

BILAGA	
Nr	
Sat	Nr 1/159 §-17
St	1/35 §-17



***Personalrapport Nykarleby stad
2016***

Innehåll

Inledning	3
Antalet anställda	3
Personalens avgångsomsättning	3
Löneutgifter.....	5
Sysselsättningsanställda och sommararbetare	5
Frånvaro från arbetet under år 2009-2016	6
Olycksfallsstatistik.....	8
Utbildningsersättning.....	8
Utvärdering av stadens personalstrategi och prioriteringar 2016	8
Fackföreningsverksamhet.....	9

Inledning

Arbetsgivaren bör 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.

Rapporten behandlar de specifika nyckeltalen för Nykarleby stads personal. Enligt Nykarleby stads personal- och utbildningsplan uppgörs rapporten fr.o.m. 2014 igen varje år, senaste personalrapport gjordes 2015 och den kommer att fungera som jämförelsematerial. 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 själv i vilken omfattning uppgifter samlas in och i vilken omfattning man spjälkar upp informationen enligt förvaltningsområde eller resultatenheter.

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

Antalet anställda

	2007	2009	2011	2013	2014	2015	2016
Allmän förvaltning	68	54	53	42	65	68	56
Social- och hälsovårdsnämnden	239	222	0	0	0	0	0
Bildningsnämnden	144	199	241	242	253	255	253
Miljö- och byggnadsnämnden	8	8	5	6	6	6	6
Tekniska nämnden	68	58	62	58	30	31	30
Affärsverket Nykarleby kraftverk	25	25	28	26	0	0	0
Totalt	552	566	566	374	354	360	345

Tabell 1: Personal i huvudtjänst 2007, 2009, 2011, 2013-2016 (exkl. tjänstlediga)

Totala antalet anställda i Nykarleby är 345 personer per 31.12.2016, jämfört med 360 år 2015. 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. I diagrammet ovan ingår ej sysselsättningsanställda och praktikanter. Fr.o.m. 1.1.2010 överflyttades social och hälsovårdens personal till värdkommunen Jakobstad och fr.o.m. 1.1.2014 bolagiserades affärsverket Nykarleby kraftverk. Dessutom överflyttades städpersonalen från tekniska sektorn till allmän förvaltning fr.o.m. 1.1.2014. För att få riktigt jämförbar statistik borde man räkna årsverken.

Personalens avgångsomsättning

Tabellen nedan visar personalens avgångsomsättning och antalet beslut i pensionsärenden under åren 2006-2015.

NYKARLEBY STAD – PERSONALRAPPORT

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ålderspension antal	10	8	9	9	5	7	5	15	11	10
Deltidspension	3	2	0	1	0	2	3	0	0	7
Invaldypens från 2010 inkl. delinv. o rehab.stöd	3	0	2	2	4	5	3	3	1	3
Delinvalidpension	2	3	2							
Rehabiliteringsstöd	7	3	1							
Arbetslöshetspension		3	3							
Sammanlagt	25	19	17	12	9	14	11	18	12	20

Tabell 2: Avgångsomsättning 2007-2016

Pensionsavgångsprognoserna beskriver dem som under de närmaste åren går i ålders-, delinvalid- och invalidpension. Prognosen har gjorts upp för dem som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande vid slutet av år 2016 och enligt situationen vid början av 2017.

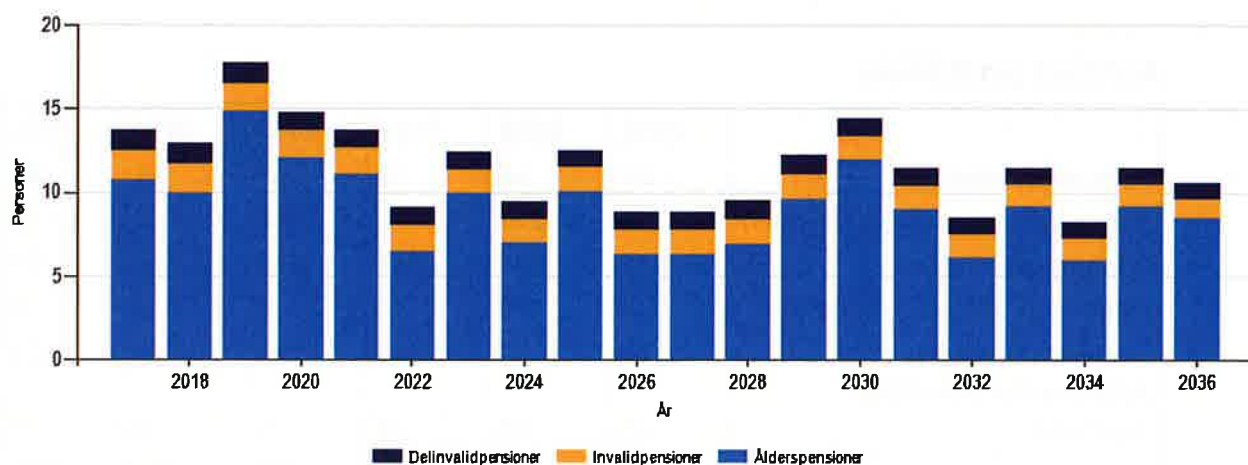


Bild 1: Pensionsavgångsprognos

Bild 1 som är specifik för Nykarleby visar att antalet personer som går i ålderspension, de närmaste åren, kommer att vara mellan 10 - 15 personer årligen.

Löneutgifter

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

Löneutgifter under åren 2007-2016

	Staden	Affärsverk	Sammanlagt	Förändring
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 %
2010	10 087 397	948 511	11 035 908	-32,38 %
2011	10 450 878	1 025 701	11 476 579	3,99 %
2012	11 070 989	1 045 021	12 116 010	5,57 %
2013	11 751 323	1 089 667	12 840 990	5,98 %
2014	11 877 153	0	11 877 153	1,07 %
2015	11 828 901	0	11 828 901	-0,41 %
2016	11 786 640	0	11 786 640	-0,36 %

Tabell 3: Löneutgifter under åren 2007-2016

Under år 2016 utbetalades sammanlagt 84 921,50 euro i arvoden åt stadens förtroendevalda. Antalet utbetalningar var 372 stycken. Motsvarande siffror för år 2015 var 113 226,58 euro och 539 utbetalningar. Orsaken till att utbetalda arvoden 2016 är så mycket mindre, än 2015, är att ett nytt lönesystem togs i bruk i november och arvoden därför inte utbetalades i slutet av året.

Utbetalda löner åt lärare på arbis under år 2016 var 189 205,49 euro, motsvarande år 2015 var 181 634,97 euro.

Sysselsättningsanställda och sommararbetare

Staden har under 2016 fortsatt sin satsning på att sysselsätta långtidsarbetslösa och personer i rehabiliterade verksamhet. Under 2016 har staden, via lönestöd, sysselsatt 8 personer jämfört med 2015 då staden hade 5 sysselsättningsanställda. I arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte (ingen lön utbetalas) har under 2016 aktiverats 36 personer jämfört med 41 personer 2015. Under år 2016 hade 84 sommararbetare sökt plats av vilka 33 ungdomar kunde placeras enligt följande: Social- och hälsovården: 6, Tekniska sektorn: 18, Bildningsväsendet 1, övriga inom privata sektorn: 6 och städ 2 stycken. Av de 33 ungdomarna var 19 stycken gymnasie-, yrkesskol- eller institutstuderande och 14 från grundläggande utbildningen. Jämförelsevis anställdes 33 ungdomar även år 2015, så antalet har varit ganska konstant under de senaste åren.

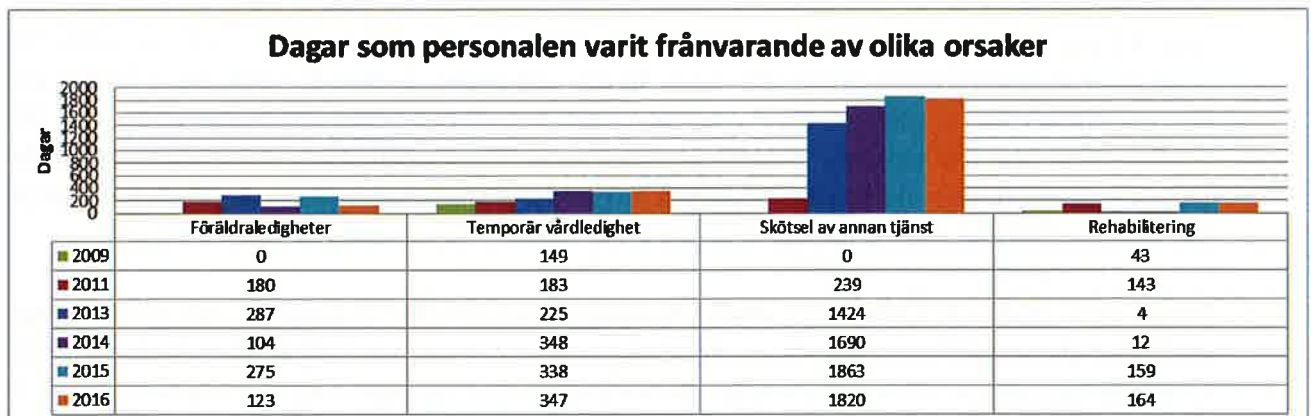
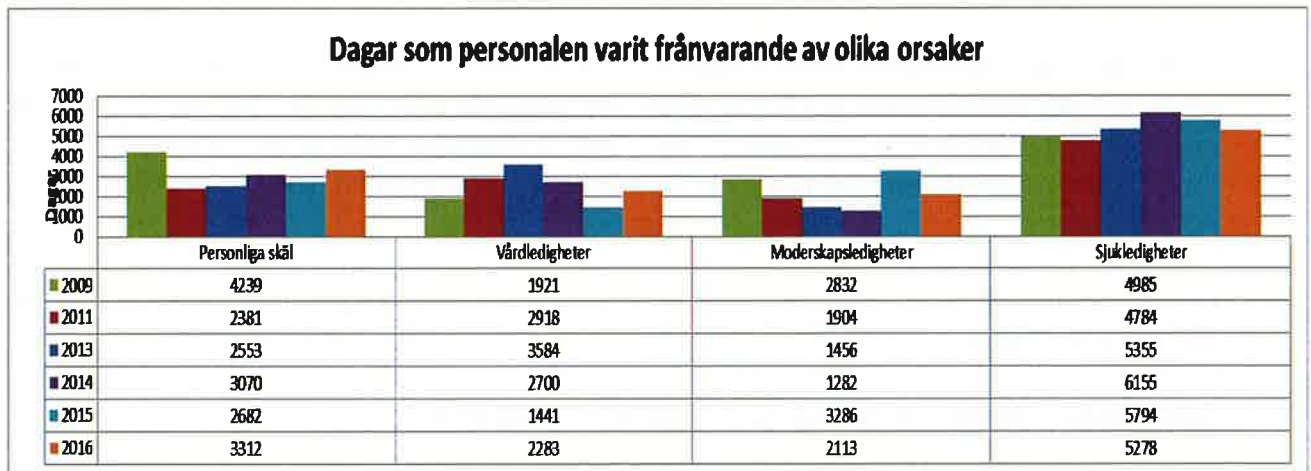
Elever som studerar i högskola eller yrkeshögskola som har Nykarleby som hemort har möjlighet att ansöka om stipendium. År 2016 beviljades 73 elever 200 €/kalenderår. År 2015 beviljades 81 elever 150 €/kalenderår. Studerandena har möjlighet att få stipendiet högst 4 ggr.

Frånvaro från arbetet under år 2009-2016

I personalrapporten redovisas staden totalt. Från år 2014 utan Nykarleby kraftverk medräknat.

Totalt sett har frånvarodagarna minskat under 2016 jämfört med 2015. Arbetsgivaren har dock inte direkta utgifter för alla typer av frånvaro. I huvudsak är det vid sjukledigheter, temporära vårdledigheter samt deltaganden i offentliga uppdrag och i viss utsträckning moderskapsledigheter och föräldraledigheter då arbetsgivaren har direkta utgifter för frånvaron.

Nedan finns lite tabeller på dagar som personalen varit frånvarande av olika orsaker.



NYKARLEBY STAD – PERSONALRAPPORT

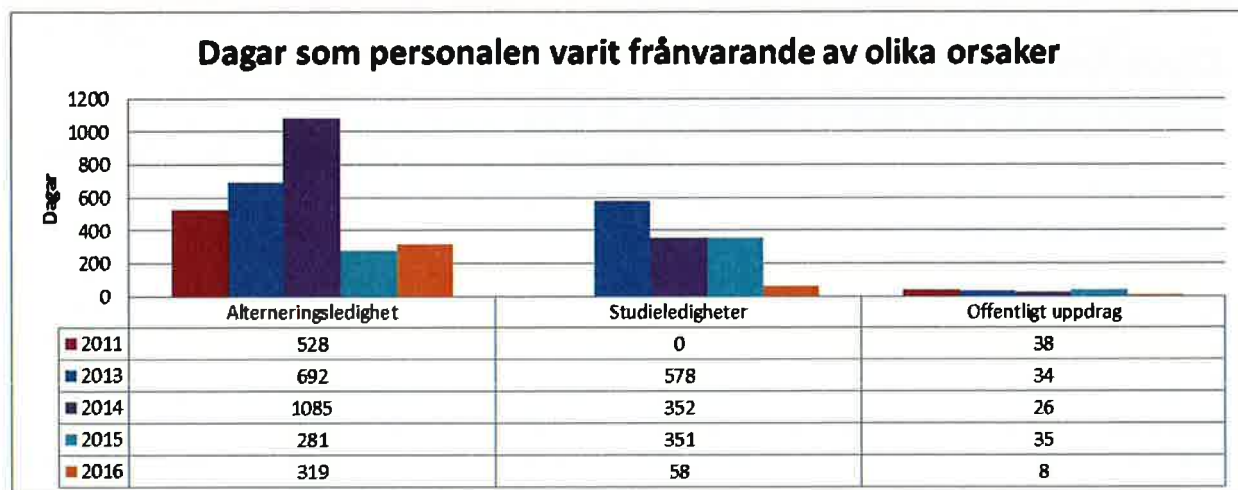


Bild 5/6/7 Olika typer av frånvarodagar 2009/2011/2013/2014/2015/2016

Frånvaron p.g.a. personliga skäl och frånvaro p.g.a. vårdledighet ökade under 2016 jämfört med 2015, däremot minskade moderskapsledigheterna med 1 173 dagar och studieledigheterna med 293 dagar jämfört med 2015. Övriga frånvaroorsaker skiljer sig inte från tidigare år.

Det sammanlagda antalet dagar som hela personalen både ordinarie och vikarier har varit frånvarande från sina arbetsplatser av olika orsaker uppgår till 15 825 dagar år 2016, för år 2015 var motsvarande siffran 16 738.

Trots att vi satsat rätt mycket tid och resurser på att få ner sjukfrånvaron under 2016 sjönk den bara med 516 dagar eller 1,5 dag per anställd. Målsättningen när vi inledde arbetet var högre än så och i budgeten för 2016 är målsättningen att sjukfrånvaron skall vara 12 dagar per anställd. I medeltal (dagar/anställda) var den egna sjukfrånvaron 15,3 dagar per anställd under 2016. Frånvaron varierar väldigt mycket beroende på arbetsuppgift. I en sektor där populationen är liten kan enstaka sjukfall eller moderskapsledigheter lätt snedvräta statistiken.

När vi forskat lite i hur olika kommuner jämför sjukfrånvaron så har vi kunna konstatera att våra siffror inte är helt jämförbara.

	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Allmän förvaltning	22,6	0,0	22,4	0,0	21,5	0,0
Bildningsnämnden	19,6	0,0	15,1	0,0	14,0	0,0
Miljö- o. byggnadsnämnden	31,3	0,0	19,8	0,0	18,5	0,0
Tekniska nämnden	25,4	0,0	21,0	0,0	20,6	0,0
(oviktat) Medeltal	24,7	0,0	19,6	0,0	18,7	0,0
Totalt	20,8	18,7	17,0	16,3	16,1	15,3
Grön:	1/3 moderskapsledighet, egen sjukfrånvaro, temporära vårdledigheter					
Gul:	Egen sjukfrånvaro och temporära vårdledigheter					
Blå:	Endast egen sjukfrånvaro					

Olycksfallsstatistik

Skadestatistik över anmälda olycksfall under år 2016

	Antal pers.	Sjukdagar	Ersättningar
<i>Kroppsdelen</i>			
Bröstkorg o revben	1	14	839,00
Skuldra	3	82	6647,00
Arm, armbåge	1	13	1583,00
Arm	1	11	1102,00
Finger	4	21	1545,00
Ben, knä	0	0	112,00
Fot	2	41	3205,00
Sammanlagt	12	182	15033,00

Tabell 5: Skadestatistik över anmälda olycksfall under år 2016

Medeltalet för en skada har varit ca 15 dagar och ersättningen 1 253,00 euro i medeltal. Olycksfallen har under 2015 till antalet 10 och ersättningsnivån 394,00 i medeltal.

Utbildningsersättning

Utbildningsersättningen är ett ekonomiskt stöd för utveckling av yrkeskompetens för de arbetsgivare som inte har rätt utbildningsavdrag enligt näringskattelagen. Utbildningsersättning kan fr.o.m. 2014 alltså beviljas bland annat kommuner. Ersättningen ansöks hos Arbetslöshetsfonden. Ett villkor för att få utbildningsersättning är att den utbildning som arbetsgivaren ordnar ska basera sig på en utbildningsplan som utarbetas av arbetsgivaren. Planen för Nykarleby stad godkändes i samarbetsgruppen 12.11.2014 och utbildningsersättning kan därmed ansökas fr.o.m. 1.12.2014. Planen uppdaterades och godkändes i samarbetsgruppen 19.9.2016. Nykarleby stad fick utbildningsersättning år 2016 för 334 utbildningsdagar till ett belopp på 5 541,73 €. År 2015 hade vi 337 utbildningsdagar och fick 5 608,35 €.

Utvärdering av stadens personalstrategi och prioriteringar 2016

Stadens personalstrategi för 2014-2016 godkändes av stadsstyrelsen under 2014. Prioriteringar under 2016.

En av prioriteringarna var att starta ett projekt för att minska arbetsolycksfallen till 0/år, något sådant projekt har dock inte förverkligats.

Den interna förmansutbildningen har bestått av en heldags föreläsning av Annika Tidström och Tua Herrgård den 5 april 2016 med temat: En stark chef klarar svåra samtal. Med fokusering bl.a på medarbetar samtal vid sjukskrivningar. Den 31 oktober 2016 höll Christoph Treier en föreläsning med temat: Personalen i fokus – Finlands bästa förvaltning.

Under 2014 påbörjades arbetet med att utveckla lönesystemet för TIM-AKA och arbetet pågick hela 2015 för att komma i mål i början av 2016. Första etappen med de olika

NYKARLEBY STAD – PERSONALRAPPORT

miljötilläggen genomfördes fr.o.m. 1.6.2014 och den nya poängsatta timlönerna började gälla fr.o.m. 1.4.2016. Under 2016 var det enligt personalstrategin tänkt att vi skulle utveckla AKTA och UKTA lönesättningen, men det arbetet har ännu inte påbörjats. Enligt personalstrategin var en prioritering att satsa på hälsa och välmående och det har förverkligats i en cykelkampanj, där personalen hade möjlighet att köpa en cykel, till rabatterat pris på avbetalning.

Under 2016 har stadens handlingsplan för stödjande av personalen vid sjukfrånvaro aktivt använts som arbetsredskap. Sjukfrånvaron har följts upp med rapportering åt respektive förman. Handlingsplanen förutsätter ett aktivt grepp från förmännens sida, bl.a. stöd genom samtal och konkreta åtgärder. Detta är ett led i en hälsobefrämjande arbetsmodell som ska stödja personalen och på sikt minska sjukfrånvaron och höja arbetstrivseln. I december 2015 ordnades obligatoriska informationstillfällen för förmännen där man gick igenom situationen med personalens höga sjukfrånvaro och stödåtgärder kring detta.

I december 2015 tillsattes en friskvårdsgrupp med representanter från arbetsgivaren, arbetstagarna och arbetarskyddet. Gruppens uppgift är att utveckla konkreta modeller för att stödja personalens arbetshälsa. Första projektet har startats under 2016 i form av besök till arbetsplatserna. Alla daghem har nu besökts och all övrig personal inom sektorn för småbarnsfostran har deltagit i projektet. Förutom personalen på respektive arbetsplats deltar arbetarskyddsrepresentanten, personalchefen och den sektoransvariga. Besöket föregås av en enkät som pejar situationen och arbetstrivseln på arbetsplatsen. Resultatet av enkäten ger riktlinjer för vad som diskuteras och eventuellt bör åtgärdas på arbetsplatsen. Roadshowen pågår ännu med besök till stadens skolor och städpersonal. Besöken har varit väldigt uppskattade och många större och mindre åtgärder har gjorts för att främja personalens arbetstrivsel.

Samarbetsgruppen är det förtroende organ som följer upp personalstrategin.

Under 2016 har en stor arbetsinsats gjorts för att uppgöra planen för jämställdhet och likabehandling 2017 – 2020 och personalstrategin, som är en del av kommunstrategin, för 2017 – 2025.

Fackföreningsverksamhet

Lokala fackföreningar har utsett egna huvudförtroendemän enligt följande:

FOSU rf (AKAVA)
JHL rf
Tehy rf
FTK

huvudförtroendeman Kerstin Ollandt
huvudförtroendeman Olavi Heinonen/Roger Nynäs
förtroendeman Catarina Östman/Vivan Finskas
förtroendeman Tom Johansson

