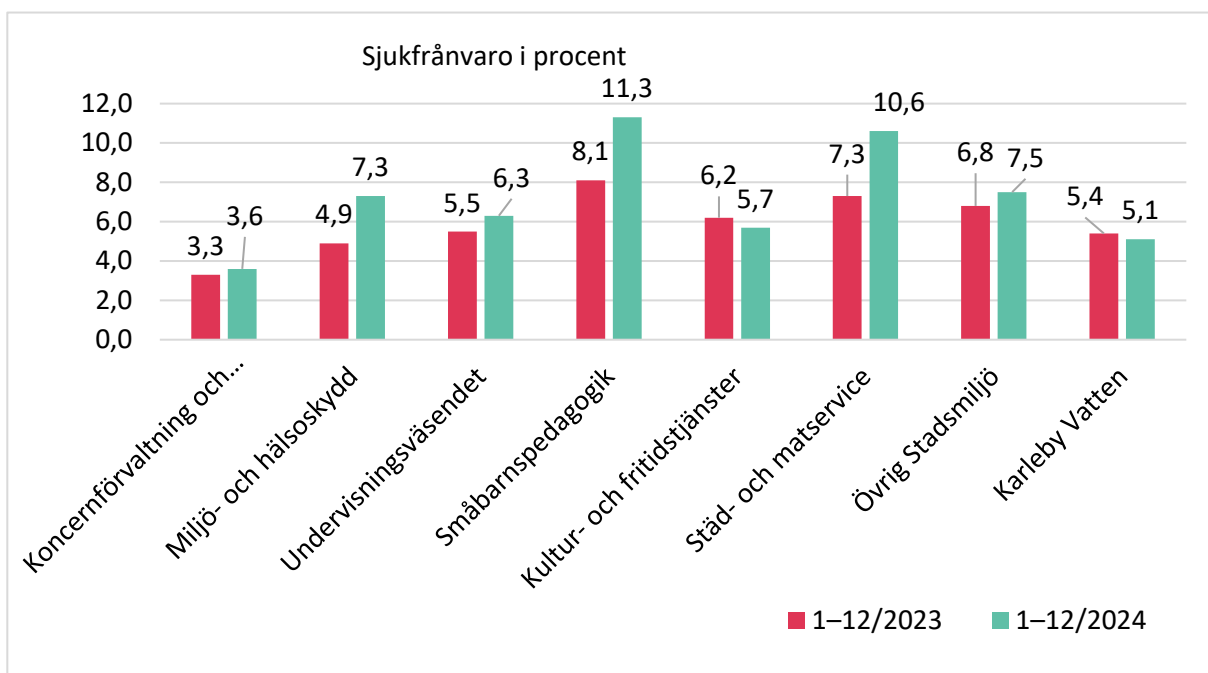


Diagram 6: Sjukfrånvaro i procent

Sjukfrånvaroprocenten beräknas som andel sjukfrånvarotid av teoretisk regelbunden arbetstid: sjukfrånvarotid (dag)/teoretisk regelbunden arbetstid för hela personalen (dag) x 100 = sjukfrånvaroprocent.

Antalet frånvaro på grund av tillfällig vårdledighet för vård av sjukt barn uppgick till 2 115 dagar (2 077 dagar med lön/38 dagar utan lön) då siffran var 2 550 dagar året innan (2 492 dagar med lön/58 dagar utan lön). Frånvaro på grund av vård av sjukt barn ingår inte i personalens sjukfrånvarosiffror.

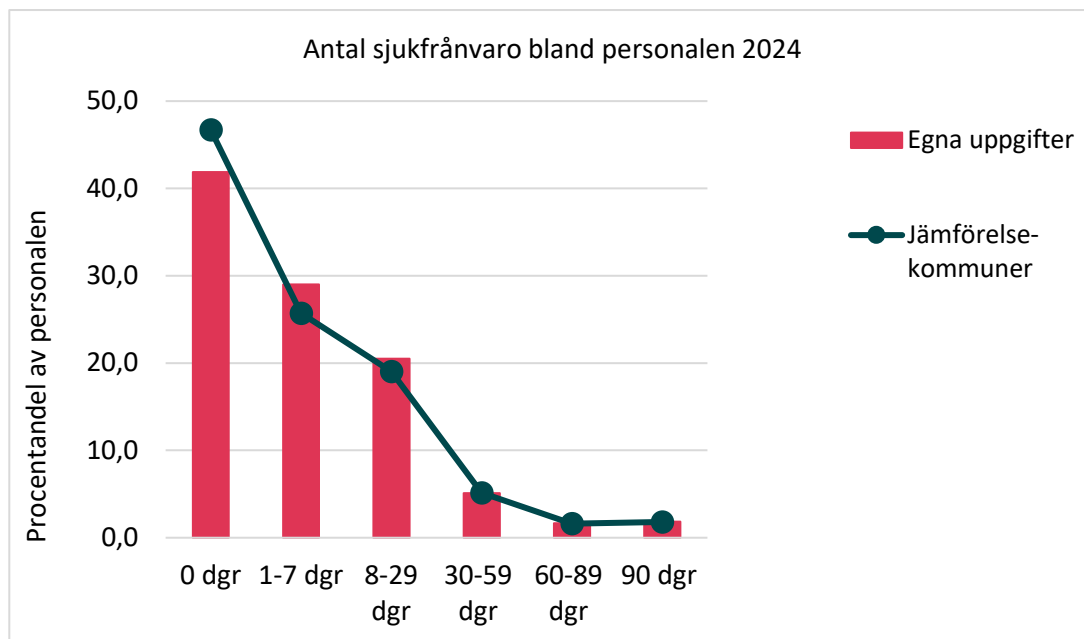


Diagram 7: Antalet sjukfrånvarodagar enligt Kevas statistik, procentandel av personalen

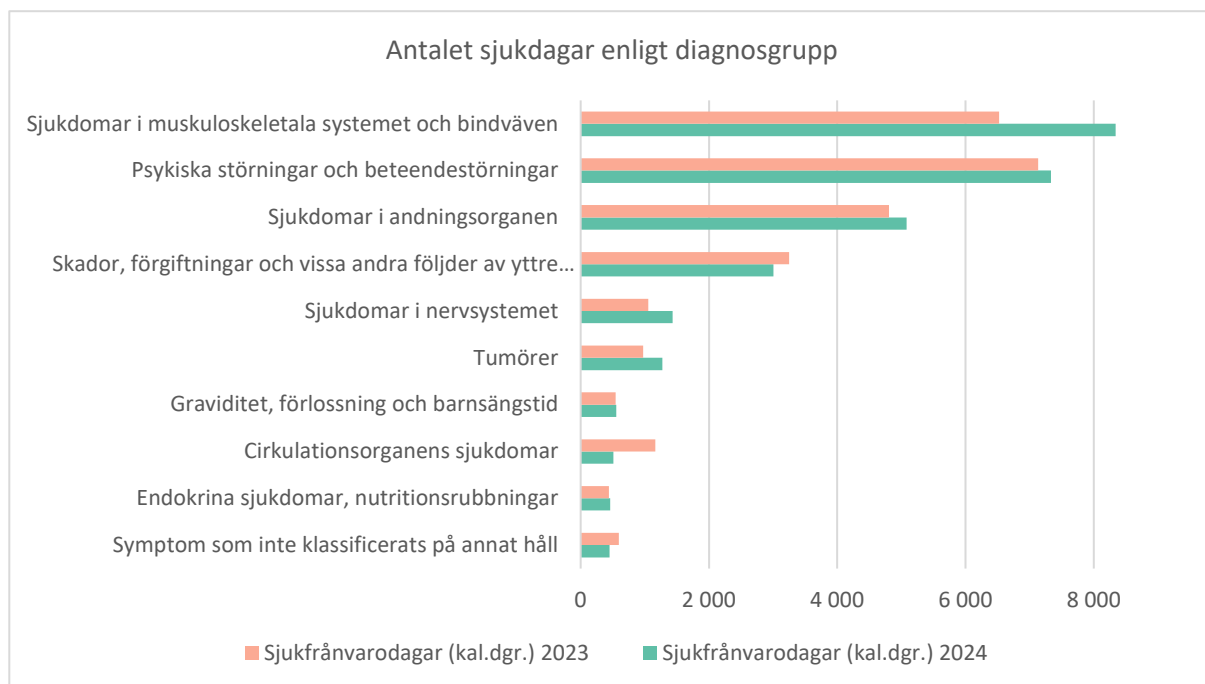


Diagram 8: Antalet sjukfrånvarodagar enligt diagnosgrupp, 10 vanligaste diagnoser, Työplus statistik

Enligt företagshälsovårdens statistik var sjukdomar i stöd- och rörelseorganen den största orsaken till det ökade antalet sjukfrånvaro under 2024. Utöver sjukfrånvaro enligt

diagnosgrupp uppgick antalet sjukfrånvaro med chefens tillstånd (ingen officiell diagnos) till 8 409 kalenderdagar. År 2023 var motsvarande siffra 8 920 kalenderdagar. En chef kan bevilja 1–5 dagar sjukfrånvaro utan intyg från hälsovården när orsaken är förkylning, huvudvärk eller magsjuka.

De vanligaste orsakerna till sjukfrånvaro var sjukdomar i stöd- och rörelseorgan, psykisk ohälsa samt sjukdomar i andningsorganen. Karleby stad har lyckats dämpa ökningen av antalet sjukfrånvarodagar som beror på psykisk ohälsa, samtidigt som antalet personer som erhållit sjukdagpenning på grund av psykiska sjukdomar och beteendestörningar har ökat i hela landet enligt FPA:s statistik.

4.3 Sjukfrånvarokostnader

Karleby stads direkta sjukfrånvarokostnader var 3,6 procent av lönerna, dvs. 3 181 421 euro 2024. Sjukfrånvarokostnaderna minskade med 0,1 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 jämförelsekommunerna av motsvarande storlek mellan 1,59 och 3,95 procent.

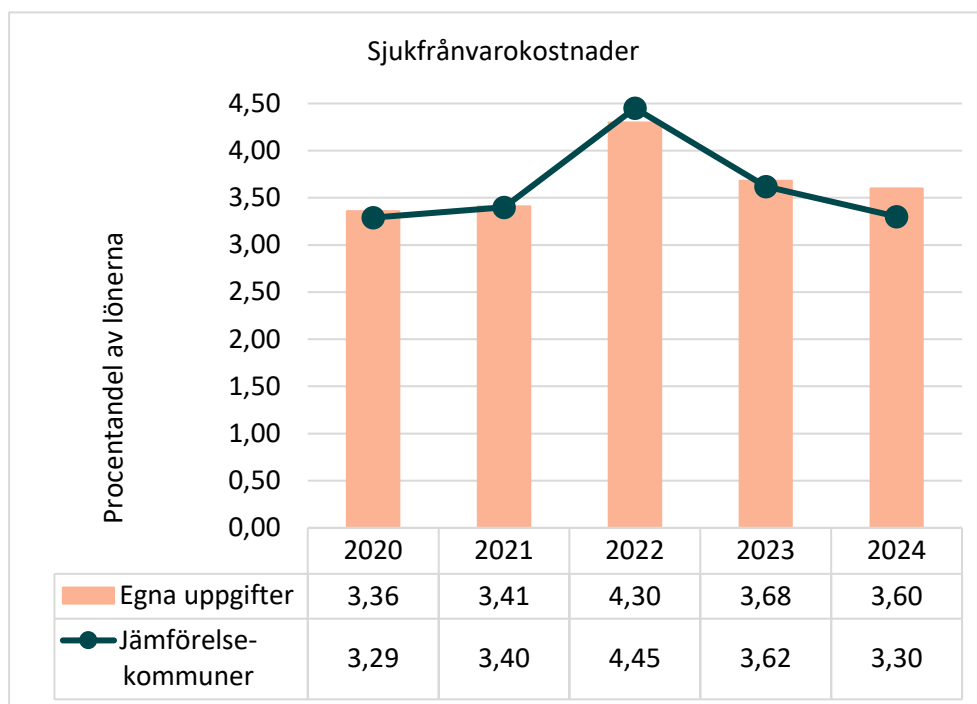


Diagram 9: Sjukfrånvarokostnader enligt Kevas statistik

4.4 Totala kostnader för arbetsoförmåga

De totala kostnaderna för arbetsoförmåga 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 arbetsgivar specifika invalidpensionsavgiften är i genomsnitt 0,82 procent av lönesumman i jämförelsekommunerna. Karleby stads arbetsgivar specifika invalidpensionsavgift var 0,56 procent 2024.

Vid jämförelse av direkta sjukfrånvarokostnader ligger Karleby på medelnivå jämfört med jämförelsekommunerna. Vid jämförelse av de totala kostnaderna för arbetsoförmåga ligger vi något över medelnivån jämfört med jämförelsekommunerna.

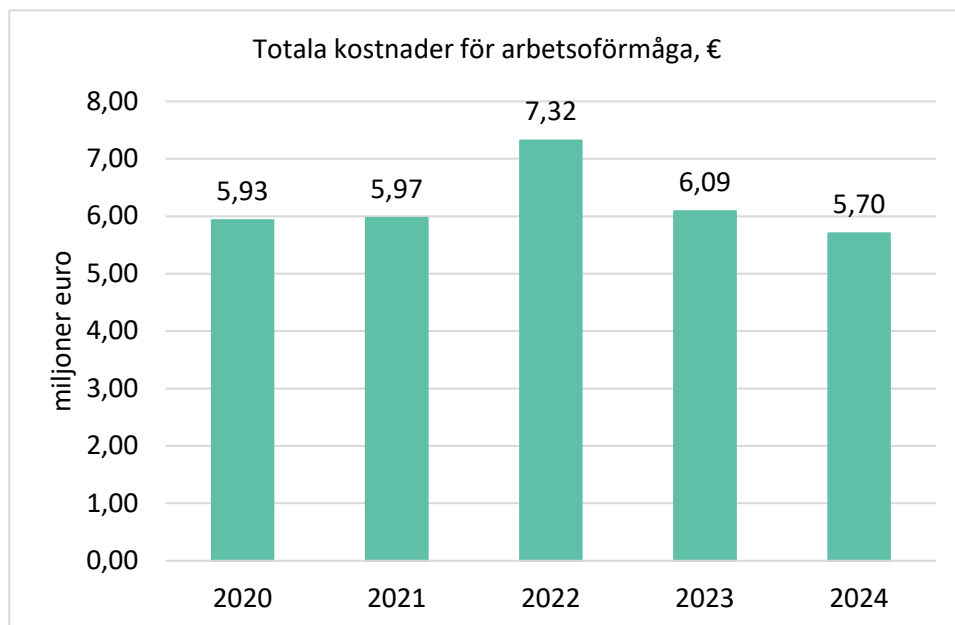


Diagram 10: Totala kostnader för arbetsoförmåga enligt Kevas statistik

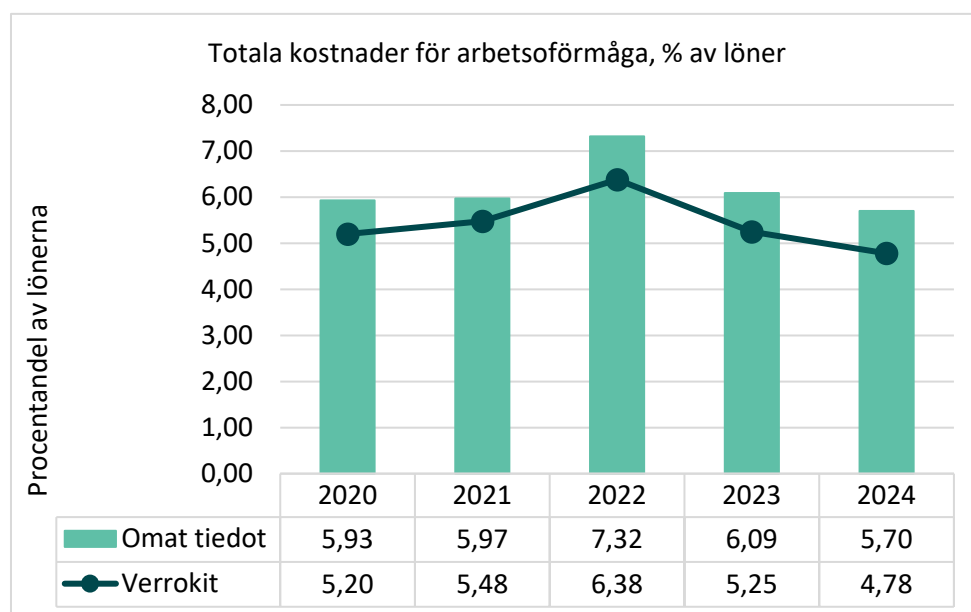


Diagram 11: Totala kostnader för arbetsoförmåga som procentandel av löner, Kevas statistik

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	Serviceproducentens utredning om rehabiliterings- behovet	Läroavtals- utbildning	Övriga åtgärder
2022	3	0	0	0	2
2023	6	0	0	1	0
2024	2	2	0	1	0

Tabell 6: Antalet Kevas rehabiliteringsplaner

Utöver Kevas yrkesinriktade rehabilitering utnyttjades också arbetsprövning och partiell sjukledighet enligt FPA:s och företagshälsovårdens beslut.

28 anställda hade partiell sjukledighet för vilka FPA betalade arbetsgivaren partiell sjukdagpenning i 1 298 kalenderdagar. Under föregående år användes partiell sjukdagpenning i 1 398 kalenderdagar, och 29 olika 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 inletts 2024	
Antalet ordinarie anställningsförhållanden som inletts, totalt	122
Anställda som bytt arbetsuppgifter inom organisationen	14
Omplacerade - via yrkesinriktad rehabilitering - på egen begäran	3 1 2
Nyanställningar 2024	7,0 %
Nyanställningar 2023	9,1 %
Nyanställningar 2022	7,1 %

Tabell 7: Antalet fasta anställningar som inletts

Antalet anställningar som avslutats 2024	
Antalet ordinarie anställningar som avslutats, totalt	118
Pensionerade	44
Överförda genom överlåtelse av rörelse	2
Övriga (uppsagda, avskedade, avlidna)	74
Avgångar 2024	6,8 %
Avgångar 2023	6,3 %
Avgångar 2022	13,0 %

Tabell 8: Antalet fasta anställningar som avslutats

Avgångsprocenten beräknas genom att ställa antalet nyanställningar och avgångar i relation till antalet fastanställda på årets sista dag.

4.7 Pensionering

Enligt Kevas statistik avgick sammanlagt 58 av Karleby stads anställda med ålders- eller invalidpension 2024 och deras medelålder var 61,0. Sektorsvis betraktat pensionerades flest arbetstagare inom undervisningstjänster.

	Ålders- pension	Invalidpension	Rehabiliterings- stöd	Delinvalid- pension	Partiellt rehabiliter- ingsstöd	Sammanlagt
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
2024	39	2	9	2	6	58

Tabell 9: KomPL-pension enligt pensionsslag, enligt Kevas statistik

Medelåldern för personer som avgått med ålderspension var 64,8 år. Medelåldern för personer som beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd på heltid var 52,6 år. Medelåldern för personer som beviljats delinvalidpension eller rehabiliteringsstöd på deltid var 48,7 år.

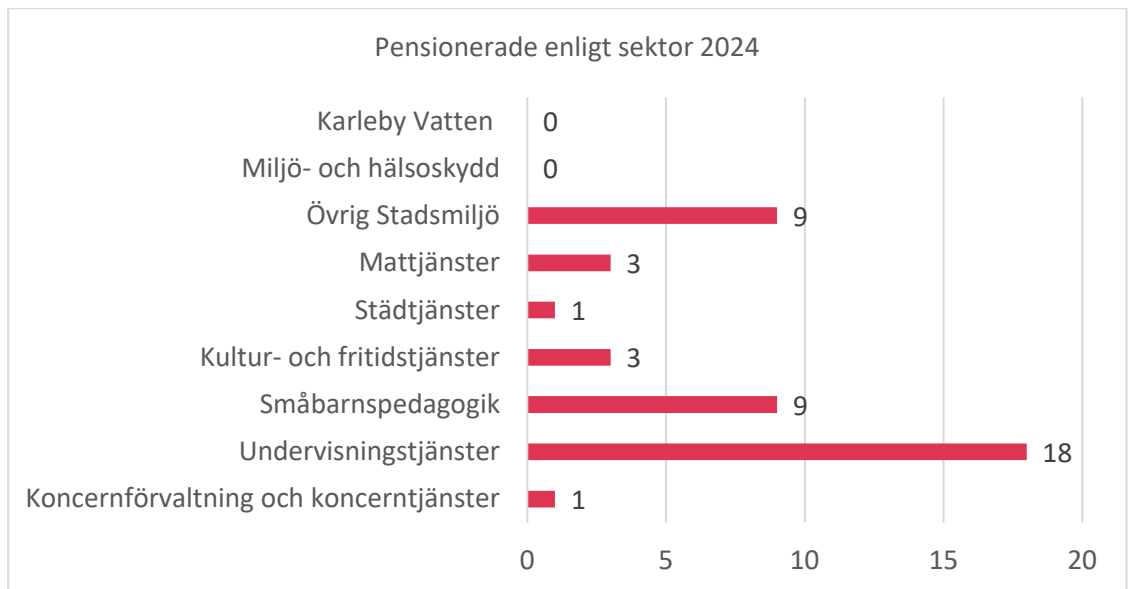


Diagram 12: Pensionerade enligt sektor, HR-systemets statistik

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 - samspel mellan människor. Karleby stad har en arbetarskyddschef och tre heltidsanställda arbetarskyddsfullmäktige.

Insatsområden för Karleby stads arbetarskyddsarbete 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

	2022	2023	2024
Olycksfall i arbetet	146 (32)	203 (50)	174 (55)
Försäkringsbolag	IF	IF	IF

Tabell 10: Antalet olycksfall i arbetet enligt händelseår (olyckor på vägen till eller från arbetet, dvs. färdolyckor)

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

	2022	2023	2024
Yrkessjukdom	0	0	0
Färdolycka	65	580	280
På arbetsplatsen	522	698	561
Totalt	587	1 278	841

Tabell 11: Antalet ersättningsdagar

Under 2024 gjordes sammanlagt 174 anmälningar om olycksfall i arbetet till försäkringsbolaget (218 st. 2023), varav 140 var olycksfall som ledde till noll ersättningsdagar. Detta innebär att antalet ersättningsdagar har uppstått till följd av 34 olycksfall (46 st. 2023) där ersättningsdagarna varierade mellan 1 och 136 och uppgick därmed till sammanlagt 841 dagar.

Ersättningsdagar/orsak till olycksfall

2024: 4,8 dagar (olycksfall i arbetet: 4,7 dagar och färdolyckor: 5,2 dagar)

2023: 4 dagar (olycksfall i arbetet: 3 dagar och färdolyckor: 6 dagar)

Olycksfallsersättning av försäkringsbolaget

2024: 155 772 euro (olycksfall i arbetet: 101 473 euro, färdolyckor: 52 547 euro) = ca 895 euro/olycka.

2023: 157 886 euro (olycksfall i arbetet: 76 922 euro, färdolyckor: 80 964 euro) = ca 770 euro/olycka.

Den mest betydande skademekanismen var fallskador (73 st.) som ledde till sammanlagt 514 ersättningsdagar.

Säkerhetsanmälningar

	2022	2023	2024
Hela staden	1 485	1 931	1 662
Koncernförvaltning och koncerntjänster	12	12	9
Undervisningstjänster	337	341	362
Småbarnspedagogik	1013	1379	1119
Övrigt bildningsväsende	30	44	62
Städ- och matservice	60	101	76
Övrig Stadsmiljö	33	52	31
Miljö- och hälsoskydd	1	1	2
Karleby Vatten	1	1	1

Tabell 12: Säkerhetsanmälningar

Antalet säkerhetsanmälningar är ett tydligt tecken på att medvetenheten om arbetarskyddet och arbetssäkerheten ligger på en god och stabil nivå i vår organisation. Med hjälp av säkerhetsanmälningarna kan vi utreda grundorsakerna, och genom att gemensamt undersöka händelserna kan vi förebygga att vådliga situationer uppstår.

Samarbete kring företagshälsovård och inspektionsverksamhet

	2022	2023	2024
Företagshälsovård, arbetsplatsutredningar	71	87	30
Regionförvaltningsverket, arbetarskyddsinspektioner	18	21	8
Miljö- och hälsoskyddet, inspektioner av sanitära förhållanden	23	23	20

Tabell 13: Samarbete kring företagshälsovård och inspektionsverksamhet

Bedömning av arbetets risker (PRO24)

	2022	2023	2024
Bedömning av arbetets risker	111	120	205
Säkerhetspromenader	197	82	87

Tabell 14: Bedömning av arbetets risker

Inomhusluftarbete

Karleby stads inomhusluftarbetsgrupp sammanträdde sammanlagt 9 gånger under 2024. Antalet objekt med inomhusluftproblem var 19 st.

Staden hade 13 objektspecifika inomhusluftarbetsgrupper/uppföljningsgrupper och de sammanträdde sammanlagt 51 gånger.

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

Man har informerat öppet och systematiskt om inomhusluftproblem. De objektspecifika inomhusluftgrupperna har fått hjälp med kommunikationen av marknadsförings- och kommunikationsteamet.



5 Ledarskap och chefsarbete

Karleby stads ledarskapsprinciper har fastställts i personalprogrammet som utarbetades hösten 2022. Karleby stads ledarskapsprincip är ett människoorienterat och coachande ledarskap som i praktiken innebär att man:

Uppfattar helheter och deltar i fastställandet av dem

Ledarskapet utgår från att se det egna ansvarsområdets innehåll samt dess betydelse och inverkan. 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.

Söker efter nya verksamhetssätt och lösningar

Ledarskapet ska framför allt sträva efter att utveckla verksamheten, inte att upprätthålla nuläget. Ledarskapet 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 understöddes på många olika sätt under 2024. Under 2024 deltog 30 chefer i ledningens och chefernas arbetshandledning. Cheferna hade också tillgång till webbtjänsten för psykisk hälsa som är en anonym tjänst och endast serviceproducenten känner till vem som använt tjänsten.

Under hösten 2024 började en ny grupp, den sjunde i raden, att avlägga yrkesexamen i arbete som teamledare. Utbildningen ordnades som läroavtalsutbildning i samarbete mellan Karleby stad och Mellersta Österbottens utbildningskoncern. Utbildningen ordnas successivt för alla Karleby stads chefer. Målet är att fördjupa och förenhetliga chefernas ledarkompetens och chefsarbete.

Utbildningen i mångfaldsledning som riktades till chefer ordnades fyra gånger under 2024. Målet med utbildningen är främja mångfalden och mångfaldsledningen där 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 chefsinfo, i genomsnitt 75 chefer per info. Chefsinfo spelades in och hölls tillgänglig i två månader.

En begränsad grupp med chefer fick besvara en chefsenkät på Kevas webbtjänst under 2024. På basis av resultaten ordnades coaching ett par gånger under 2024 för cheferna där temat var coachande ledarskap och att ge respons. Arbetet i ledningsgruppen stöddes genom att ordna coaching för ledningsgruppen där temana var bl.a. självledarskap, psykologisk säkerhet, arbete i ledningsgruppen, ledningskultur och att ge respons.

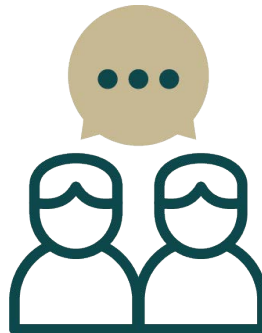
5.2 Avslutningsenkät

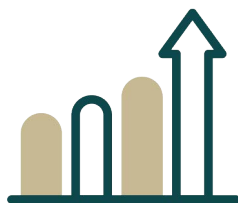
Målet är att chefen håller ett avgångssamtal med var och en som avgår från anställningen och att den som avgår besvarar en anonym avslutningsenkät. Syftet med avslutningsenkäten är att ge den som avgår möjlighet att ge öppen och konfidentiell respons samt ge utvecklingsförslag till Karleby stads verksamhet. Med avslutningsenkäten utreds orsaker till avgången samt åsikter om introduktionen, utvecklingsmöjligheterna, arbetet, arbetsgemenskapen och chefsarbetet. Den uppdaterade avslutningsenkäten har använts i 1,5 år. Svarsprocenten i avslutningsenkäten bland dem som avgår är mycket låg vilket innebär att chefernas kännedom om enkäten bör förbättras.

5.3 Intern kommunikation

Växelverkan och kommunikation står i fokus för ledarskapet. Kanaler för intern personalkommunikation var Horisonten (intra), e-post, chefsinfo och personalinfo. Innehållet i nya intra som togs i bruk under 2023 har utvecklats ytterligare under 2024. Man tog i bruk bl.a. en egen sida för cheferna. I och med nya intra strävade man efter att minska på mängden e-post, och den information som riktas till personalen koncentrerades till intra. 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 personalen samt ska informera 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 i utvecklingen av personalens kompetens en stor del av kommunens ekonomi. Uppföljningen av arbetskraftskostnadernas struktur och utveckling är således också centrala i personalrapporteringen. Arbetskraftskostnaderna omfattar den personal som står i anställningsförhållande till kommunen. Räkenskapsperiodens personalkostnader (löner + lönebikostnader) uppgick till 106,2 miljoner euro medan de ett år tidigare uppgick till 103,7 miljoner euro.

Personalplanen som utarbetas varje år säkerställer att förändringarna i personalresurserna står i linje med budgeten och rekryteringar genomförs planenligt och med beaktande av olika ändringsbehov. Stadens personalplaneringsgrupp behandlar rekryteringarnas tillsättningstillstånd. Under 2024 fästes särskild vikt vid personalplanering och personalutgifter.

	2022	2023	2024
Löner och arvoden	83 184 21	83 201 900	86 329 474
Olycksfallsersättningar	-52 857	-68 348	-114 531
Sjukförsäkringsersättningar	-1 424 517	-1 174 261	-1 299 577
Lönebikostnader	22 175 715	20 525 241	19 849 906
Personalkostnader sammanlagt	105 360 036	103 707 141	106 178 938

Tabell 15: Arbetskraftskostnader

Löneförhöjningar enligt kommunsektorns arbets- och tjänstekollektivavtal betalades i flera olika poster under 2024.

		AKTA	UKTA exkl. Del G	UKTA Del G	TS	TIM- AKA	LÄKTA
1.2.2024	Löneutvecklings- programmet (centraliserad pott)				0,119 %		0,40 %
1.5.2024	Allmän lönehöjning		0,77 %				
1.6.2024	Allmän lönehöjning	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Lokal justeringspott	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Löneutvecklings- programmet (lokal pott)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %	0,60 %
1.6.2024 och 1.8.2024	Löneutvecklings- programmet (centraliserad pott)		0,32 %				

Tabell 16: Kommunsektorns avtalshöjningarna 2024

I Karleby stads avtal om företagshälsovård ingår utöver lagstadgad, förebyggande företagshälsovård också sjukvård på allmänläkarnivå. Lite över hälften av kostnaderna för företagshälsovården utgjordes av förebyggande verksamhet 2024.

(ersättningsklass I)			Sjukvård (ersättningsklass II)		
	Bruttokostnader			Bruttokostnader	
	€	€/arbetstagare		€	€/arbetstagare
2020	737 534	320,25	2020	698 479	303,30
2021	912 347	391,06	2021	711 219	304,85
2022	1 077 023	450,64	2022	862 840	361,02
2023	970 314	413,25	2023	942 805	401,54
2024*	1 104 833	465,00	2024*	928 733	394,37

Kostnader för företagshälsovård, totalt						
	Bruttokostnader		FPA-ersättning		Nettokostnader	
	€	€/arbetstagare	€	€/arbetstagare	€	€/arbetstagare
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
2024*	2 033 566	855,88	650 073	273,60	1 383 493	582,28

*Ersättningsuppgifterna för 2024 är förhandskalkyler. Källa: Ansökan om FPA-ersättning ur Työplus system.

Tabell 17: 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 och under 2024 användes helheten med belöningar till fullo. Arbetstagarnas önskemål samt organisationens mål och verksamhetsmiljöns ramar har beaktats i samband med uppdateringen av helheten med belöning.

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 2024 till 81 personer och beloppet uppgick till 10 300 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. Antalet arbetsgivarens företrädare i samarbetsgruppen minskade 2024 på så sätt att arbetsgivaren företräds enbart av stadsdirektören och/eller förvaltningsdirektören, personaldirektören, personalens utvecklingschef, arbetarskyddschefen och anställningschefen. Sektorcheferna deltar i samarbetsgruppens möten på inbjudan.

Stadsstyrelsen har tre företrädare med närvaro- och yttranderätt. De är inte ordinarie ledamöter i samarbetsgruppen. Företagshälsovården har en permanent företrädare i stadens samarbetsgrupp med närvaro- och yttranderätt. Samarbetsgruppen samlades sammanlagt sju gånger under 2024. För samarbetsgruppen ordnades dessutom sammanlagt tre informationsmöten i anslutning till de olika behandlingsfaserna av stadens budget. Vid det sista mötet behandlades stadsstyrelsens budgetförslag för 2025.

