



**NYKARLEBY  
STAD**

# **PERSONAL RAPPORT**



**2  
0  
0  
9**

Foto: Peter Gullback

# NYKARLEBY STAD -PERSONALRAPPORT

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Personalrapporten i Nykarleby stad .....	3
2.1 Antalet anställda; anställningstyp samt könsfördelning.....	4
2.2 Personalens avgångsomsättning .....	6
2.3 Löneutgifter .....	7
2.4 Sysselsättningsanställda och sommarpraktikanter .....	8
2.5 Frånvaro under år 2009 .....	8
2.6 Olycksfallstatistik.....	10
2.7 Fackföreningsverksamhet.....	10
3 Utvärdering och utveckling .....	10
3.1 Uppföljning av personalstrategin .....	10

## Infogade tabeller och bilder

**Bild 1:** Personal i huvudtjänst 31.12.2009

**Bild 2:** Personal i huvudtjänst enligt anställning 31.12.2009

**Bild 3:** Könsfördelning per 1.1.2009

**Bild 4:** De KomPL- och STapl-försäkrade enligt året då de nått sin pensionsålder

**Bild 5:** Olika typer av frånvarodagar 2007/2009

**Tabell 1:** Personal i huvudtjänst 2002-2007, 2009 (exkl. tjänstlediga)

**Tabell 2:** Avgångsomsättning 2000-2009

**Tabell 3:** Löneutgifter under åren 2001-2009

**Tabell 4:** Antal dagar som personalen varit sjuklediga per sektor

**Tabell 5:** Skadestatistik över anmälda olycksfall under 2009

## Bilagor

**Bilaga 1:** Frånvaro under år 2007 per nämnd och dagar sammanlagt

**Bilaga 2:** Frånvaro under år 2009 per nämnd och dagar sammanlagt

# **NYKARLEBY STAD -PERSONALRAPPORT**

## **1. Inledning**

Kommuninvånarna väntar sig tillräcklig god kvantitativ och kvalitativ service, de kommunalt anställda förväntar sig att deras arbetsförmåga upprätthålls och utvecklas och staten förutsätter att kommunernas serviceverksamhet och personalledning ska ge resultat. Arbetsgivaren måste känna till sin personalstruktur och personalens arbetsinsats, kompetens, arbetshälsa och utvecklingsbehov för att med krympande resurser också i fortsättningen klara av att tillhandahålla god kommunal service. För att behålla sin ställning som en konkurrenskraftig arbetsgivare för nuvarande och nya anställda bör kommunerna utvärdera sina nuvarande personalresurser och förutse kommande behov. Utvärdering av personalresurserna är en av byggstenarna i god personalledning.

Kommunsektorn kännetecknas av att den är arbetskraftsintensiv och servicen bör tillhandahållas med kompetent, skicklig och utbildad personal. En viktig del av utvärderingen av personalresurserna och i personalrapporteringen är en utredning av vilka effekter, både kvantitativa och kvalitativa, som kommunens personalpolitik och personalarbete hittills har haft.

Optimering av arbetsresultatet och insatser för arbetshälsan är de viktigaste hörnstenar i god personalledning. Faktorer som påverkar arbetshälsan är bl.a. hur ledningen sköts, vilken kontroll man har över arbetet, om man har tillräcklig kompetens för arbetsuppgifterna och hur arbetet organiserats. Arbetet med att främja arbets- och funktionsförmågan har många dimensioner och sammanlänkar individen, arbetsplatsen, arbetsmiljön och kunnandet. I detta fall ger personalrapporten fakta som kan användas i både utvärderingen av arbetshälsan och åtgärdsprogram för bättre arbetshälsa.

## **2. Personalrapporten i Nykarleby stad**

I följande kapitel kommer rapporten att behandla de specifika nyckeltalen för Nykarleby stads personal. Enligt stadsstyrelsen beslut uppgörs rapporten fr.o.m. 2008 vartannat år, senaste rapport gjorde alltså 2007 och det är den som vi kommer att jämföra med. Uppgifterna i personalrapporten anger läget den 31.12. Bland de nyckeltal som anges rekommenderas varje kommun att utgående från sina egna mål och tillgängliga resurser välja de uppgifter som årligen ska samlas in. Nykarleby stad avgör själva i vilken omfattning uppgifter samlas in och i vilken omfattning man spjälkar upp informationen enligt förvaltningsområde eller resultatenheter.

Med tanke på jämställdhetslagen bör könsfördelningen bland personalen anges som ett separat nyckeltal, då det är möjligt. De viktigaste uppgifterna – helst alla uppgifter – statistikförs också enligt kön. På så sätt får man dessutom hjälp i arbetet med och uppföljningen av jämställdhetsplanen.

I denna rapport följs all personal upp som har ett huvudanställningsförhållande ikraft och är anställda av Nykarleby stad eller dess kraftverk, med i statistiken finns inte bl.a. arbetarinstitutets lärare, närståendevårdare och förtroendevalda. Det förekommer dock nyckeltal som begränsas till en enskild grupp eller andra urvalskriterier då anges detta skilt i samband med uppgiften.

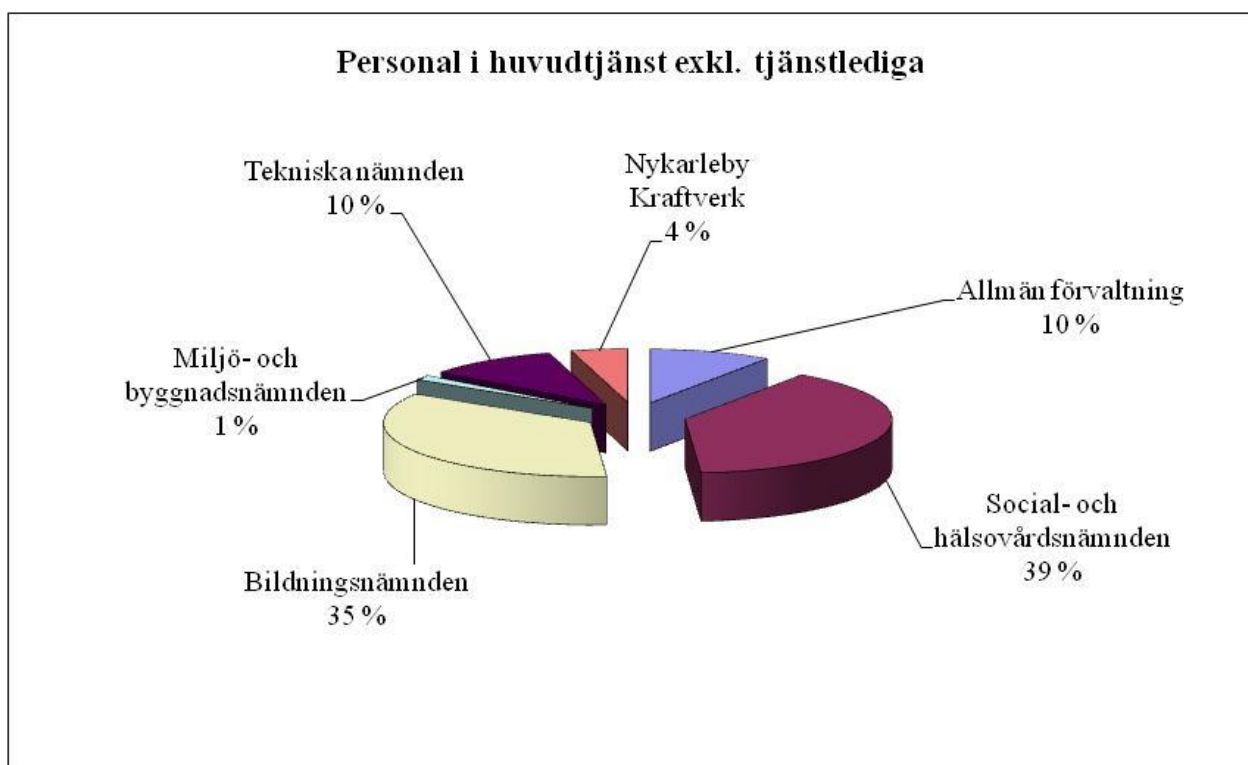
# NYKARLEBY STAD - PERSONALRAPPORT

## 2.1 Antalet anställda; anställningstyp samt könsfördelning

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009
Allmän förvaltning	43	40	40	36	41	68	54
Social- och hälsovårdsnämnden	271	258	261	259	262	239	222
Bildningsnämnden	188	176	195	178	176	144	199
Miljö- och byggnadsnämnden	8	7	8	7	10	8	8
Tekniska nämnden	40	36	40	37	38	68	58
Affärsverket Nykarleby kraftverk	25	21	21	24	22	25	25
<b>Totalt</b>	<b>575</b>	<b>538</b>	<b>565</b>	<b>541</b>	<b>549</b>	<b>552</b>	<b>566</b>

**Tabell 1:** Personal i huvudtjänst 2002-2007, 2009 (exkl. tjänstlediga)

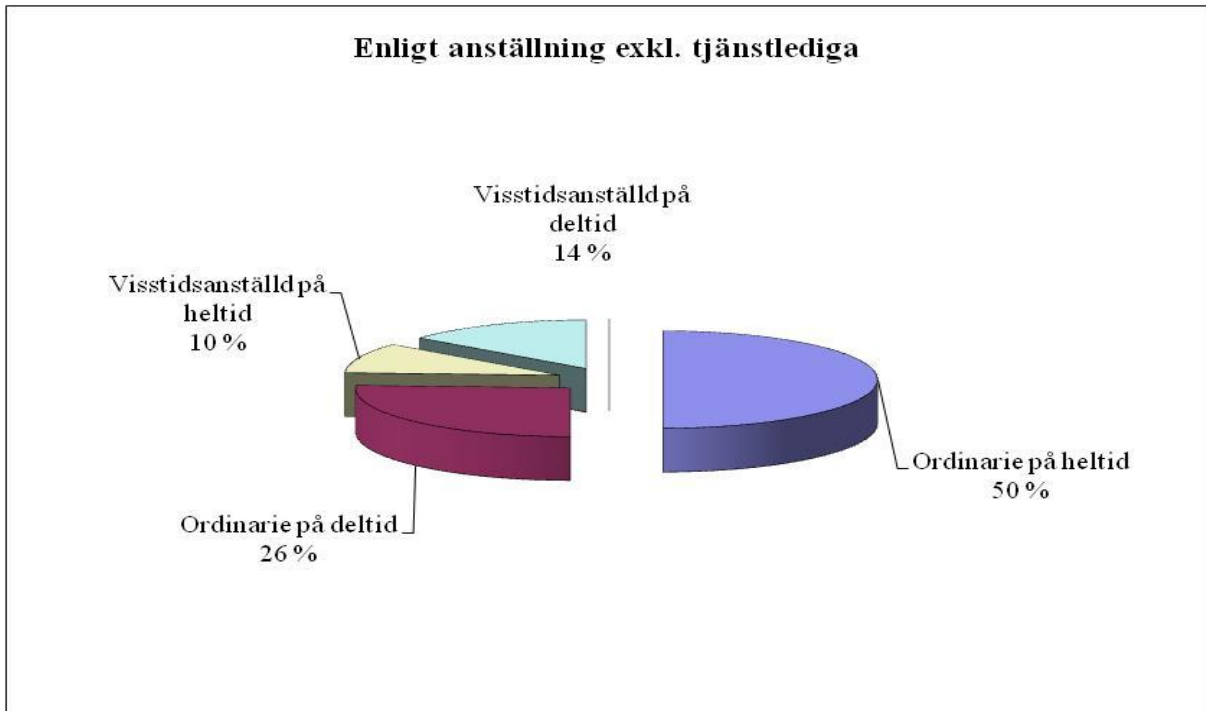
Totala antalet anställda i Nykarleby är 591 personer per 31.12.2009, jämfört med 597 år 2007. I tabell 1 ovan har använts antalet ordinarie anställda minskats med antalet tjänstlediga, moderskaps- eller vårdlediga och ökat med antalet visstidsanställda på hel- och deltid, dessa utgör 566 av dessa 591 stycken. I diagrammet ovan ingår ej sysselsättningsanställda och praktikanter. Att personalantalet ökat beror främst på att fler jobbar deltid. För att få riktigt jämförbar statistik borde man räkna årsverken.



**Bild 1:** Personal i huvudtjänst 31.12.2009

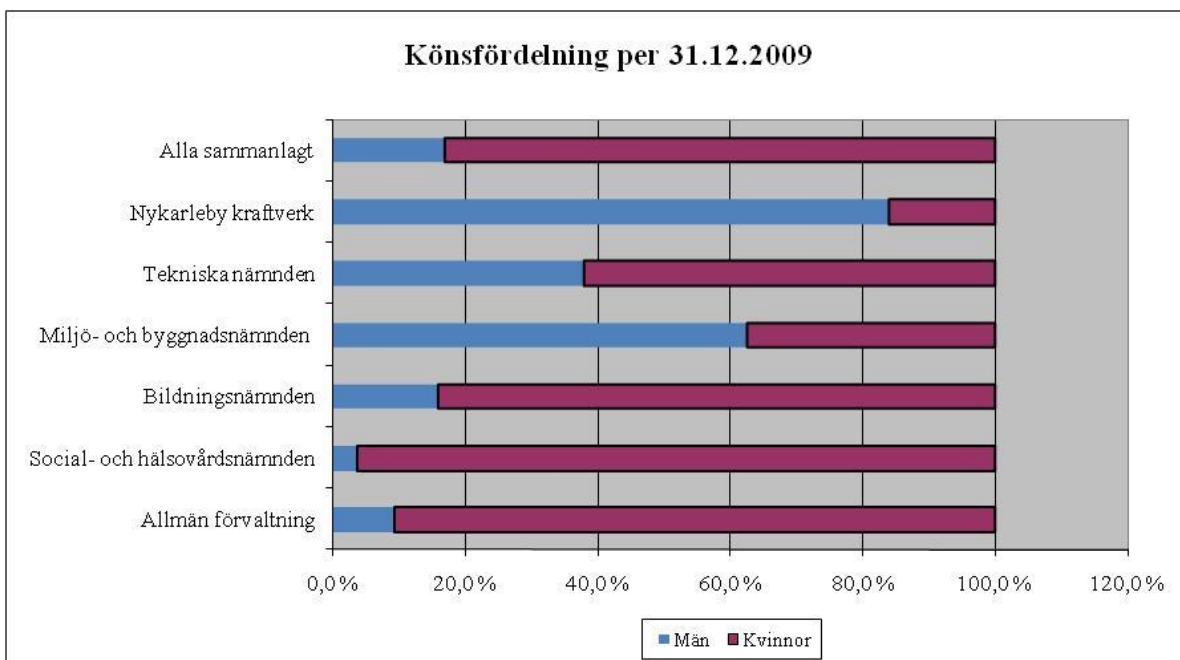
Social- och hälsovårdsnämnden är den största och mest personalintensiva sektorn följt av bildningsnämnden. Det som skiljer sig från bilden från 2007 är dagvården flyttat från social- och hälsovårdsnämnden till bildningsnämnden.

# NYKARLEBY STAD - PERSONALRAPPORT



**Bild 2:** Personal i huvudtjänst enligt anställning 31.12.2009

Den största gruppen är fortsättningsvis de ordinarie anställda som jobbar heltid. År 2009 arbetade 50 % i ett ordinarie arbetsförhållande på heltid jämfört med 55 % år 2007. Orsaken till att dessa minskat är att många inom vården självmant anhållit om att arbeta deltid. 26 % av vår personal är ordinarie anställda men arbetar deltid. Av de visstids anställda arbetar 10 % heltid och 14 % deltid.



**Bild 3:** Könsfördelning per 31.12.2009

Bild 3 beskriver könsfördelningen sektorvis, jämför med 2007 har andelen män som arbetar i Nykarleby stad minskat. Männens andel var 31.12.2009 16,8 % jämfört med 18,4 % 31.12.2007.

# NYKARLEBY STAD - PERSONALRAPPORT

## 2.2 Personalens avgångsomsättning

Tabellen nedan visar personalens avgångsomsättning och antalet beslut i pensionsärenden under åren 2000-2009.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ålderspension antal	8	4	9	9	5	10	9	10	8	9
Deltidspension	1	2	2	2	3	3	5	3	2	0
Invalidpension	1	5	3	5	2	1	6	3	0	2
Delinvalidpension	3				2	1	1	2	3	2
Individuell förtidspension		1	2	1	1					
Rehabiliteringsstöd	1	1	3	2		7	9	7	3	1
Förtida ålderspension					1	1			0	0
Arbetslöshetspension	1	2	1	1	1	1	1		3	3
Sammanlagt	15	15	20	20	15	24	31	25	19	17

**Tabell 2:** Avgångsomsättning 2000-2009

Åldersgränsen för ålderspension enligt folkpensionssystemet är 65 år, och för ålderspension enligt arbetspensionssystemet är gränsen flexibel mellan 63 och 68 år. Det lönar sig i regel att söka ålderspension tidigast 2-3 månader innan man tänker gå i pension. Pensionsintjäningsprocenten höjs för dem som väljer högre pensionsålder. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagar vill gå i pension tidigare än 68 år måste hon/han säga upp sig med iakttagande av uppsägningstid.

Beviljandet och beloppet av ålderspension enligt folkpensionssystemet är beroende av de övriga pensioner och ersättningar som man har. Folkpension betalas om den sökandes övriga pensioner och ersättningar uppgår till högst 1 075,30 euro per månad (gäller fr. 1.1.2009)

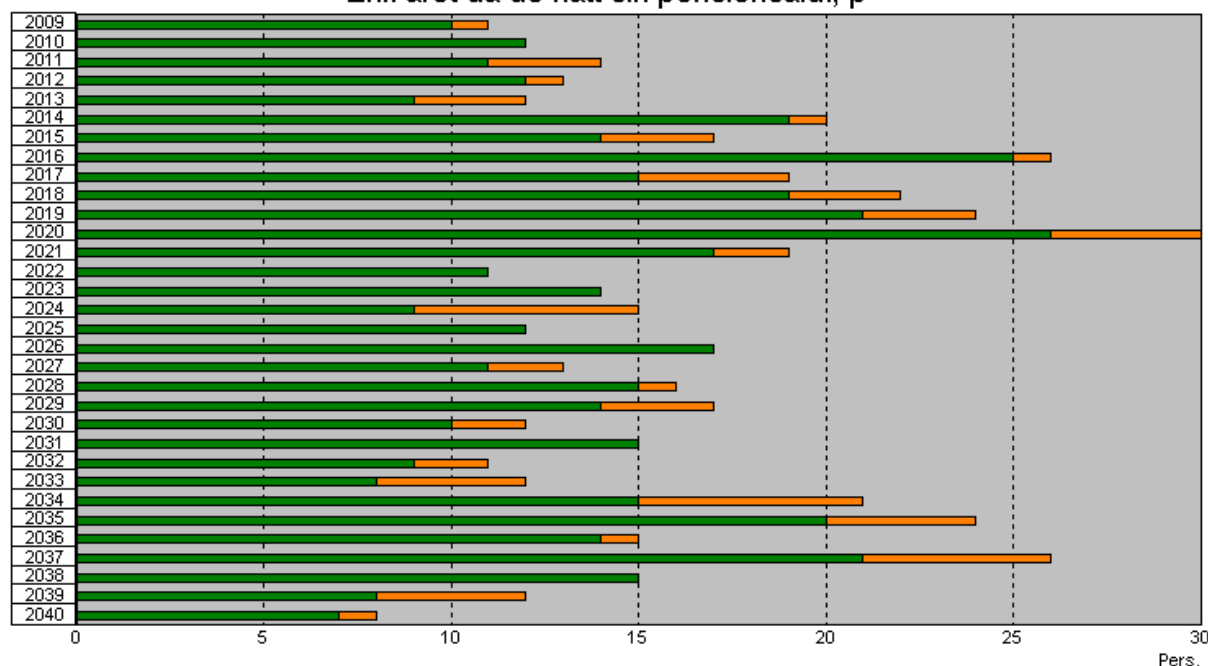


## De KomPL- och StaPL-försäkrade

Nykarleby stad

31.12.2008

Enl. året då de nått sin pensionsåld., p



**Bild 4:** De KomPL- och StaPL försäkrade enligt året då de nått sin pensionsålder

# NYKARLEBY STAD -PERSONALRAPPORT

Ett av de stora hoten i framtiden, som redan nu börjar ge sig till känna, är personalbristen, främst inom social- och hälsovården. Pensionsboomen i kommunsektorn är ett faktum. När konkurrensen hårdnar behöver kommunerna ha strategier och metoder för att klara sig. Den kommunala sektorn måste bli en mera lockande arbetsplats. Den nya generationen vågar ställa krav. Kommunen har i mannaminnen uppfattats som en stabil arbetsgivare med en acceptabel lönenivå men den uppfattningen håller på att mattas ut. För att ta upp kampen om de potentiella arbetstagare som finns i framtiden måste kommunsektorn luckras upp. Dagens generation uppskattar, och i vissa fall till och med kräver, möjlighet till flexibla arbetsarrangemang, intressanta och omväxlande arbetsuppgifter m.m.

Fördelen med att anställa ny personal är att man måste utveckla organisationen, tänka igenom samarbetet, arbetsuppgifterna och överhuvudtaget ändamålsenligheten i arbetet, d.v.s. definiera vad man exakt behöver. Allt detta samtidigt som man har kommuninvånarnas behov i bakhuvudet.

Bild 4 som är specifik för Nykarleby visar att antalet personer som går i ålderspension successivt kommer att öka under de kommande åren för att nå sin kulmen 2020. Enligt nuvarande uppgifter går 12-14 personer i pension under åren 2010-2013. Därefter ökar pensioneringarna markant och varierar mellan 19-30 personer under åren 2014-2021. Dock skall man komma ihåg att denna statistik inkluderar social- och hälsovårdspersonalen som överfördes till staden Jakobstad 1.1.2010.

## 2.3 Löneutgifter

Under de senaste nio åren har staden utbetalat löner och arvoden enligt följande:

### Löneutgifter under åren 2001-2009

	Staden	Affärsverk	Sammanlagt	Förändring
2001	11 474 545	605 931	12 080 476	
2002	11 962 323	639 773	12 602 096	4,32 %
2003	12 523 452	660 243	13 183 695	4,62 %
2004	13 231 924	667 876	13 899 800	5,43 %
2005	13 591 781	700 337	14 292 118	2,82 %
2006	14 032 702	735 009	14 767 711	3,33 %
2007	14 633 112	728 333	15 361 445	4,02 %
2008	14 991 305	840 732	15 832 037	3,06 %
2009	15 430 745	889 110	16 319 855	3,08 %

**Tabell 3:** Löneutgifter under åren 2001-2009

Understödet till närståendevårdarna för år 2009 utgör ytterligare 260 010 euro jämfört med 286 099 euro år 2007. I medeltal under 2009 har staden haft 70 närståendevårdare. Motsvarande siffra var 73 stycken år 2007. Närståendevårdarna minskar, år 2006 var de i medeltal 86 stycken 2006, år 2005: 110 stycken, år 2004: 94 stycken och år 2003: 101 stycken.

Under år 2009 utbetalades sammanlagt 110 680 euro i arvoden åt stadens (inkl kraftverkets) förtroendevalda. Antalet utbetalningar var 628 stycken. Motsvarande siffror för år 2007 var 88 163 euro och 597 utbetalningar. Där med kan konstaterats att arvodesutbetalningarna ökat från 2007.

# NYKARLEBY STAD -PERSONALRAPPORT

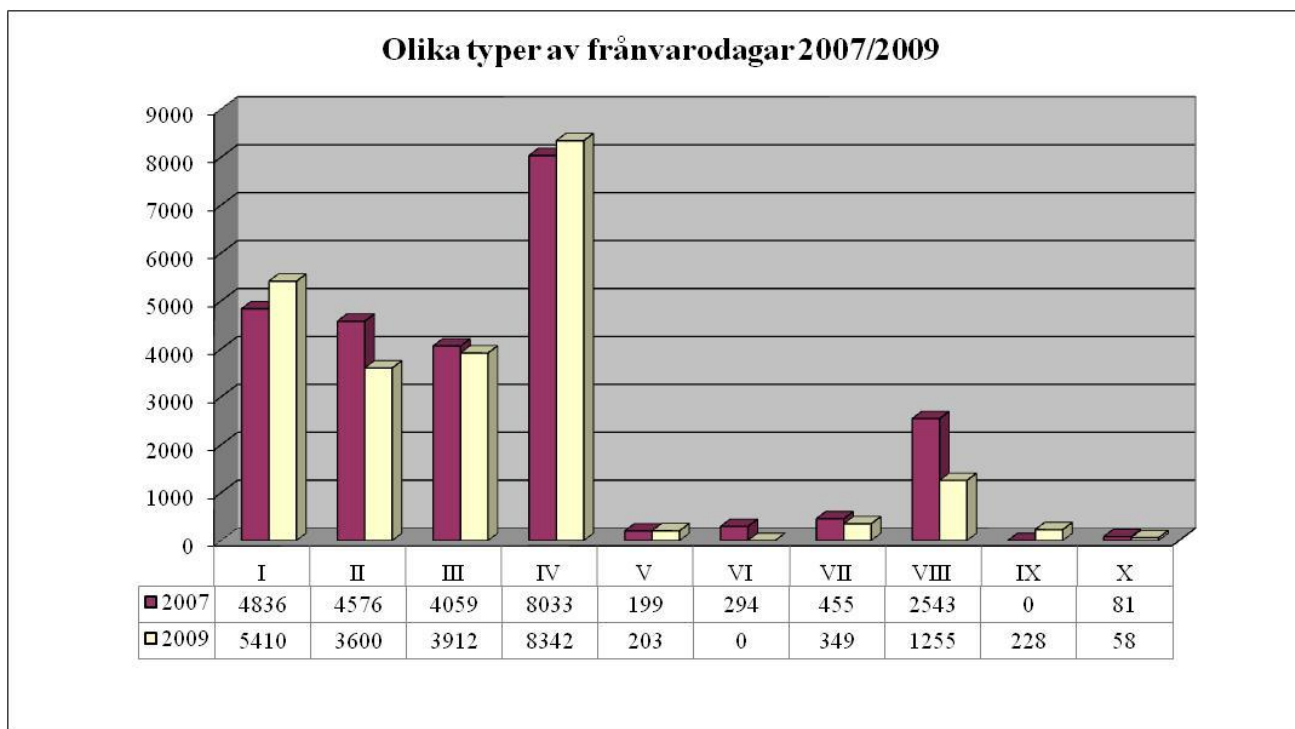
Utbetalda löner åt lärare på arbetarinstitutet under år 2009 var 158 138 euro, motsvarande år 2007 var 177 055 euro.

## 2.4 Sysselsättningsanställda och sommarpraktikanter

Sysselsättningsanställda i staden under år 2009 fördelade sig enligt följande: Vårdsektorn: 1 stycken, administration: 1 stycken, städ: 1 stycken. Totalt 3 stycken jämfört med året innan då 7 personer var sysselsättningsanställda av staden. Under år 2009 hade 117 stycken sommarpraktikanter sökt plats av vilka 38 ungdomar kunde placeras enligt följande: social- och hälsovården; 10 stycken, tekniska sektorn; 14 stycken, bildningsväsendet; 9 stycken och övriga 5 stycken inom privata sektorn. Av de 38 ungdomarna var 20 stycken gymnasie-, yrkesskol- eller institutstuderande och 18 stycken ”högstadielärover”. Jämförelsevis anställdes 54 ungdomar år 2007, så antalet har minskat ganska drastiskt. Vi bör dock vara medvetna om att det är viktigt att dessa ungdomar får en bra start och en meningsfull praktiktid, eftersom de är potentiella arbetstagare om några år.

## 2.5 Frånvaro under år 2009

I personalrapporten för år 2009 redovisas staden totalt. I bilaga 1 och 2 finns per nämnd jämfört med år 2007 för olika typer av avbrott så som uppgifterna finns lagrade inom personaladministrationen.



**Bild 5:** Olika typer av frånvarodagar 2007/2009

Följande kategorier finns redovisade i diagrammen:

*I: Personliga skäl, II: Vårdledigheter, III: Moderskapsledigheter, IV: Sjukledigheter, V: Temporära vårdledigheter, VI: Skötsel av annan tjänst, VII: Rehabilitering, VIII: Alterneringsledigheter, IX: Studieleddigheter, X: Offentligt uppdrag*

Det sammanlagda antalet dagar som hela personalen både ordinarie och vikarier har varit frånvarande från sina arbetsplatser av olika orsaker uppgår till 23 357 dagar år 2009, jämfört med 25 076 dagar år 2007, 23 911 dagar år 2006, 24 320 dagar 2005, 26 784 dagar år 2004, 25 789 dagar år 2003 och 18 979 dagar år 2002. Man bör komma ihåg att av ovanstående orsaker är det endast vid sjukledigheter, moderskapsledigheter i viss utsträckning samt

## NYKARLEBY STAD -PERSONALRAPPORT

temporära vårdledigheter samt deltaganden i offentliga uppdrag som arbetsgivaren har direkta utgifter för frånvaron.

Ser man på statistiken i bild 5 ser man att frånvaroorsaker av personliga skäl ökat mest. Detta är en trend som verkar hålla i sig. Vårdledigheter, moderskapsledigheter och altemneringsledigheter har minskat något i förhållande till 2007. Dessvärre har sjukfrånvaron ökat med ca 300 dagar eller ca dryga en halv dag per anställd.

Om man bortser från de anställda som är tjänstlediga på ett eller annat vis och ser på sjukfrånvaron bland resterande personal och kalkylerar med att moderskapsledigheter beaktas till en tredjedel samt sjukledigheter och temporära vårdledigheter fullt ut sjunker antalet dagar till 9 783 dagar jämfört med 9 511 dagar 2007, 10 501 dagar 2006, 10 339 dagar 2005, 10 134 dagar 2004, 11 144 dagar 2003 och 8 111 dagar år 2002. Räknar man ett medeltal på hela personalen utgående från dessa premisser blir resultatet enligt följande:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2009
Allmän förvaltning	18,3	13,5	13,8	16,1	11,7	13,7	20,6
Social- och hälsovårdsnämnden	13,4	19,3	17,7	20,5	21,6	16,4	18,9
Bildningsnämnden	12,5	20,7	20,2	19,3	19,9	10,7	13,9
Miljö- o. byggnadsnämnden	2,1	22,4	24,3	3,1	11,8	22,2	18,1
Tekniska nämnden	28,3	14,0	11,5	11,9	8,7	35,3	25,3
Kraftverket	8,2	28,6	17,3	23,1	18,3	21,3	7,9
	13,8	19,8	17,5	15,7	15,3	19,9	17,5

**Tabell 4:** Antal dagar som personalen varit sjuklediga per sektor

Sammanlagt ger detta ett (oviktat) medeltal på 17,5 dagar frånvaro per anställd år 2009 jämfört med 17,5 dagar år 2007. Att medeltalet sjunker fast antal dagar ökar beror på att sjukfrånvaron nu är jämnare fördelad. När jämförelsen görs med ett vägt medeltal, som beaktar storleksskillnaderna mellan olika sektorer, kan man konstatera att det ökat till 16,8 jämfört med 16,1 dagar år 2007. År 2006 var det 17,8 dagar per anställd, år 2005 var motsvarande siffra 19,1, år 2004 var den 17,9 dagar och år 2003 19,4 dagar. Men ökningen från 2007 till 2009 är ändå inte så stor och trenden ser ut att vara nedåtgående.

Sammanfattningsvis kan man dra följande slutsatser: Rapporten visar att sjukfrånvaron i sig ökat något medan frånvaron totalt sett minskat. Personalen är allt oftare frånvarande från sitt arbete oavlönat p.g.a. privata orsaker, i denna statistik finns inte utbytesdagarna statistikförda vilket inte snedvrider statistiken. Frånvaron varierar väldigt mycket beroende på arbetsuppgift. Grupper med högre frånvaro är genomsnittet är bl.a. kökspersonalen, personalen på Hagalund, inom barndagvård och städpersonalen. Man bör dock komma ihåg att i sektor där populationen är liten kan enstaka sjukfall eller moderskapsledigheter lätt sneddriva statistiken.

# NYKARLEBY STAD -PERSONALRAPPORT

## 2.6 Olycksfallstatistik

### Skadestatistik över anmälda olycksfall under år 2009

	Antal pers.	Sjukdagar	Ersättningar
<i>Kroppsdelen</i>			
Arm	1	42	3 104,54
Finger	1	3	265,62
Ben, inbegripet knä	1	8	245,82
Tår	1	27	1 510,83
Fot	1	6	217,75
Övrig	4	30	1 722,15
Sammanlagt	9	116	7 066,71

**Tabell 5:** Skadestatistik över anmälda olycksfall under år

Medeltalet för en skada har varit ca 12 dagar och ersättningen 785,19 euro i medeltal. Olycksfallen under 2009 har varit mindre än medeltalet på de senaste 10 åren.

## 2.7 Fackföreningsverksamhet

Lokala fackföreningar har utsett egna huvudförtroendemän enligt följande:

FOSU rf (AKAVA)	huvudförtroendeman Kerstin Ollandt
JHL rf	huvudförtroendeman Gun-Marie Broo
Tehy rf	huvudförtroendeman Kim Stenvik
Super	huvudförtroendeman Eivor Hammarberg
FTK	förtroendeman Tom Johansson

## 3 Utvärdering och utveckling

Målet med personalrapporten är att den skall fungera som ett mätinstrument för samtliga. Det är viktigt att rapporten når ut till personalen, beslutsfattare och samarbetsorgan för att dessa skall kunna föra en diskussion kring ärendet och ge feedback till personalledningen.

Vid utvecklingen av resultatutvärderingen betonas den lokala verksamheten och kontinuiteten. Kommunala arbetsmarknadsverket har rekommenderat kommunerna att använda en personalstrategi som stöd för lednings- och utvecklingsarbetet. Personalstrategin bör givetvis till alla delar stöda stadens allmänna visioner och målsättningar och därmed tjäna den ledningen och arbetsutvecklingen i hela den kommunala organisationen och de dagliga funktionerna. Då uppfattas utvärderingen också på arbetsplatserna som ett meningsfullt redskap för måluppföljningen.

I Nykarleby stad upprättades 2007 en personalstrategi för tiden 2007-2012. I denna fastställdes stadens allmänna personalpolitiska mål i samråd mellan beslutsfattare, arbetsgivare och personal. Målsättningen är att personalstrategin skall hjälpa oss att uppnå våra verksamhetsmål med så gott resultat som möjligt.

### 3.1 Uppföljning av personalstrategin

Som en av bilagorna till personalstrategin finns en åtgärds och implementeringsplan. Denna sändes ut i form av en enkät till alla förmän och sektorchefer för att de skulle få fylla i var vi står idag och hur det ser ut med personal och jämställdhetsfrågor. I enkäten inför

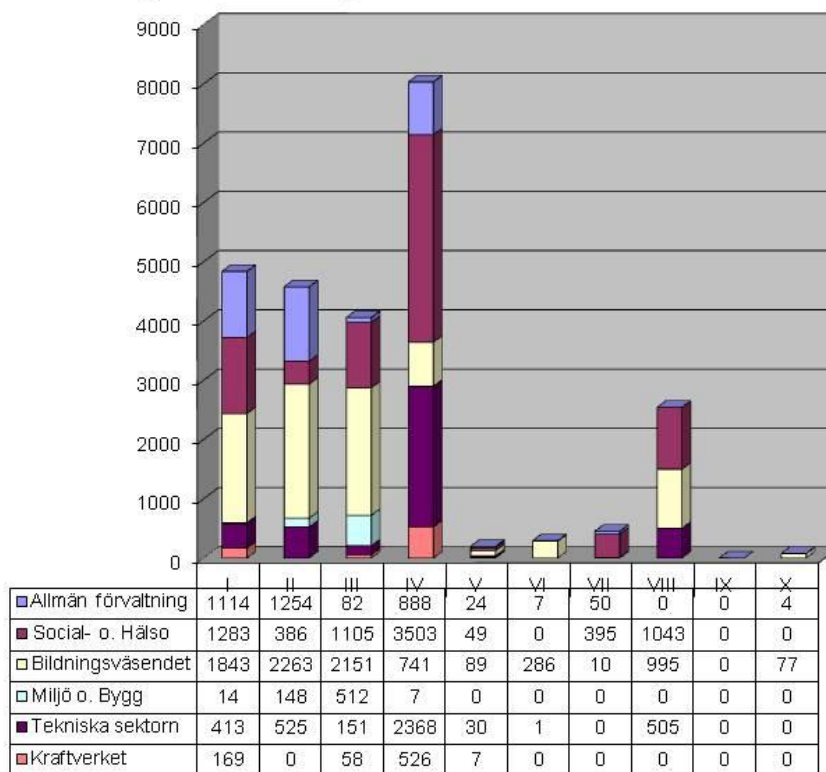
## **NYKARLEBY STAD -PERSONALRAPPORT**

personalrapporten 2009 deltog 35 förmän och sektorschefer, något fler än 2007 då samma undersökning gjordes. Resultatet från 2009 års undersökning liknar det som vi fick 2007. Vi måste fortsättningsvis bli bättre på att öppet ledigförklara alla tjänster och tidsbundna utnämningar över 1 år, om inte anställande myndighet tillämpar 12 § 2 momentet i stadens förvaltningsstadga. En annan sak som framkommer är att sektorcheferna upplever att jämställdhetsarbetet lider och att det av en eller annan orsak inte avdelas resurser för ändamålet. Dessutom tar man sällan jämställdhetslagens krav i beaktande då man utser arbetsgrupper, styrgrupper och kommittéer. Det har även visat sig vara svårt att göra könsindelad statistik, vilket är naturligt i vissa fall då det förekommer väldigt få av det ena eller det andra könet. Vi borde dessutom bli bättre att samarbeta mellan sektorerna, vilka många påpekat. Däremot upplever respondenterna att de blivit betydligt bättre på uppfylla målet på att hålla ett utvecklingssamtal per år och överlag förhåller sig de svarande positivt till stadens personalprogram.

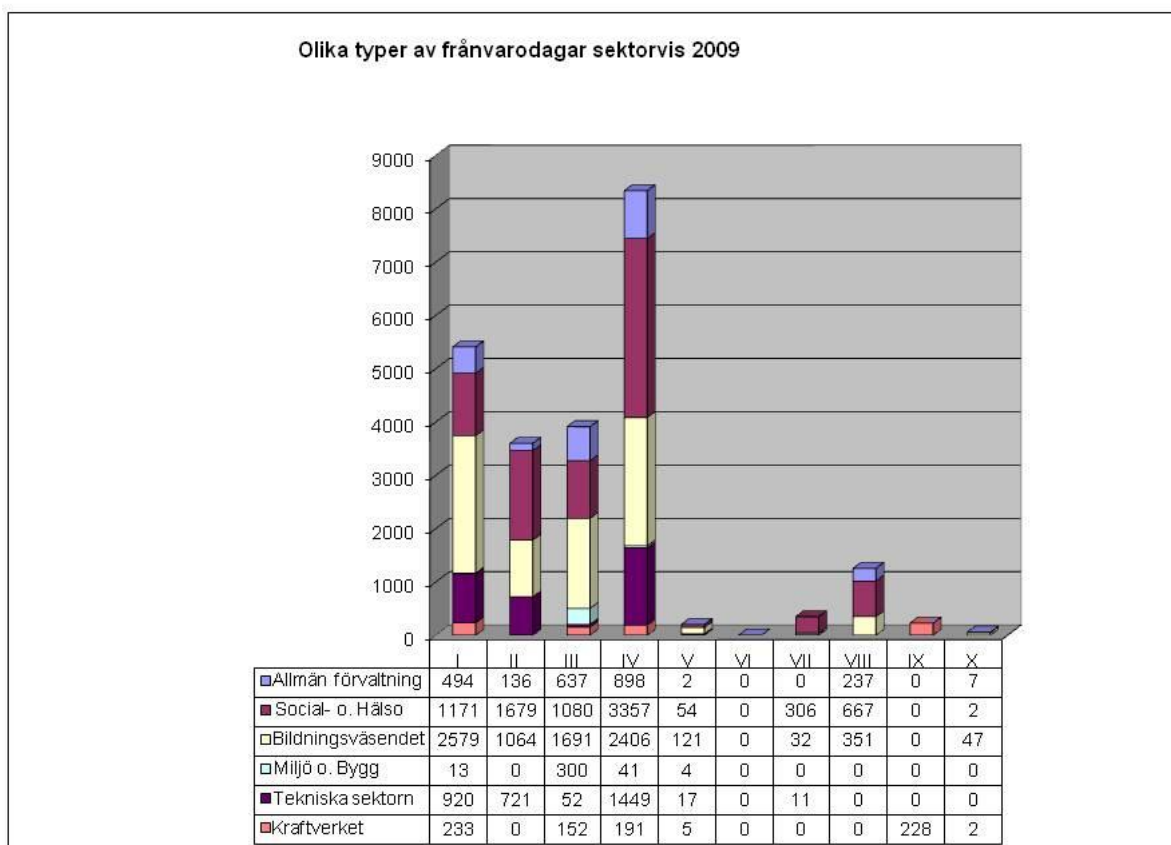
Även om 2009 varit ett tufft år med stora förändringar och osäkerhet för en stor del av personalen så kan man väl på basen av insamlad statistik hävda att, i stora drag mår personalen i Nykarleby stad bra.

# NYKARLEBY STAD - PERSONALRAPPORT

Olika typer av frånvarodagar sektorvis 2007



# NYKARLEBY STAD - PERSONALRAPPORT



För förklaring på de romerska siffrorna se sid 7 i personalrapporten.