



KARLEBY STADS

PERSONALBERÄTTELSE 2009





Innehåll

Inledning	3
Antalet anställda	4
Hel- och deltidanställd personal	5
Personalens åldersstruktur	6
Könsfördelning.....	7
Avtalsbranscher och arbetstidssystem	8
Vanliga yrkesbeteckningar.....	9
Frånvarodagar	10
Frivillig oavlönad ledighet.....	10
Sjukdagar som kalenderdagar	11
Olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar	12
Lönekostnader och sociala kostnader	13
Avlönat övertidsarbete	13
Pensionsavgång.....	14
Prognos för pensionsavgången.....	14
Personalenkät inom social- och hälsovårdsväsendet.....	15
Personalnämnden	16
Personalcentralen.....	17
Utarbetande av stadens personalstrategi.....	18
Löneförvaltning.....	19
Utbildning och utveckling	20
Utvecklingspengar för frivillig utbildning	21
Samarbete	22
Arbetarskyddssamarbete.....	24
Arbetarskyddsverksamhet inom sektorerna.....	26
Intern kommunikation.....	27
Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan/personaltjänster	28
Verksamhetsberättelse för Karleby stads företagshälsovård 2009	29
Omplacering av personal	30
Förtjänsttecken.....	31

Inledning

Personalberättelsen för 2009 är den första i ordningen efter kommunsammanslagningen och innehåller information om stadens personal och personalarbetet 2009. Kommunerna Kelviå, Lochteå och Ullava slogs samman med Karleby stad och på samma gång avvecklades samkommunen för Karlebynejdens hälsocentral. Dess personal överfördes i Karleby stads tjänst. Vid ingången av året överfördes även personalen inom Social- och hälsovårdsv. i Kronoby på Karleby stad utifrån en värdkommunsmodell.

Antalet anställda som överfördes på Karleby stad uppgick till ca 350 från Kelviå, ca 160 från Lochteå, ca 80 från Ullava, ca 450 från hälsocentralen och ca 220 från Kronoby, vilket innebar att antalet anställda steg med ca 1 260 personer. Det totala antalet anställda uppgick i slutet av året till 3 704.

Avsikten med personalberättelsen är att beskriva stadens personal utifrån statistiskt material. De statistiska uppgifterna ger en bild av stadens personalvolym, personalstruktur och personalutgifter och personalens frånvaro. På grund av kommunsammanslagningen läggs kvantitativa uppgifter fram endast för 2009 eftersom det inte finns jämförbara uppgifter. Siffrorna hänför sig till staden på både generell nivå och sektornivå. Ytterligare uppgifter framgår av övriga informationskällor; t.ex. sektorernas egna verksamhetsberättelser och rapporter.

Berättelsen innehåller även centrala fakta om personalarbete som har utförts 2009. De sektorrelaterade uppgifterna vilka framgår av berättelsen baserar sig på uppgifter som sektorerna själva har gett.

Uppgifter om personalen

Det framkom inga markanta ändringar i de deskriptiva nyckeltalen avseende personalen trots kommunsammanslagningen. Genomsnittsåldern för de anställda uppgick till 47 år och 5 månader. Kvinnornas andel av personalen steg med knappt 7 procentenheter och uppgick till drygt 77,8 procent. Antalet sjukdagar uppgick till 16,7 kalenderdagar per person. Andelen anställda för viss tid har i stort sett hållits på samma nivå som tidigare och uppgick till ca 24 procent av alla anställda. Genomsnittsåldern för alla som gick i pension uppgick till 60,8 år; genomsnittsåldern på riksnivå uppgick till 59,4. Genomsnittsåldern för dem som fick ålderspension var 63,8 år.

Personalförvaltningens organisation

En personalnämnd med tio ledamöter inledde som ny nämnd sin verksamhet i början av 2009. Till personalnämndens verksamhetsområde hörde stadens personalförvaltning, jämställdhet, likställighetsfrågor och sysselsättningsfrågor. Nämnden samlades sex gånger 2009.

Personalförvaltningens organisation ändrades i samband med kommunsammanslagningen på så vis att det inrättades en tjänst som

anställningschef och en tjänst som arbetshälsochef. Lönesekreterarna vid de organisationer som fusionerades med staden överfördes till lönebyrån i stadshuset.

Arbetskyddsorganisationen utökades med en arbetskyddschef på deltid (60 %) i och med att verksamhetsområdet för arbetskyddschefen vid hälsocentralen breddades till att gälla hela social- och hälsovårdsväsendet. Vid arbetskyddsvalet valdes också en heltidsanställd arbetskyddsfullmäktig med Social- och hälsovårdsv. som sitt verksamhetsområde.

Strukturen för samarbetsorganisationen följer den grundläggande struktur som stadens organisation hade före kommunsammanslagningen. Strukturen och uppgiftsfördelningen skapades i samband med beredningen av kommunsammanslagningen.

Personalarbete

I början av året harmoniserades lönerna för dem vars uppgifter på ett klart sätt hade ändrats. En utvärdering av arbetets kravnivå inleddes med skapandet av en utvärderingsmetod. Utvärderingsarbetet inleddes inom Social- och hälsovårdsv..

I de områden som slogs samman med Karleby har man tagit i bruk elektroniska system för löneförvaltningen. Arbetet för att harmonisera olika regler och modeller har fortsatt. En ny stadga om uppmärksammande av personal togs i bruk.

Utbildning avsedd för stadens ledningsgrupp pågick hela året i samråd med Pohto. På hösten inleddes en utbildning som leder till specialyrkesexamen inom ledarskap (JET) för Social- och hälsovårdsv.s ledning. Utbildningen ordnas av Institutet för ledarskap (JTO). Målet med utbildningen är att stödja skapandet av en gemensam verksamhetskultur för den nya organisationen.

Efter att strategin för Karleby stad färdigställdes inleddes beredningen av stadens personalstrategi. I beredningen deltog personalnämnden, personalcentralen, samarbetsgruppen och företagshälsovården.

Löneräknare Pasi Taipale har sammanställt de statistiska uppgifterna i personalberättelsen. Personalchef Elina Riippa, anställningschef Sirpa Hannula, arbetskyddschef Riitta Sarantila, arbetskyddschef Sinikka Tuomaala, personalplanerare (omplacering av personal) Sirkka Ushakoff, sysselsättningssekreterare Leena Corin, personalchef Boris Nygård och företagshälsovården Työplus har utifrån respektive ansvarsområden svarat för innehållet i personalberättelsen.

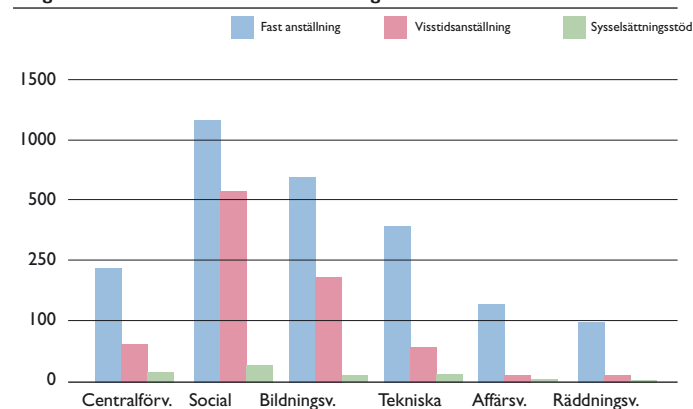
Pärmbild:
Layout:
Tryck:

Juho Jäppinen
Fristyle
Välirkangas

Antalet anställda

Den 31 december 2009 uppgick antalet anställda till 3 704. Antalet fast anställda uppgick till 2 738 och visstidsanställda till 898. Antalet personer som fick sysselsättningsstöd uppgick till 68. Antalet anställda inkluderar de personer som vid årets slut var anställda tills vidare eller för viss tid i huvudsyssla. Med huvudsyssla avses anställningsförhållanden med minst nitton arbetstimmar per vecka, inom undervisningssektorn sexton arbetstimmar per vecka. Siffrorna omfattar även de personer som var tjänstlediga.

Diagram 1 och tabell 1. Antalet anställningsförhållanden.

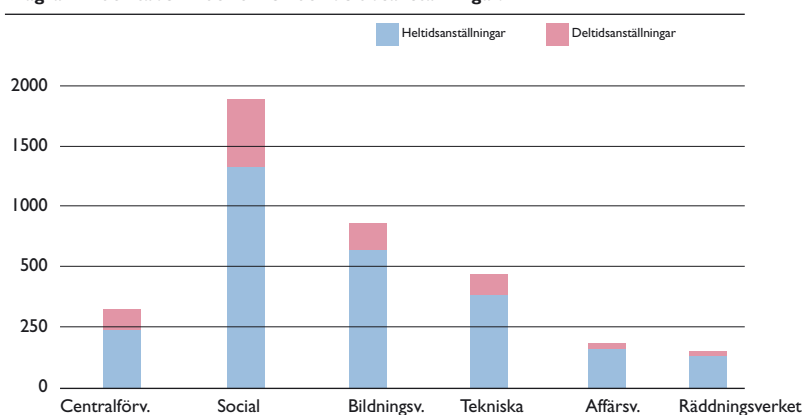


	Fast anställning	Visstidsanställning	Sysselsättningsstöd
Centralförvaltningen	220	61	16
Social- och hälsovårdsv.	1 262	541	27
Bildningsväsendet	625	200	10
Tekniska servicecentret	390	53	13
Affärsverken	143	25	1
Räddningsverket	98	18	1

Hel- och deltidsanställd personal

Den 31 januari 2009 uppgick antalet hel- och deltidsanställningar till 3 704 och utöver dem fanns det 681 anställningsförhållanden på deltid. Merparten av de deltidsanställda var avtalsbrandmän (531) och timplärare i bisyssla (126). Det största antalet anställningsförhållanden på deltid fanns inom basstrygghetssektorn och bildningsväsendet.

Diagram 2 och tabell 2 och 3 Hel- och deltidsanställningar.



Förvaltningsgren	Helidsanställningar	Deltidsanställningar
Centralförvaltningen	243	54
Social- och hälsovårdsv.	1441	389
Bildningsväsendet	663	172
Tekniska servicecentret	397	59
Affärsverken	150	19
Räddningsverket	114	3

Förvaltningsgren	Helidsanställningar %	Deltidsanställningar %
Centralförvaltningen	81,81	18,19
Social- och hälsovårdsv.	78,74	21,26
Bildningsväsendet	79,40	20,60
Tekniska servicecentret	87,06	12,94
Affärsverken	88,75	11,25
Räddningsverket	97,43	2,57

Personalens åldersstruktur

Genomsnittsåldern för de fast anställda uppgick till 47 år och fem månader. Kvinnornas genomsnittsålder uppgick till 47 år och sex månader, mäns till 47 år och tre månader. Den högsta genomsnittsåldern påträffades inom den tekniska sektorn och centralförvaltningen, den lägsta vid räddningsverket. Den största åldersgruppen bland ordinarie anställda utgjordes av personer i åldern 50–54 år.

Tabell 4. Personalens åldersstruktur vid de olika förvaltningarna.

	Män	Kvinnor
Centralförvaltningen	48 år 3 mån.	50 år 0 mån.
Social- och hälsovårdsv.	46 år 11 mån.	47 år 8 mån.
Bildningsväsendet	45 år 4 mån.	45 år 6 mån.
Tekniska servicecentret	50 år 0 mån.	50 år 9 mån.
Affärsverken	46 år 5 mån.	44 år 6 mån.
Räddningsverket	45 år 0 mån.	39 år 2 mån.
Staden totalt	47 år 3 mån.	47 år 6 mån.

Diagram 3. Åldersstrukturen för de ordinarie anställda.

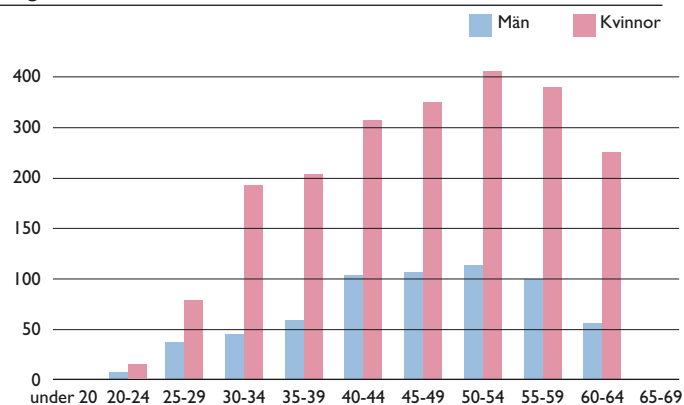


Diagram 4. Åldersstrukturen för de ordinarie anställda inom centralförv.

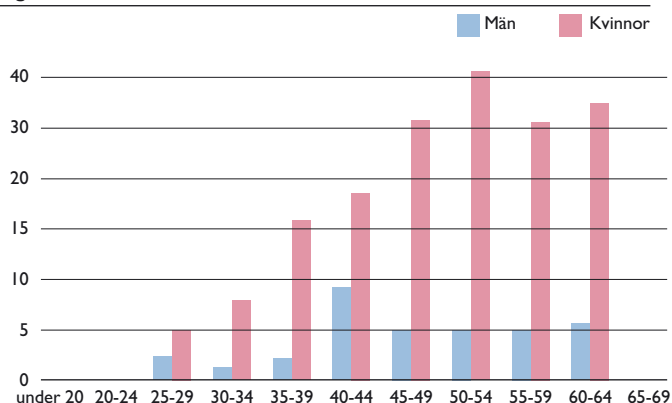


Diagram 5.

Åldersstrukturen för de ordinarie anställda inom social- och hälsovårdsväsendet.

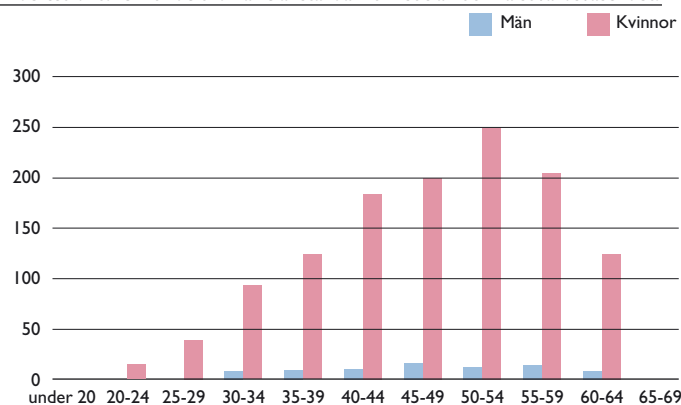


Diagram 6.

Åldersstrukturen för de ordinarie anställda inom bildningsväsendet.

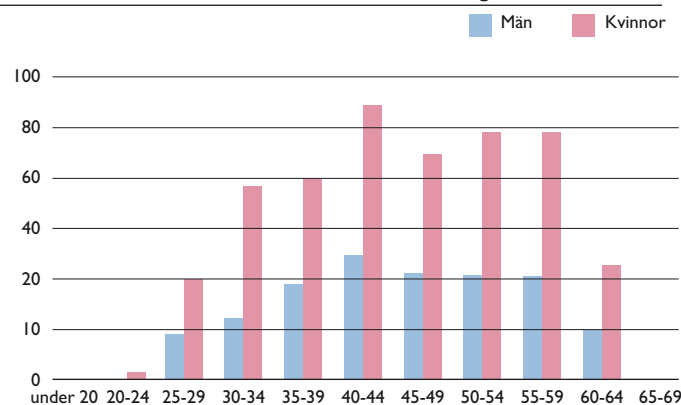


Diagram 7.

Åldersstrukturen för de ordinarie anställda vid tekniska servicecentret.

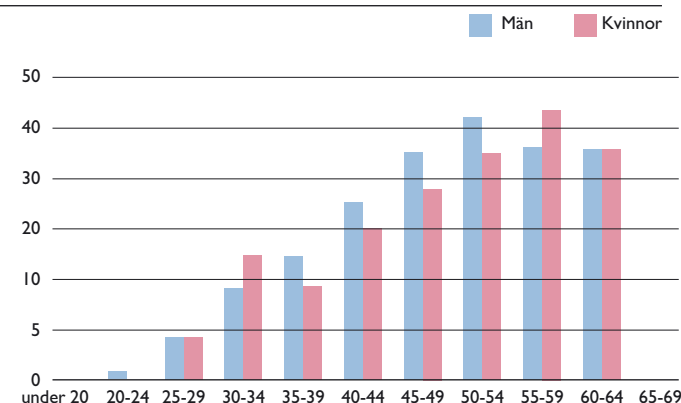


Diagram 8. Åldersstrukturen för de ordinarie anställda vid affärsverken.

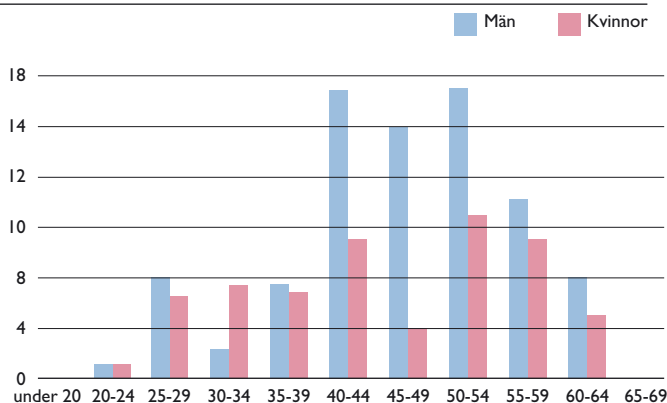
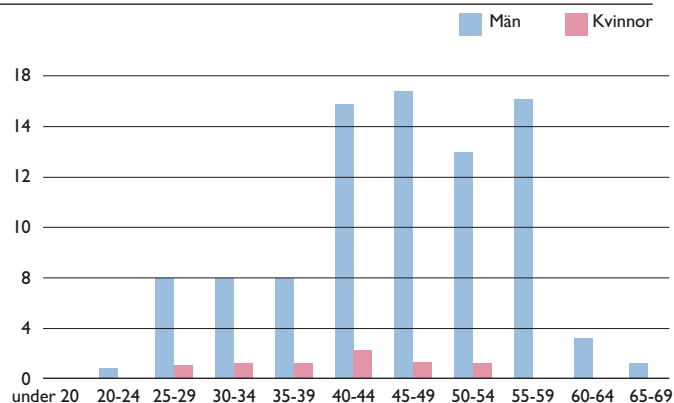


Diagram 9. Åldersstrukturen för de ordinarie anställda vid räddningsverket.



Könsfördelning

Av de fast anställda var 77,84 procent kvinnor och 22,15 procent män. Könsfördelningen varierade markant mellan de olika förvaltningsgrenarna. Det fanns flest kvinnor inom social- och hälsovårdssektorn (95,96 procent) och minst vid räddningsverket (7,14 procent).

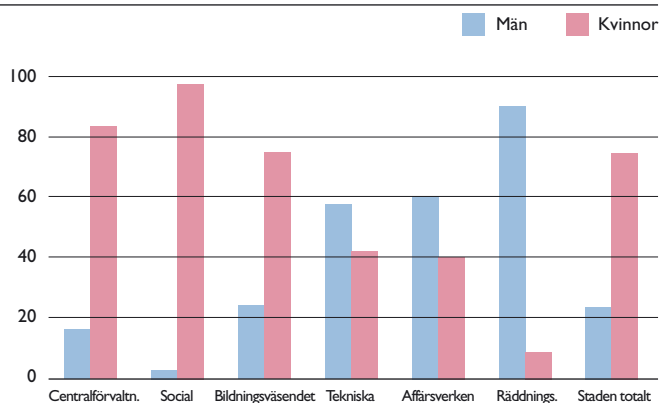
Tabell 5. Könsfördelningen för den fast anställda personalen vid de olika förvaltningarna angiven i procent.

	Män %	Kvinnor %
Centralförvaltningen	15,45	84,55
Social- och hälsovårdsväsendet	4,04	95,96
Bildningsväsendet	23,04	76,96
Tekniska servicecentret	51,79	48,21
Affärsverken	59,44	40,56
Räddningsverket	92,86	7,14
Staden totalt	22,16	77,84

Tabell 6. Könsfördelningen för den fast anställda personalen vid de olika förvaltningarna.

	Män	Kvinnor
Centralförvaltningen	34	186
Social- och hälsovårdsväsendet	51	1211
Bildningsväsendet	144	481
Tekniska servicecentret	202	188
Affärsverken	85	58
Räddningsverket	91	7
Staden totalt	607	2131

Diagram 10. Könsfördelningen vid de olika förvaltningarna angiven i procent.



Avtalsbranscher och arbetstidssystem

Tabell 7. Personal inom olika avtalsbranscher.

Avtalsbransch	Män	Kvinnor
Det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet	181	2479
Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal	328	40
Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal	178	484
Det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare	21	45
Det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade	93	12
Halvt ordinarie brandmän/fbk	501	38

Tabell 8. Personal enligt arbetstidssystem.

Arbetstidssystem	
Allmän arbetstid 38,25 timmar/vecka	1196
Periodarbete, skiftarbete	742
Undervisningsarbete	542
Byråarbetstid (periodiserad eller annan arbetstid)	496
Periodarbete, dagararbete	436
Brandmän	74
Familjedagvårdare	59
37 timmar/vecka (AKTA III kapitel 10)	58
Läkare, tandläkare (hälsocentralen) 37 timmar/vecka	51
Gårdskarlar, arbetstid 38,25 timmar/vecka	18
Treskiftsarbete, oavbrutet	10
Tvåskiftsarbete, alltid 7–8 timmar/dag	8
Dagararbete, i snitt 38,25 timmar/vecka	5
Inga bestämmelser	5

Vanliga yrkesbeteckningar

Den ordinarie och visstidsanställda personalen hade 495 olika yrkesbeteckningar. Utöver de yrkesgrupper som framgår av tabellen nedan har staden bl.a. avtalsbrandmän i halvt ordinarie brandkårer och frivilliga brandkårer till ett antal om sammanlagt 532 personer.

Tabell 9. De tjugo största yrkesgrupperna.

1	Närvårdare	257
2	Sjukskötare	195
3	Klasslärare	183
4	Timlärare (i huvudsyssla)	177
5	Primärskötare	159
6	Städare	115
7	Skolgångsbiträde	107
8	Barnträdgårdslärare	106
9	Lektor i grundskolan	97
10	Barnskötare	97
11	Hemvårdare	84
12	Vårdbiträde	68
13	Hälsovårdare	66
14	Kosthållsarbetare	65
15	Familjedagvårdare	63
16	Anstaltsbiträde	62
17	Brandman	49
18	Dagvårdare	44
19	Byråsekreterare	39
20	Trefamiljsvårdare	39

Frånvarodagar

Tabell 10. Frånvaron som kalenderdagar vid de olika förvaltningarna.

Förvaltningsgren	Familjeledighet	Sjukt barn	Utbildning	Studieledighet	Permittering	Altern.ledighet	Pr. ärende m. lön	Pr. ärende u. lön
Centralförvaltningen	2 386	151	396	39	0	550	41	1 470
Social- och hälsovårdsv.	24 946	1 307	3 062	1 387	49	5 140	398	11 884
Bildningsväsendet	13 167	592	877	584	2 646	2 289	68	3 817
Tekniska servicecentret	1 269	171	293	19	0	474	39	1 172
Affärsverken	2 428	73	134	330	0	122	20	541
Räddningsverket	402	49	0	0	0	88	4	422
Staden totalt	44 598	2 343	4 762	2 359	2 695	8 663	570	19 306

Till familjeledigheterna hör moderskapsledighet, föräldraledighet, vårdledighet och faderskapsledighet. Till privatärenden med lön har räknats bl.a. bemärkelsedagar, egen vigsel dag, och en närståendes begravningsdag.

Frivillig oavlönad ledighet

Avsikten med de frivilliga oavlönade ledigheterna (s.k. lamavapaa) som beviljades för tiden 1.6–31.12.2009 var att göra besparingar från löneutgifterna. Frivillig oavlönad ledighet beviljades utifrån den principen att de anställda beviljades obetald tjänstledighet/arbetsledighet med bättre villkor än enligt AKTA. Det var inte tillåtet att anställa en vikarie under tiden för den oavlönade frivilliga ledigheten. Besparingen från de frivilliga oavlönade ledigheterna uppgick till ca 195 700 euro

Tabell 10. Frivilliga oavlönade ledigheterna som kalenderdagar vid de olika förvaltningarna.

Förvaltningsgren	Juni	Juli	Augusti	September	Oktober	November	December	Totalt
Centralförvaltningen	39	47	25	12	94	13	57	287
Social- och hälsovårdsv.	229	330	218	56	175	69	322	1 399
Bildningsväsendet	10	25	48	4	35	14	46	182
Tekniska servicecentret	9	64	57	17	70	11	59	287
Affärsverken	0	0	0	0	2	5	4	11
Räddningsverket	0	0	0	0	0	0	5	5
Staden totalt	287	466	348	89	376	112	493	2 171

Sjukdagar som kalenderdagar

År 2009 var det första året efter kommunsammanslagningen och antalet anställda ökade således markant och likaså antalet sjukfrånvaron. Av tabellen nedan framgår både sjukdagar och olycksfallsdagar.

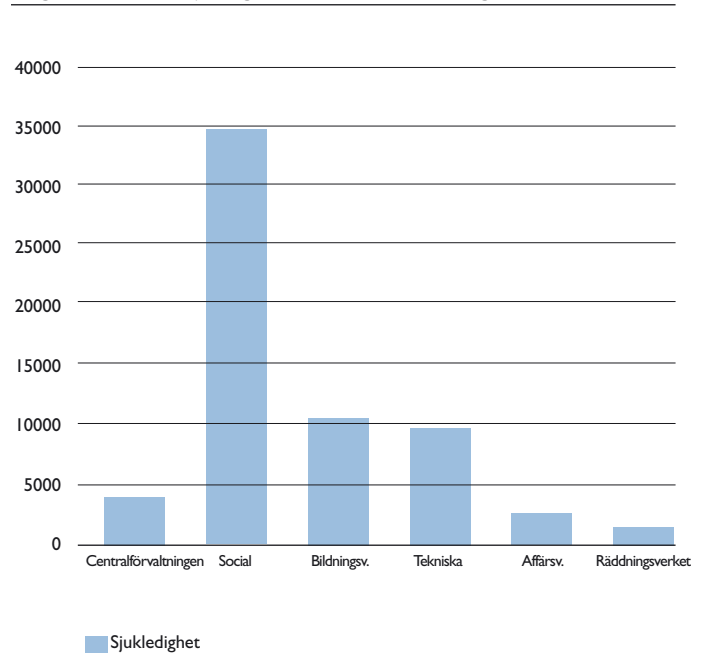
Tabell 12. Antalet sjukdagar som kalenderdagar inom de olika förvaltningarna.

Förvaltningsgren	Antalet dagar	Dagar sammanlagt/löntagare
Centralförvaltningen	4 376	14,73
Social- och hälsovårdsv.	33 865	18,50
Bildningsväsendet	10 667	12,77
Tekniska servicecentret	9 321	20,44
Affärsverken	2 221	13,14
Räddningsverket	1 307	11,17
Staden totalt	61 757	16,67

Tabell 13. Det totala antalet sjukdagar utifrån antalet personer.

1 dagar	257 personer
2 - 3 dagar	573 personer
4 - 10 dagar	858 personer
11 - 30 dagar	607 personer
31 - 60 dagar	283 personer
61 - 90 dagar	115 personer
91 - 180 dagar	104 personer
181 - 365 dagar	41 personer

Diagram 11. Antalet sjukdagar inom de olika förvaltningarna.



Olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar

Karleby stad har försäkrat sina anställda hos If-skadeförsäkringsbolaget. Den statistiska sammanställningen över olycksfall baserar sig på försäkringsbolagets uppgifter om olycksfall och deras följder. Statistiken har gjorts upp den 2 mars 2010 i bolagets företagsförsäkringspärm.

År 2009 uppgick antalet olycksfall på arbetsplatsen och yrkessjukdomar till 141. Det skedde 107 olycksfall i arbetet eller på arbetsplatsen, 30 olycksfall under arbetsfärd, tre olycksfall i arbetstrafiken eller på annat ställe utanför arbetsplatsen. En yrkessjukdom påträffades. Frånvaron på grund av olycksfall i arbetet uppgick till 1 326 ersättningsdagar. Antalet ersättningsdagar visar de dagar när anställda till följd av olycksfall och yrkessjukdomar var arbetsoförmögna, och för vilka det från försäkringen betalades en dagpenning som i regel var lika stor som den lön som skulle ha betalats till arbetstagaren under motsvarande tid. Antalet ersättningsdagar för ett olycksfall kan uppgå till högst 365 dagar, d.v.s. ett år. Försäkringsbolaget betalade sammanlagt 1 19 212 euro i form av ersättningar.

Det genomsnittliga antalet ersättningsdagar har beräknats så att ersättningsdagarna har dividerats med antalet skador för vilka det har betalats dagpenning eller pension. I det antal som man dividerar med ingår inte de olycksfall där arbetsförmågan har varit mindre än tre dagar eller för vilka man endast har ersatt sjukvårdskostnaderna.

Tabell 14. Olycksfall i arbete enligt omständighet.

Omständighet	Antalet olycksfall i arbetet	Ersättningsdagar	Ersättningsdagar per olycksfall	Antalet ersättningsdagar i snitt	Olycksfalls-ersättningar €	Ersättningar per olycksfall €
I arbetet/på arbetsplatsen	107	823	8	15,5	79.066	739
Under arbetsfärd	30	478	16	29,9	38.178	1.273
I arbetstrafik/annat ställe	x	x	x	x	x	x
Utanför arbetsplatsen	3	25	8	12,5	1.968	656
Yrkessjukdom	1	0	0	0,0	0	0

Fördelning av olycksfall och yrkessjukdomar enligt avvikelse

Med avvikelse avses den händelse som föregick olycksfallet. Vid fall registreras alltså fallandet som avvikelse. Avvikelsen kan också vara ett resultat av den skadades eller en utomstående persons handlingar. Olycksfallen i arbetet fördelade sig på följande sätt enligt avvikelsen:

- Person som utsattes för plötslig fysisk belastning; 34 händelser
- Person som föll, hoppade, snubblade, halkade; 53 händelser
- Person som trampade på ett vasst föremål, fastnade m.m.; 14 händelser
- Något som gick sönder, kollisioner m.m.; 10 händelser
- Våld, chockerande situation, 5 händelser

Lönekostnader och sociala kostnader

Löne- och personalutgifter för personer som får sysselsättningsstöd har inte beaktats i tabellerna. I löne- och personalkostnaderna ingår alla löneutgifter: löner för fast anställda, löner för vikarier, särskilda ersättningar, ersättningar för inkomstbortfall, expertarvoden och mötesarvoden. Mötesarvodena uppgick till 531 498 euro.

Tabell 15. Lönekostnader och sociala kostnader vid de olika förvaltningarna angivna i tusen euro.

Förvaltningsgren	Löneutgifter	Pensionsavgifter	Sociala kostnader	Sammanlagt
Centralförvaltningen	8 393	2 571	532	11 496
Social- och hälsovårdsv.	47 778	10 179	3 116	61 073
Bildningsväsendet	26 100	5 445	1 710	33 255
Tekniska servicecentret	10 996	3 237	704	14 937
Affärsverken	6 054	1 481	413	7 948
Räddningsverket	5 524	995	354	6 873
Staden totalt	104 845	23 908	6 829	135 582

Avlönat övertidsarbete

Siffrorna avser avlönat övertidsarbete som har utförts av både fast anställda och visstidsanställda. I siffrorna ingår inte övertidsarbeten som har tagits ut i ledighet.

Tabell 16. Avlönat övertidsarbete vid de olika förvaltningarna.

Förvaltningsgren	Övertid/timmar	%-andel
Centralförvaltningen	753	2,64
Social- och hälsovårdsv.	5 790	20,26
Bildningsväsendet	287	1,00
Tekniska servicecentret	6 395	22,37
Affärsverken	8 358	29,24
Räddningsverket	7 001	24,49
Staden totalt	28 584	100

Diagram 12. Avlönat övertidsarbete vid de olika förvaltningarna.



Pensionsavgång

Av de anställda gick 105 i pension enligt KomPL. Av dem fick 62 ålderspension, 12 invalidpension, 5 delinvalidpension, 9 arbetslöshetspension och 17 delinvalidpension för viss tid, d.v.s. rehabiliterings- eller delrehabiliteringsstöd. Genomsnittsåldern hos de 105 som gick i pension var 60,6 år. Genomsnittsåldern för dem som gick i pension enligt KomPL uppgick till 59,4 år i hela landet och till 59,8 år i Västra Finlands län.

Statistiken har i efterskott uppdaterats med kommunsammanslagningssuppgifter från de olika kommunerna. Av statistiken framgår inte ändringen som gäller social- och hälsovårdstjänsterna i Kronoby.

De främsta orsakerna till bestående eller tillfällig invaliditet var sjukdomar i rörelseorganen. Den andra stora gruppen var mentala störningar. Det fanns även ett flertal fall med invaliditet orsakad av sjukdomar i blodcirkulationsorganen och olika skador.

En del av de anställda är försäkrade enligt lagen om statens pensioner (StPL). Av dem gick tio personer i ålderspension. Två personer beviljades invalidpension. Genomsnittsåldern för dem som gick i pension var 59 år 1 månad.

År 2009 uppgick antalet anställda vid Karleby stad vilka beviljades deltidspension till 20 personer.

Prognos för pensionsavgången

I prognosen för pensionsavgången under 2010–2030 har de anställda som var försäkrade enligt KomPL och StPL den 31 december 2008 tagits med. I prognosen ingår personalen från de kommuner som slogs samman med Karleby. Man har även beaktat en kalkyl för antalet anställda som får invalidpension.

Tabell 17. Antalet pensionerade enligt KomPL.

År	Ålderspension	Invalidpension	Rehabiliteringsstöd	Delinvalidpension	Arbetslöshetspension	Sammanlagt
2005	27	12	12	6	13	70
2006	35	12	9	6	16	78
2007	34	16	28	1	16	95
2008	37	17	19	10	14	97
2009	62	12	17	5	9	105

Tabell 18. Genomsnittsåldern hos dem som blev pensionerade enligt KomPL.

År	Ålderspension	Invalidpension	Rehabiliteringsstöd	Delinvalidpension	Arbetslöshetspension	Sammanlagt
2005	62,7	56,8	50,4	52,2	60,8	58,3
2006	62,5	56,7	52,1	55,2	60,3	59,4
2007	63,6	57,1	53,3	49,0	60,3	58,8
2008	63,3	58,8	53,3	54,9	60,5	59,3
2009	63,8	60,8	49,8	56,8	60,2	60,6

Tabell 19. Kommunernas pensionsförsäkrings prognos för pensionsavgången vid Karleby stad samt pensionsavgångsprocent.

År	Pensionsavgång	Pensionsavgång, % Hela kommunsektorn, %
2010	132	3,1
2011	140	3,3
2012	133	3,2
2013	153	3,6
2014	137	3,3
2015	137	3,3
2016	127	3,0
2017	143	3,4
2018	119	2,8
2019	128	3,1
2020	133	3,2
2021	130	3,1
2022	121	2,9
2023	111	2,6
2024	98	2,3
2025	106	2,5
2026	115	2,7
2027	118	2,8
2028	102	2,4
2029	109	2,6
2030	100	2,4

Personalenkät inom social- och hälsovårdsväsendet

Inom social- och hälsovårdsväsendet genomfördes enkäten "Mot en bättre arbetsgemenskap" i samarbete med Arbetshälsoinstitutet och gemensamt för tre organisationer. På enkäten svarade de anställda inom primärvården, socialväsendet och den specialiserade sjukvården i Mellersta Österbotten.

Enkäten genomfördes dels i elektronisk form, dels på pappersblanketter 31.8–11.9.2009. Efter detta förlängdes svarstiden ännu med en vecka till den 18 september. Inom social- och hälsovårdsväsendet i Karleby stad sändes enkäten per e-post till 869 adresser (422 finskspråkiga och 59 svenskspråkiga enkäter). Cirka 300 pappersblanketter sändes ut. Totalt 710 anställda inom social- och hälsovårdsväsendet i Karleby stad svarade på enkäten. Totalt 500 personer svarade via webben och 210 personer till pappers. I enlighet med de personantal som organisationen gett blev svarsprocenten 64. När det gäller äldreomsorgen var svarsaktiviteten totalt något under 50 procent. Inom hälso- och sjukvårdstjänsterna var svarsprocenten högst, 65 procent, och inom social- och handikappservice 59 procent.

Enkätens ämnesområden kan sammanställas till fyra nyckeltal, som ger en helhetsbild av arbetsgemenskapens tillstånd och funktion samt av personalens välbefinnande. När nyckeltalen granskades kunde man konstatera att resultaten är bäst när det gäller hälso- och sjukvårdstjänsterna. När det gäller äldreomsorgen är helhetsnyckeltalet lägre än hos de andra. Där ligger den del som gäller personalens välbefinnande på en god nivå, d.v.s. hur personalen upplever glädje av arbetet och å andra sidan den arbetsrelaterade stressen (omvänt). När det gäller de andra delområdena ligger man däremot på en något lägre nivå än de andra.

Resultaten från personalenkäten har behandlats i ledningsgruppen för social- och hälsovårdsväsendet och i nämnden. Det har ordnats utbildning för cheferna i att dra nytta av enkäten om arbetsklimatet vid utvecklingen av arbetsgemenskaperna.

Målet är att man på arbetsplatserna behandlar resultaten av personalenkäten, väljer utvecklingsobjekt på grundval av resultaten och fattar beslut om åtgärder i anslutning till utvecklingsobjekten. Ledningsgruppen för social- och hälsovårdsväsendet kommer under våren 2010 att följa hur utvecklingsarbetet har avancerat.

Arbetsenhetens funktionsduglighet och utvecklingsaktivitet	+ Arbetsenhetens funktionsduglighet var på god nivå. Man hade kommit överens om gemensamma spelregler och 75 procent av dem som besvarade frågorna ansåg att grupparbetet fungerade rätt eller mycket bra. + Uppfattningarna om en rättvis och jämlik arbetsfördelning var mera positiva än i Finland i snitt. De anställda var även någotsånär nöjda med den interna informationen på arbetsplatsen.
Samarbete mellan arbetsenheterna	– De anställda var mindre nöjda med samarbetet mellan arbetsenheterna (jfr landet i snitt och social- och hälsovårdsområdet). De anställda var särskilt kritiskt inställda till informationsgången mellan olika enheter. – De anställda var klart mera kritiskt inställda till stöd och hjälp som fås av en medlem vid en annan arbetsenhet än i snitt (andelen nöjda 43 procent) (andelen nöjda inom social- och hälsovårdsbranschen 55 procent, i Finland i snitt 57 procent). – Även siffran som beskriver ömsesidig respekt var på en lägre nivå än det genomsnittliga.
Samarbete mellan olika yrkesgrupper	+ Anställda från olika yrkesgrupper upplevdes komma bra överens. – Det föreföll som om man saknade yrkesövergripande diskussioner om mål för arbetet och arbetsvanor. Bör det även fästas mer uppmärksamhet vid informationsgången? Belåtenheten med samarbetet varierade mellan de olika yrkesgrupperna.
Chefsarbete och utvecklingssamtal	+ Den närmaste chefens arbete bedömdes som gott. – Det föreföll som om en tydlig och konstruktiv respons bör utvecklas. ± Utvecklingssamtal har förts i relativt liten skala. De anställda upplever att samtalen är något nyttigare än i landet i snitt.
Ledningspraxis	– Bedömningarna var något mera kritiska än i snitt inom social- och hälsovårdsbranschen. – Bedömningarna avseende ledningen var kritiska, vilket är typiskt för stora organisationer. Å andra sidan har även stora finländska organisationer fått bedömningar på högsta nivå!
Kännedom om uppgifter och mål	+ De anställda kände till uppgifterna relaterade till det egna arbetet och den egna arbetsenheten. – De anställda kände sämre till hela organisationens uppgifter och mål än i landet i snitt och inom social- och hälsovårdsbranschen.
Arbetskompetens: Utvecklings- och påverkansmöjligheter	+ I arbetet kunde man utnyttja kunskaper och färdigheter. Inställningen till utvecklings- och påverkansmöjligheterna var något mera positiv än i snitt inom social- och hälsovårdsområdet.
Belastningsfaktorer och stress	– Upplevelsen av belastning i arbetet är på klart högre nivå än i landet i snitt. Upplevelse av stress är på högre nivå än inom social- och hälsovårdsområdet i snitt men befinner sig på den genomsnittliga nivån i landet.
Arbetsglädje	+ Andelen som var nöjda med arbetet uppgick till 74 procent, motsvarande siffror i hela landet var 68 procent och inom social- och hälsovårdsområdet 71 procent. Det upplevdes som meningsfullt att fördjupa sig i arbetet och även entusiasm påträffades.

Personalnämnden

Personalnämnden inledde som ny nämnd sin verksamhet vid ingången av 2009.

Till personalnämndens verksamhetsområde hör stadens personalförvaltning, jämställdhet, likställighetsfrågor och sysselsättningsfrågor.

Personalnämnden ska främja ledningskulturen och personalens utveckling och leda och utveckla samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och personaltjänsterna.

Personalnämnden har tio ledamöter: ordförande Mauri Lahti, vice ordförande Riitta Rahkola och ledamöterna Anne Kellosalo, Irma Kemppainen, Leena Kinaret, Seppo Korkiakangas, Johanna Laakso, Johan Nyberg, Kauko Ojala och Jussi Rytönen. Personaldirektör Boris Nygård har varit föredragande och anställningschef Sirpa Hannula sekreterare. Personalchef Elina Riippa har haft närvarorätt vid nämndens möten.

Personalnämnden hade sex möten och behandlade vid dem bl.a. följande ärenden:

- Personalnämndens instruktion
- Samarbetsorganisationens uppgifter och organisation
- Arbetskyddsfullmäktiges tidsanvändning
- Arbetshälsochefens befattningsbeskrivning och behörighetskrav och valet av arbetshälsochef
- Stadga för uppmärksammande av personalen
- Handlingsmodell för frivilliga oavlönade ledigheter ("lamavapaa") för tiden 1.6–31.12.2009
- Budgetförslaget för personalcentralen och sysselsättningsanslagen för 2010
- utarbetandet av och arbetsprocessen för personalstrategin.

Personalcentralen

I samband med kommunsammanslagningen beslutade organisationskommissionen att den centraliserade personalförvaltningen ska stärkas efter att kommunsammanslagningen verkställts. Det inrättades två nya tjänster inom personalförvaltningen: en tjänst som anställningschef och en tjänst som arbetshälsochef.

Förvaltningssekreteraren vid hälsocentralen överfördes till tjänsten som anställningschef. Tjänsten som arbetshälsochef besattes efter att den hade ledigförklarats externt på hösten 2009.

Lönesekreterarna från de organisationer som fusionerades, d.v.s. hälsocentralen, Kelviå, Lochteå och social- och hälsovårdsväsendet i Kronoby, överfördes till löneförvaltningen.

En arbetarskyddschef som är anställd på deltid vid hälsocentralen hör till personalcentralen i fråga om den tid som används för arbetarskydd.

I slutet av året flyttade personalcentralen i sin helhet till B-flygeln i andra våningen i stadshuset efter det att bildningscentralen hade flyttat till renoverade lokaler i den s.k. Vaakunafastigheten.

Ordinarie personal vid personalcentralen

Personaldirektör **Boris Nygård**
Personalchef **Elina Riippa**
Personalservicesekreterare **Päivikki Wikström**
Syssestättningssekreterare **Leena Corin**

Arbetshälsochef **Jaana Koski-Vähälä**
Arbetarskyddschef **Riitta Sarantila**
Arbetarskyddschef **Sinikka Tuomaala** (60%),
social- och hälsovårdsväsendet
Personalplanerare **Sirkka Uschakoff**

Anställningschef **Sirpa Hannula**
Lönesekreterare **Anita Fredlund**
Lönesekreterare **Mia Försti**
Lönesekreterare **Meeri Granö**, 31.01.2009 asti
Lönesekreterare **Anne Herronen**
Lönesekreterare **Raija Hirsikangas**
Lönesekreterare **Marja-Leena Jaakola**
Lönesekreterare **Sisko Kärkkäinen**
Lönesekreterare **Päivi Rakkolainen**
Lönesekreterare **Riitta Roimela**
Lönesekreterare **Carola Siekkinen**
Lönesekreterare **Pasi Taipale**
Lönesekreterare **Anne Torppa**
Lönesekreterare **Glenn Tylli**
Lönesekreterare **Hannele Wentus**

Utarbetande av stadens personalstrategi

Efter att stadsfullmäktige hade godkänt stadens strategi på hösten 2009 inleddes arbetet med att göra upp en personalstrategi utifrån följande av stadsfullmäktige accentuerade centrala mål:

- Kompetensen och tillgången på personal säkras

Målet nås genom bl.a. en attraktiv arbetsgivarimage och förutseende och effektiv personalplanering samt upprätthållande och utveckling av kompetensen.

- Arbetshälsa och motiverad personal

Målet nås genom bl.a. utveckling av ledar-, chefs- och medarbetarkompetensen och främjande av arbetsengagemang, fungerande arbetsgemenskaper och de anställdas påverkansmöjligheter i fråga om arbete och arbetsmiljö.

Utkastet till strategin avfattades vid ett seminarium den 11 november 2009 till vilket hade inkallats personalnämnden, samarbetsgruppen och företagshälsovården. Seminarieresultatet behandlades av samarbetsgruppen som beslutade begära utlåtanden om utkastet av ledningsgrupperna och fackorganisationerna. Utkastet sändes också till arbetsplatserna för diskussion. Resultaten av diskussionerna insamlas med hjälp av en enkät som sänds till cheferna.

Personalstrategin ska enligt planerna bli klar våren 2010. Utlåtanden och resultaten av enkäterna sammanställs och därefter kommer det att hållas ytterligare en dag med workshop för att göra upp ett förslag till en ny personalstrategi.

Löneförvaltning

Avtalsenliga löneförhöjningar

Inom tillämpningsområdet för det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS), det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönade, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA) och det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare (LÄKTA) utdelades från och med den 1 maj 2009 en post på 0,8 procent, vilken till 0,3 procent bestod av en justeringspott och till 0,5 procent av en likalönsfatt. Från och med den 1 maj 2009 uppgick Tehys allmänna höjning till 0,5 procent och den lokala justeringspotten till 0,3 procent. Om utdelningen av justeringspotten fördes lokala underhandlingar med organisationernas huvudförtroendemän. Den utdelade justeringspotten uppgick till 43 864,34 €. Alla avtalsbranscher fick en allmän höjning på 2,4 procent från och med den 1 september 2009.

Harmonisering av lönerna

I samarbetsavtalet mellan Karleby stad, Kelviå, Lochteå och Ullava förutsätts att lönerna harmoniseras inom en övergångsperiod på tre år.

I början av året klarade man av att harmonisera lönerna för dem vars uppgifter på ett klart sätt hade ändrats och för dem som hade fått nya uppgifter.

Harmoniseringen av lönerna i enlighet med samarbetsavtalet görs med hjälp av en utvärdering av arbetets kravnivå. Harmoniseringen inleddes i och med en beredning av utvärderingen av arbetets kravnivå i mars i samband med vilken fackorganisationerna även godkände en befattningsbeskrivnings- och värderingsblankett. Viktkoefficienterna för kravnivåsfaktorerna godkändes i augusti.

Det gjordes upp en sektorspecifik tidtabell för harmoniseringen och utvärderingsarbetet inleddes inom social- och hälsovårdsväsendet. Processen inom social- och hälsovårdsväsendet inleddes med tre informationsmöten som riktade sig till cheferna. Det hölls sammanlagt fyra informationsmöten för personalen i Karleby, Kelviå och Kronoby. Befattningsbeskrivningarna och utvärderingsblanketterna ifylldes i oktober–november. Utvärderingssamtal började hållas i oktober och målet är att alla samtal ska ha hållits före utgången av januari 2010. Målet är att harmoniseringen av lönerna inom social- och hälsovårdsväsendet ska vara klar inom maj 2010.

Processen för en utvärdering av arbetets kravnivå fortsätter enligt den fastslagna tidtabellen och harmoniseringen av lönerna inom bildnings- och fritidsväsendet ska vara klar hösten 2010 och inom förvaltnings- och ekonomitjänsterna före utgången av december 2010 samt inom kosthålls- och städtjänsterna före utgången av mars 2011.

Utbildning och utveckling

Sektorerna svarar för kompletterande utbildning för personalen. De kan själva ordna intern utbildning eller bruka kurstjänster som andra organisationer tillhandahåller. Personalenheten ordnar kurser för olika målgrupper bland stadens anställda, t.ex. chefsutbildning, språkkurser och kurser i anslutning till arbetshälsa, villkor för anställningsförhållanden och övriga gemensamma angelägenheter.

Utbildning för ledningsgruppen

Utbildning för stadens ledningsgrupp ordnades i samråd med Pohto. Målet med utbildningen är att effektivisera ledningsgruppens arbete, tydliggöra de interna spelreglerna och beslutsfattandet och utveckla interaktionen. Ledningsgruppen samlades till workshops och utöver dem gjorde deltagarna s.k. mellanuppgifter i anslutning till arbetet som ett led i helheten. Utbildningen avslutas på våren 2010.

JET-utbildning

För ledningen inom social- och hälsovårdsväsendet inleddes en utbildning som leder till specialyrkesexamen inom ledarskap (JET). Utbildningen genomförs i samråd med läroavtalsbyrån och Institutet för ledarskap (JTO). Läroavtalsbyrån svarar enligt lagen om läroavtal för kostnaderna.

Avsikten med ledarskapsutbildningen som ordnas för ledningen inom social- och hälsovårdsväsendet är att främja funktionsdugligheten hos den nya organisationen som bildades på grund av att olika verksamhetsområden slogs samman och skapa en grund för utvecklingen av verksamheten med tanke på framtida behov. Utbildningen består av moduler vars teman är bl.a. värden, strategiskt ledarskap, ledning av processer och ekonomin, chefsverksamhet och personalledning, självadministration och arbetshälsa samt gruppresurser och ledning. Utbildningen består av ca nio perioder som genomförs under 1–1,5 års tid.

Övrig utbildning

För hela personalen ordnades kurser och seminarier om bl.a. narcissistisk personlighetsstörning inom arbetsgemenskapen, kontroll av sjukfrånvaron, ombrytningsprogrammet InDesign, kommunala direktioner och personalstrategin. Dessutom hölls handlednings- och informationsmöten om tjänste- och arbetskollektivavtalsärenden, utvärdering av arbetets kravnivå och användningen av program inom personalförvaltningen.

Utbildnings- och utvecklingsverksamhet ordnad av olika sektorer

Kosthållstjänsterna

Vid Karleby yrkesinstitut utbildade sig 25 kosthållschefer till arbetsplatshandledare enligt nya examensfordringar.

Social- och hälsovårdsväsendet

Småbarnsfostran

Skyldigheten att delta i kompletterande utbildning inom det sociala området förpliktar arbetsgivaren att ordna och arbetstagaren att delta i utbildning i tillräcklig mån. År 2009 ordnade avdelningen för småbarnsfostran egna kurser i ca 25 teman. Till kurserna hörde ett flertal smågrupper. Det ordnades både finsk- och svenskspråkiga kurser. Vid ordnandet av utbildning har avdelningen även samarbetat med bildningscentralen och olika pågående utvecklingsprojekt. De anställda har även deltagit i av olika utbildningsorganisationer ordnade avgiftsbelagda kurser. För utbildning brukades totalt ca 800 dagsverken. Målet har varit att alla ska delta i utbildning under i snitt tre dagar.

För chefer för småbarnsfostran har det ordnats kurser i anslutning till strategin för småbarnsfostran. Cheferna deltog i ett för småbarnsfostran och bildningscentralen gemensamt seminarium som ordnades vid Liljan kartano i Kelviä. För familjedagvården har det ordnats egen kompletterande utbildning inom regionen. Teman för de egna kurserna har varit bl.a. pedagogiska eftermiddagar, dagvård för barn under tre år, teamarbete, fysisk fostran, specialbarn inom småbarnsfostran, livräddande första hjälpen, miljöfostran, kompanjonskap vid fostran, religionsutbildning och konst- och färdighetsämnen. På grundval av responsen kan det konstateras att personalen har varit nöjd med utbildningsutbudet.

Ordnandet och uppföljningen av den kompletterande utbildningen har utvecklats. Det går att anmäla sig till kurser inom småbarnsfostran via HRM-kurskalendern. Via kurskalendern kan man även följa upp hur den kompletterande utbildningen utfaller. Varje anställd kan också läsa sitt eget kurskort i kalendern. Cheferna kan i samband med utvecklingssamtalen dra nytta av uppgifterna som framgår av kurskortet.

Äldreomsorgen

För personalen inom stadens äldreomsorg, institutionsvård, serviceboende och hemservice ordnades enligt utbildningsplanen kompletterande utbildning i tre dagar, för en del av personalen ordnades även fler kursdagar.

Inom hemvården lades vikt vid utbildning för att ta i bruk registreringsystemet Effica. Inom serviceboende och vid ålderdomshemmen genomfördes kurser inom ramen för ett projekt för demensarbete. Det ordnades således kurser i kinestetik, bemötande av aggressiva klienter, bemästrande av brådska och dokumentation. I projektet deltog sammanlagt över 100 anställda, Cheferna hade en egen utvecklingsgrupp

om demensvårdsadministration. Tack vare utvecklingen utarbetades en process för bemötandet av den aggressiva klienten. Processen omsätts i praktiken. Från äldreomsorgen deltog sammanlagt åtta personer i en av Kelviå institut ordnad studiehelhet om demensarbete.

Kurser i läkemedelsförsörjning upphandlades av utbildningskoncernen och utbildningshelheten kommer att fortsätta som en årligen återkommande utbildning. Som intern utbildning ordnades fördjupade kurser i informationssystemet RAI och arbetet med vårdplaner.

Undervisningsväsendet

Lärarna är skyldiga att under ett läsår delta i åtminstone tre studie- och planeringsdagar. Av dessa ordnas två som skol- eller ruttvisa kurser. Bildningscentralen ordnar en kursdag i aktuella frågor i anslutning till lärararbetet.

Den finskspråkiga undervisningspersonalen (rektorer,

lärare och assistenter) har under 2009 deltagit 747 gånger i kurser (siffran inbegriper samtliga deltagandegånger, en person kan således flera gånger ha deltagit i olika kurser). Undervisningspersonalen har i regel deltagit i kortvariga (½–2 dagar) kurser (736 gånger) men även i någon mån i medellånga (3–5 dagar) kurser (11 gånger).

Undervisningspersonalen deltar relativt sällan i kurser som varar över fem dagar och deltagandet i dem registreras i kurssystemet endast om personen lämnar in ett intyg över kursen till skolväsendet. I regel har kurserna handlat om ledning, ämnesspecifik undervisning, utveckling av pedagogiskt och didaktiskt kunnande, invandrarundervisning, elevhandledning och specialundervisning.

Karleby Energi

Fem anställda vid Karleby Energi inledde en utbildning som leder till yrkesexamen för elverksmontör. Studierna beräknas ta tre år.

Utvecklingspengar för frivillig utbildning

Syftet med utvecklingspengarna är att uppmuntra de anställda till en aktiv och kreativ verksamhet som främjar goda resultat. Staden bidrar med ett ekonomiskt understöd för:

- yrkesinriktad utveckling och inhämtande av ny kunskap på eget initiativ
- verksamhet inom arbetskollektiven i syfte att bevara den fysiska och psykiska arbetsförmågan.

År 2009 betalade staden 10 426,72 euro i form av utbildningspengar och 7 727,03 euro för verksamhet för att bevara arbetsförmågan, sammanlagt 18 153,75 euro.

Utvecklingspengar för frivillig utbildning

En person som är anställd tills vidare eller som har varit anställd av staden i åtminstone tre år före ansökan kan beviljas utvecklingspengar.

Utvecklingspengar kan erhållas i form av kostnadsersättning och/eller stipendium. Utvecklingspengarna betalas retroaktivt. År 2009 utbetalades som stipendier 6 816,64 euro till åtta personer och som kostnadsersättning sammanlagt 3 610,08 euro till sju personer.

Samarbete

Som ett led i planeringsprocessen inför kommunsammanslagningen skapades i samråd med fackorganisationerna en samarbetsorganisation och uppgiftsfördelning mellan de olika delarna i organisationen.

Samarbetsorganisationen och dess uppgifter
Som uppgiftsområde för samarbetsorganisationen fastslogs uppgifterna som avses i 4 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare och 29–32 § i förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

Till den representativa samarbetsorganisationen hör stadens gemensamma samarbetsgrupp med tillhörande sektioner och utvecklingsgrupper för de olika sektorerna och affärsverken. Utvecklingsgrupperna behandlar inom sina egna områden samma samarbets- och arbetarskyddsärenden som samarbetsgruppen. Grupperna inom sektorerna kan enligt egna behov på ett mångsidigt sätt behandla samarbetsärenden vilka uttryckligen inte hör till någon annat samarbetsystem.

Samarbetsgruppen

Till uppgiftsområdet för samarbetsgruppen hör samarbets- och arbetarskyddsfrågor som gäller hela staden. I samarbetsgruppen finns ett lika stort antal företrädare för arbetsgivaren som för

personalen. Personalen företräds av arbetarskyddsfullmäktige och företrädare utsedda av fackorganisationerna. Arbetsgivaren företräds av stadens ledning, sektorcheferna och en affärsverksdirektör. Dessutom valde personalnämnden och stadsstyrelsen varsin företrädare till samarbetsgruppen. Företrädarna har närvaro- och yttranderätt men är inte ordinarie ledamöter i samarbetsgruppen. Även företagshälsovården är företrädd vid samarbetsgruppens möten.

Samarbetsgruppen har arbetarskydds- och initiativsektioner. Principerna för sektionernas sammansättning stämmer överens med dem som gäller för samarbetsgruppen. Arbetarskyddssektionen behandlar arbetsskyddsfrågor relaterade till enskilda arbetsplatser och snävare helheter och lägger fram förslag för samarbetsgruppen. Initiativsektionens uppgift är att se till att stadens initiativstadga omsätts i praktiken. Harmoniseringen av initiativstadgan är fortfarande inte klar.

Till ordförande för samarbetsgruppen för 2009–2010 utsågs kanslichef Timo Mämmi och till vice ordförande JUKOs huvudförtroendeman Timo Rajaniemi.

Ledamöter i samarbetsgruppen

Företrädare för arbetsgivaren:

Reijo Autio	hälso- och sjukvårdsdirektör
Antti Isotalus	stadsdirektör
Peter Johnson	bildningsdirektör
Jaana Koski-Vähälä	arbetshälsochef
Timo Mämmi	kanslichef
Eino Pihakari	teknisk direktör
Boris Nygård	personaldirektör
Jussi Salminen	social- och hälsovårdsdirektör
Riitta Sarantila	arbetarskyddschef
Sinikka Tuomaala	arbetarskyddschef

Företrädare för stadsstyrelsen:

Helinä Marjamaa

Företrädare för personalnämnden:

Mauri Lahti

Företrädare för personalen:

Företrädare för fackorganisationerna:

Pasi Paasila	Tehy
Markku Peltoniemi	FKT
Timo Rajaniemi	JUKO
Mira Sillanpää	Super
Lea Uusikartano	JHL
Irma Weckman	Jyty

Arbetarskyddsfullmäktige:

Anders Holmberg
Esa Rapi
Kari Pihlajamäki
Marjaana Turunen

Företrädare för företagshälsovården:

Pirjo-Riitta Varila

Sekreterare

Elina Riippa

Samarbetsgruppen hade tre möten under året. Förutom organiseringen behandlades företagshälsovårdens ansökan om ersättning hos Folkpensionsanstalten, verksamhetsplanen för företagshälsovården, fukt- och inomhusteknisk konditionsundersökning vid stadshuset, arbetarskyddsvalsarrangemangen, fastställande av valresultatet, utarbetandet av stadens personalstrategi, överföringen av småbarnsfostran till ett resultatområde inom bildningsväsendet, ärenden i anslutning till rökfrihet vid arbetsenheterna, produktivhetsprogrammet och budgeten för 2010 samt val av ledamöter till arbetarskyddssektionen.

Samarbete inom de olika sektorerna

Enligt samarbetsgruppens beslut tillsattes utvecklingsgrupper för följande verksamhetsområden:

- social- och hälsovårdsväsendet
- socialväsendet (till området hör Karleby stads bastrygghetscentral (från tiden före kommunsammanslagningen) och enligt behov företrädare för motsvarande verksamhetsformer från kommunerna som slogs samman med Karleby)
- hälsocentralen
- Kronoby
- bildningsväsendet (undervisningsväsendet och övrig bildningsverksamhet)
- tekniska servicecentret
- räddningsverket
- centralförvaltningen
- Karleby Energi
- Karleby Vatten
- Karleby Hamn
- Työplus

I samband med beredningen av samarbetsorganisationen konstaterades att den planerade organisationen i hög grad motsvarade de strukturer som var i kraft före sammanslagningen. Samarbetsorganisationen bör utvecklas och ändras i takt med att den funktionella organisationen förändras och personalen anpassar sig till de nya verksamhetsformerna. Vid beredningen ansåg man det dock vara bra att avancera i sakta mak och således ge organisationen tid att vänja sig vid förändringarna.

Arbetskyddssamarbete

Arbetskyddsverksamheten på arbetsplatserna bedrevs i samråd med företagshälsovården enligt Karleby stads verksamhetsprogram för arbetskyddet. Bedömningen av riskerna på en arbetsplats och företagshälsovårdens arbetsplatsutredning bildade således en ömsesidigt stödande helhet. Målen nåddes med hjälp av att identifiera risker och tillämpa den metod för bedömning av risker i arbetet som avses i 8 och 10 § i arbetskyddslagen. Det primära målet var att arbetsplatserna har tillgång till en välfungerande metod och tillhörande styrsystem för bedömning av riskerna i arbetet. Målen för arbetskyddssamarbetet avseende säkerhet och hälsa var att på arbetsplatserna förebygga olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar och främja ett gott arbetsklimate med hjälp av introduktions- och arbetskyddsverksamhet. Med hjälp av den verksamhet som arbetsgruppen för ineluft bedrev kunde cheferna få stöd i att söka medel för att lösa problem med ineluften. Arbetskyddschefen främjade arbetskyddssamarbetet och bistod arbetsgivaren och cheferna i uppgifter som hänförde sig till inhämtande av sakkunskap om arbetskyddet samt till samarbete med arbetstagarerna och arbetskyddsmyndigheterna. Arbetskyddsfullmäktige företrädde arbetstagarerna på arbetsplatsen i frågor som gällde arbetskyddet. Likaså deltog arbetskyddsfullmäktige i arbetskyddsinspektioner på olika arbetsplatser. Till arbetskyddsfullmäktiges uppgifter hörde även att göra de arbetstagarer som denne företrädde uppmärksamma på faktorer som främjar säkerhet och hälsa i arbetet.

Representativt arbetskyddssamarbete

Efter kommunsammanslagningen upphörde samarbetsorganen i kommunerna Kelviå, Lochteå och Ullava, samkommunen för hälsocentralen och social- och hälsovårdsväsendet i Kronoby kommun med den lagstadgade verksamheten avseende samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna. Efter kommunsammanslagningen skapades en ny samarbetsorganisation och praxis för att verkställa samarbetet inom den nya organisationen.

Samarbetsförfarandet grundar sig på lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagarer (2007), lagen om tillsynen över arbetskyddet (2006) och samarbetsavtalet för arbetskyddet inom den kommunala branschen (2008).

Samarbetsorganisationen för arbetskyddet ändrades till att svara mot den förändrade situationen efter kommunsammanslagningen. Vid höstens arbetskyddsval valdes en heltidsanställd arbetskyddsfullmäktig för att företräda social- och hälsovårdsväsendet. Mandattiden för

arbetskyddsfullmäktige gick ut 2009. Samarbetsgruppen beredde valet av arbetskyddsfullmäktige. För mandattiden 2010–2013 valdes Esa Rapi för andra gången i rad till arbetskyddsfullmäktig för de anställda och Anders Holmberg till arbetskyddsfullmäktig för lärarna. Marjaana Turunen valdes för första gången till arbetskyddsfullmäktig för anställda inom social- och hälsovårdsväsendet. Kari Pihlajamäki valdes för fjärde gången i rad till arbetskyddsfullmäktige för tjänstemännen.

Samarbetsgruppen fungerar som arbetskyddskommitté. I samarbetsgruppen företräds arbetsgivar- och arbetstagarernas sida av tio personer. Arbetsgivaren företräds av stadsdirektören, kanslichefen, finansdirektören, personaldirektören, personalchefen, två arbetskyddschefer, sektorcheferna och direktören för Karleby Vatten och servicedirektören för hälso- och sjukvårdstjänster vid Karleby hälsocentral. Arbetstagarerna företräds av ombud för fackorganisationerna JHL 44, JHL 196, Jyty, Super, Tehy, FKT, TFO och JUKO och två arbetskyddsfullmäktige för arbetstagarerna, en för tjänstemännen och en för lärarna. Till samarbetsgruppen hör också en företrädare för företagshälsovården, personalnämnden och stadsstyrelsen och en sekreterare.

Samarbetsgruppen har haft tre möten och två informationsmöten om budgeten. Vid mötena behandlas årliga ärenden inom arbetskyddsområdet, t.ex. valet av arbetskyddspersonal för 2010–2013, verksamhetsplanen för företagshälsovården och företagshälsovårdens ansökan om ersättning hos Folkpensionsanstalten, inspektionsberättelser över arbetskyddsinspektioner och ärenden relaterade till ineluften.

Arbetskyddssektionen

Arbetskyddssektionen lyder under samarbetsgruppen. Till ledamöterna hörde stadens och hälsocentralens arbetskyddschefer och fyra arbetskyddsfullmäktige. I slutet av året tillsattes en ny arbetskyddssektion med fler ledamöter. Till ledamöterna som företräder arbetsgivaren hör utöver arbetskyddscheferna även arbetshälsochefen, stadsingenjören och utvecklingschefen vid bildningscentralen. Till ledamöterna som företräder arbetstagarerna hör fyra arbetskyddsfullmäktige och JUKOs förtroendeman som utsågs av fackorganisationerna.

Arbetskyddssektionen hade åtta möten. Under dem behandlades ärenden som omfattas av samarbetsavtalet för den kommunala branschen och som ska behandlas av samarbetsorganen, t.ex. det interaktiva samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna, vars mål är att möjliggöra de anställdas deltagande och påverkan i fråga om behandling av

ärenden som gäller hälsorelaterade faktorer och säkerhet på arbetsplatsen. På ärendelistan fanns även arbetarskyddsdistriktets inspektioner, arbetarskyddsvalet, utbildningen och utvecklingen av arbetarskyddspersonalen, främjande av rökfrihet, översynen av missbruksprogrammet, säkerhetsledningen, identifieringen av risker och riskbedömning, elektroniska tjänster avsedda för riskkartläggning och riskkontroll (4ks Riskipiste och Protect Oy).

För att utveckla arbetarskyddspersonalens egen verksamhet deltog den i ett symposium för arbetshälsa i Kuopio. Målet var att väcka diskussion om aktuella frågor i anslutning till arbetsförmåga hos kommunanställda och uppmuntra till utvecklings- och undersökningsverksamhet på eget initiativ på arbetsplatserna. Arbetarskyddschefen deltog i företagshälsovårdens expertkurs i arbetshygien och i det arbete som delegationen för Tammerforsregionen inom Arbetshälsainstitutet och styrelsen för kommunala arbetarskyddschefer utförde. Samarbetspartner var Vasa arbetarskyddsdistrikt (1.1.2010 regionalförvaltningsverket, ansvarsområdet för arbetarskydd), Arbetshälsainstitutet, Säkerhetsteknikcentralen och föreningen Suomen työhygienian seura samt universiteten framför allt i ärenden relaterade till inneluften.

Samarbete med arbetarskyddsmyndigheterna

Inspektörerna vid Vasa arbetarskyddsdistrikt fortsatte att utföra inspektioner inom ramen för ett projekt för övervakning av arbetarskyddet inom den offentliga förvaltningen. Inspektioner utfördes på skolor, daghem och ålderdomshem. Projektets mål var att utarbeta olika förfaringsätt, handlingsmodeller och s.k. bemästringssystem som kan användas på arbetsplatserna för att undanröja eller hantera problem i anslutning till våld från kundernas sida, trakasserier, osakligt bemötande, psykisk belastning i arbetet och manuella lyft och förflyttningar. Det gjordes inspektionsbesök på nio arbetsplatser. Inspektionerna som utfördes av Vasa arbetarskyddsdistrikt gällde framför allt inneluftsproblem på arbetsplatserna och Karleby stads förfaringsätt för att kontrollera kvaliteten på inneluften på alla arbetsplatser.

Samarbete med hälsoövervakningen

Arbetarskyddspersonalen utförde i samråd med hälsoövervakningen, företagshälsovården och enheten för lokalförsörjning inspektioner av sanitära förhållanden på skolor enligt ett treårigt program. Inspektionerna gällde framför allt arbetarskydd i anslutning till lokaler för tekniskt arbete, maskinsäkerhet, inneluftskvalitet och personalens förhållanden i arbetet.

Inneluftsarbetsgruppens verksamhet

Arbetsgruppen för inneluften har haft åtta möten. Bedömningen och uppföljningen av hälsoolägenheterna orsakade av problem med inneluften gjordes i samråd med företagshälsovården och hälsoövervakningen. Sakkunnigtjänster upphandlas hos bl.a. Arbetshälsainstitutet och Ositum Oy.

Arbetsplatsbesök, undersökningar och informationsmöten har ordnats på ett flertal arbetsplatser, t.ex. stadshuset, Björkhagens skola och Lucina Hagmans skola. På uppdrag av arbetsgruppen för inneluften gjordes bland personalen på skolorna en omfattande symptomenkätundersökning om inneklimatet. Arbetsgruppen för inneluften följer hur renoveringarna på grund av fukt- och mögelskador avancerar. Det ordnades ett informationsmöte för personalen på stadshuset om resultaten av konditionsundersökningen och symptomenkäten. Som sakkunniga deltog företrädare för den som hade gjort konditionsundersökningen och en specialläkare från Arbetshälsainstitutet. I enlighet med arbetsgruppens beslut vidtogs brådskande renoveringsåtgärder, t.ex. förbättrande av filtertekniken i ventilationsanordningarna, renoveringar på grund av lokala fuktskador och anskaffning av luftrenare till dem som hade symptom.

Utlåtanden om planer för reparationer på arbetsplatserna. Arbetarskyddspersonalen gav utlåtanden om reparationer på olika arbetsplatser; planerna för tekniska lokaler på Hållhagens skola och renoveringsplanerna för undervisningslokalerna vid Villa skola.

Arbetarskyddsutbildning, buller

Föreningen Finska Hørselvårdsförbundet (Västra Finland distrikt) och Karleby stad ordnade det rikstäckande evenemanget "HILJAN PÄIVÄN" i Karleby vid Mellersta Österbottens yrkeshögskola den 8 oktober 2009. Temat var att kunna lyssna till tystnaden, bullerrisker, hörande och hörselskydd.

Övrig verksamhet

Arbetarskyddspersonalen deltog i företagshälsovårdens grundläggande arbetsplatsutredningar på daghem, servicehus och ålderdomshem och inom barnskyddsverksamheten samt vid hamnen. På uppmaning av arbetarskyddsdistriktet har det gjorts arbetsplatsutredningar vid inspektionsobjekten inom arbetarskyddsdistriktet. Med avseende på en bedömning av arbetsrisker bekantade man sig med två kartläggnings- och hanteringsprogram (4ks Riskipiste och Protect Oy).

Arbetarskyddsverksamhet inom sektorerna

Hälsocentralen

Allmänt

Arbetarskyddet är en lagstadgad verksamhet, genom vilken arbetsmiljön ordnas så att den är säker och hälsosam för arbetstagaren. På samma gång ser man på bästa möjliga sätt till att utveckla arbetet. Till arbets säkerheten hör förutom säkerhet i arbete också företagshälsovård, arbetstidsskydd, skydd av kvinnor, unga och personer med funktionshinder och arbetsavtalskydd. Målet med arbetarskyddet är att stödja personalens arbetsförmåga, fysiska, psykiska och sociala välfärd, jämställdhet mellan könen och undanröja olägenheter i förhållandena på arbetsplatsen. För att arbetarskyddet ska utföras på ett ändamålsenligt sätt måste man känna till nuläget i fråga om förhållandena i arbetet på arbetsplatsen: arbetstrivsel, arbetsklimat, ergonomi och fysisk arbetsmiljö och faktorer som inverkar på arbetsförmågan.

Samkommunen för Karlebynejdens hälsocentral upphörde med sin verksamhet och i början av 2009 inledde Karleby hälsocentral och kommunerna Kelviå, Lochteå och Ullava som slogs samman med Karleby stad sin verksamhet. Det har tillsatts en arbetarskyddsgrupp för att bereda och sköta arbetarskyddsärenden. Den ersatte den i lagen om tillsyn över arbetarskyddet avsedda arbetarskyddskommittén som slopades. Till arbetarskyddschefens ansvarsområde hör från ingången av året hela social- och hälsovårdsväsendet. Arbetarskyddsfullmäktige omvandlades till arbetarskyddsombud och planeringen och i den nya organisationen var genomförandet av verksamheten ytterst svåröverskådlig. Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet vilket hade gjorts upp av arbetarskyddsgruppen upphörde att "existera" trots att det hade gjorts upp för åren 2008–2010.

Uppföljning av förhållandena på arbetet

Verksamheten baserade sig på verksamhetsprogrammet för arbetarskydd inom samkommunen för hälsocentralen. Förhållandena i arbetet har kartlagts utifrån s.k. Riski-Arvi-kartläggningar och arbetsplatsbesök. Riktade arbetsplatsbesök fortsatte under 2009 och man besökte tre rådgivningsbyråer (Halkokari, Mariegatan och Kyrkbacken) och läkarmottagningarna i Lochteå, Kelviå och Ullava. I arbetsplatsbesöken deltog utöver personalen vid arbetsenheten även företagshälsovårdare, arbetsfysioterapeuten, arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige/ombud. I samband med arbetsplatsbesöken utreddes olika faktorer i arbetsmiljön och förslag till förbättringar lades fram i förhållande

till exempelvis säkerheten på arbetsplatsen, ergonomin och arbetsställningar. I samband med besöken tog man även ställning till funktionsdugligheten hos verksamhetssystemen.

På grund av de problem som kom fram organiserades via företagshälsovården arbetsplatsbesök för övervakning av förhållandena i arbetet och vid lokalerna för hälsovårdare i Halkokari skola, fysioterapiavdelningen, kansliet vid mun- och tandhälsovården och omklädningsrummet för manlig personal. Olägenheterna upplevdes bero på opraktiska lokaler och inneluften.

Arbetarskyddschefen deltog även i de inspektioner som Vasa arbetarskyddsdistrikt utförde vid skolor för årskurserna 7–9 i fråga om arbetslokaler för hälsovårdare och vid Hakalax skola, Stenängens skola och Västra parkens skola. Arbetarskyddsfullmäktige/ombud deltog i motsvarande inspektion vid det svenskspråkiga högstadiet.

Hotfulla situationer och risksituationer

I ett arbete till vilket hör ett uppenbart hot om våld ska förhållandena i arbetet ordnas så att våld och hot om våld förebyggs i mån av möjlighet i förväg. I praktiken innebär det att strukturella detaljer beaktas och att ett tillräckligt larmsystem och system för tillkallande av hjälp skapas samt effektivisering av passerkontroll och bevakning. Arbetarskyddslagen förpliktar arbetstagaren att anmäla de olägenheter som upptäcks till arbetsgivaren. Hälsocentralen har infört ett anmälningsförfarande som gäller hotfulla situationer och risksituationer. För att förebygga situationerna har man gjort upp ett kontrollprogram för situationer av detta slag. Under inspektionsrundorna med hjälp av Riski-Arvi har man på varje enhet bekantat sig med programmet och kompletterat det med säkerhetsanvisningarna som gäller för den egna enheten. I samband med besöket har man även kartlagt säkerhetssystemen, bevakningen, larmtryckknapparna och pepparaerosolerna och säkerställandet av undervisningen i användningen av dem. För hälsocentralen gjordes även upp en handbok för att identifiera osakligt bemötande och stödja ingripande på ett tidigt stadium samt anvisningar för beredskap vid beväpnat hot.

År 2009 returnerades 17 blanketter om hotfulla situationer och risksituationer till arbetarskyddschefen. I 16 fall brukades våld genom att t.ex. slå, skrapa eller hålla fast i vårdssituationer på vårdavdelningarna. I ett fall orsakade en manlig person rädsla på en rådgivningsbyrå på grund av aggressivitet och onormalt beteende. En anmälan har lämnats in om en eldsvåda på en

vårdavdelning och fysioterapiavdelningen har anmält att ett hjälpmedel avsett för en patient hafts sönder. Det kom inga anmälningar om kanylstick och inte heller om olycksfall. Det är antingen så att man låter bli att göra anmälningar eller så sänds anmälan avvikande från det som står i anvisningarna endast till företagshälsovården.

Utbildning

Under 2009 ordnades fyra kompletterande utbildningshelheter i första hjälpen. Utbildningen hölls under två eftermiddagar i rad med två lektioner per gång. Innehållet i helheten hade gjorts upp så att den lämpade sig för personalen på hälsocentralen och gav en uppdatering av den livräddande första hjälpen för tre år. I utbildningen deltog 60 personer.

I början av juni ordnas en kurseftermiddag med temat "TajJudo". Kursen var öppen för alla stadens anställda. I kursen deltog ca 100 personer. Initialsläckningskurser påbörjades på hösten men H1N1-infektionerna rubbade planerna. Av personalen hann 66 personer uppdatera sina kunskaper och färdigheter.

Tekniska servicecentret

Under 2009 gjorde tekniska servicecentret i samråd med personalen en utvärdering av arbetsriskerna. Utifrån den gjordes det upp ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet. Tekniska nämnden godkände verksamhetsprogrammet den 29 september 2009.

Intern kommunikation

Stadens nya intranet togs i bruk i september 2009. Intranet har framställts i samma publikationsunderlag som internet och dess visuella form följer principerna för internet. Avsikten har varit att på intranet samla information som är viktig för hela personalen. Det har även konstruerats egna webbplatser för de olika sektorerna och affärsverken för att möta deras behov av intern kommunikation. Intranet fungerar också som ett arbetsbord och via intranet kan man komma in i personalförvaltningens program. Intranet är ytterst viktig som informationskanal framför allt då stadens personal numera på grund av kommunsammanslagningen finns utspridd i ett vidsträckt område. Intranet kräver ytterligare utveckling och alla dess funktioner har fortfarande inte tagits i bruk. Innehållet bör också utvecklas och dessutom bör intranet ha svenskspråkiga sidor.

Den interna informationstidningen PikkuTynnyri utkommer två gånger i månaden. Tidningen delas ut till alla arbetsplatser.

E-post är ett snabbt sätt för att sända meddelanden. Under året uppdaterades den s.k. chefsdistributionen genom vilken alla personer i ledande positioner kan nås på ett personligt sätt och således även information spridas till arbetsplatserna.

Utveckling av den interna kommunikationen

I utvecklingen av den interna kommunikationen har deltagit informatör Anna Kuutti och i fråga om informationsteknik projektarbetare Jaana Niskanen och systemexpert Minna Pöyhtäri.

Verksamhet för bevarande av arbetsförmågan/personaltjänster

I samband med kommunsammanslagningen harmoniserades personaltjänsterna i de organisationer som fusionerades. En utmaning för ordnandet av personaltjänsterna har varit kommunens vidräckta område med varierande utbud av tjänster i de olika delarna. Avsikten är att arbetsgivaren stödjer alla på ett så jämlikt sätt som möjligt. Följande riktlinjer gäller för ordnandet av verksamhet för att främja arbetsförmågan:

Harmoniseringsarbetet utfördes utifrån följande principer:

- med personaltjänster strävar staden efter att främja de anställdas fysiska och psykiska arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet och främja välfungerande arbetsplatser med gemenskapskänsla
- bruket av personalförmåner förutsätter alltid att personen är anställd av staden
- förmånerna är personliga
- personalförmåner kan inte brukas på arbetstid med undantag av särskilt fastställda evenemang för att bevara arbetsförmåga/arbetshälsa
- vid ordnandet av personaltjänster strävar staden efter att tjänsterna på ett så jämlikt sätt som möjligt kan brukas av alla anställda med hänsyn till olika arbetsuppgifter och arbetstider, lokala avvikelser avseende tjänsterna och fysiska avstånd
- Karleby stad utgår i fråga om de motionsformer och kulturrelaterade aktiviteter som den understöder med ekonomiska medel från att den som brukar tjänsterna även alltid betalar en del av avgiften själv. Den andel som staden bidrar med fastställs som ett eurobelopp eller en procentuell andel och den som brukar tjänsten betalar själv den överstigande andelen.

Det ekonomiska stödet som arbetsgivaren bidrar med är i snitt 50 procent.

Motions- och idrottsverksamhet

De motionsformer som brukas mest är simning och gymtjänster. Stadens personal får rabatt på avgifterna till badcentret Vesivaijari i Karleby och simhallarna i Kalajoki, Kannus, Jakobstad och Toholampi. Arbetsgivaren ersätter personalens avgifter till alla gym i Karleby och Jakobstad samt gymmen i Kelviä och Lochteä till ett belopp på 80 x 2,50 € av engångsavgiften eller högst 200 €/år.

Övriga motionsformer vars utövande staden understöder är vinterbad, orientering och bowling.

Personalen inom hela stadens område erbjöds att delta i ett gångtest som ordnades av företagshälsovården och idrottsväsendet. Antalet deltagare uppgick till 80 i Karleby och 16 i Kelviä. Personalen har deltagit i en cykelkampanj för trygga arbetsresor. Antalet deltagare uppgick till 413 och prestationerna till sammanlagt 6 518. En promenadkampanj som ordnades på hösten lockade 491 deltagare och de registrerade prestationerna uppgick till 7 257 stycken. Personalen fick en rabatt på 50 procent på deltagaravgifter till olika motions- och idrottsvenemang, motions- och idrottsskolor, bolagsidrott och hyror för hobbylokaler.

Staden har haft egna gymnastikgrupper för personalen vilka tre har

ordnats av Medirex och tre av Elixir. Dessutom har det funnits en grupp för vattenlöpning och vattengymnastik. Utöver dessa finns det grupper i de kommuner som slogs samman med Karleby och vid hälsocentralen.

Kulturkort

Stadens personal fick en rabatt på 50 procent på inträdesavgifter till olika kulturella evenemang som ordnades av lokala arrangörer.

Stadens stugor i Ruka

Staden äger två semesterstugor i Ruka, Kokko-Ruka och Terva-Ruka. Staden har anskaffat stugorna för att de anställda ska använda dem för rekreation. Hyresnivån för stadens stugor är ytterst förmånlig. Stugorna finns vid stranden av sjön Talvijärvi och därifrån är det enkelt att ta sig till slalombackarna och skidspåren. Stugorna är i flitigt bruk både vinter och sommar. Stadens personal har också möjlighet att hyra stugan Kelovalta i Ruka. Stugan ägs av Barntädgårdsföreningen och är i första hand avsedd för daghemspersonal men övrig personal kan också hyra den om bokningsläget tillåter.

Personalföreningen vid hälsocentralen har stugor i Ruka och Kalajoki. Stadens personal som inte hör till föreningen i fråga har möjlighet att hyra obokade stugturer.

Utvecklingspengar för bevarande av arbetsförmågan

Staden kan bevilja de olika förvaltningarna och arbetsplatserna utvecklingspengar för att genomföra planen för verksamhet för att bevara arbetsförmågan hos personalen. Det belopp som staden betalade i form av utvecklingspengar uppgick till 7 727,03 euro. Utvecklingspengarna är i regel av bidragstyp eftersom den som ansöker om utvecklingspengar också själv står för åtminstone 25 procent av kostnaderna. Syftet är att betrakta arbetsförmågan inom arbetskollektivet ur ett så mångsidigt perspektiv som möjligt. Projekten bör utgå från de behov som finns på arbetsplatsen och i mån av möjlighet beakta de enskilda arbetstagarnas behov. Syftet med olika projekt för att bevara arbetsförmågan är också att främja samhörigheten och samarbetet på arbetsplatserna.

Hälsocentralen

Vid hälsocentralen finns kommittén TyöVire som samordnar verksamhet för att bevara arbetsförmågan genom att ordna olika motions- och idrottsbetonade evenemang. Under året fick personalen genom sina motions- och idrottsprestationer delta i ett motionslotteri och i snitt 30 personer per månad returnerade en ifylld blankett. På vårvintern ordnades en skidkampanj och inom den registrerades 144 prestationer. En rekreationseftermiddag ordnades två gånger på försvarsmaktens skolområde i maj och närmare 200 anställda utnyttjade möjligheten att tillbringa en eftermiddag tillsammans. För de dagar som ordnades för att bevara arbetsförmågan erbjöds ett färdigt planerat program och de anställda förpliktades att genomgå ett UKK-gångtest under en av dagarna. Sexton arbetsenheter höll den erbjudna dagen, 313 anställda deltog varav en tredjedel deltog i gångtestet. Under senhösten ordnades en introduktionskurs i Pilates (tio gånger).

Verksamhetsberättelse för Karleby stads företagshälsovård 2009

Staden köpte företagshälsovårdstjänster av Karleby stads affärsverk Työplus.

Personal

Företagshälsovårdare Seija Pirinen, Kaija Kuusela, Heidi Kulla, Tiina Mäntylä ja Pirjo-Riitta Varila vårdade stadens personal. Tuija Kinnunen och Kirsti Sippola var ansvariga läkare för stadens personal. Jaana Koski-Vähälä var arbetspsykolog för stadens personal. Sari Malviniemi svarade för fysioterapitjänster för stadens personal. Vid Työplus fanns fjorton företagshälsovårdare, åtta läkare, två arbetsfysioterapeuter, två arbetspsykologer, sex byråsekreterare, en medikalvaktmästare och en servicechef. Stadens personal tillhandahölls även talterapeuts- och näringsplaneringstjänster i form av köpta tjänster.

Verksamhet

Verksamhetsplanen för företagshälsovården är referensram för verksamheten. Planen ses över årligen. Företagshälsovården antog följande utmaningar: minskning av antalet sjukfrånvaron, åldrande personal, konflikter på arbetsplatserna, problem med inneluften och förändringar till följd av kommunsammanslagningen.

I samband med morgonmottagningarna (kl. 8–10) hänvisades stadens personal i regel till de egna företagshälsovårdarna. Det fanns en jourhavande hälsovårdare på Työplus mån.–fred. kl. 8.00–15.30.

Brandmän, anställda vid tekniska servicecentret och Karleby Vatten och anställda som utförde nattarbete har genomgått lagstadgade periodiska hälsoundersökningar.

Målet enligt verksamhetsplanen för företagshälsovården är att det vart tredje år ordnas periodiska hälsoundersökningar för anställda som har fyllt 50 år och vart femte år för anställda i åldern 40–50 år. Dagvårdspersonal, vårdpersonal, personal vid centralförvaltningen och tekniska servicecentret och lärare har genomgått periodiska hälsoundersökningar.

Företagshälsovården har i fråga om verksamhet som inriktar sig på förhållanden i arbetet gjort grundläggande arbetsplatsutredningar och inriktade arbetsplatsutredningar. Det har dessutom gjorts s.k. integrerade arbetsplatsutredningar av ny typ (kommundelskontor och daghem). Grundläggande arbetsplatsutredningar har gjorts på daghem, inom hemvården och på skolor och rådgivningsbyråer. Utredningar på grund av problem med inneluften har gjorts på skolor och daghem, inom hemvården och på stadshuset.

Arbetsfysioterapeuterna har besökt ett flertal arbetsplatser (t.ex. rådgivningsbyråer, familjeservicecentralen, daghem,

hemvård), för att utreda arbetsergonomin och arbetets fysiska belastning. Stadens personal har deltagit i nack- och ryggsckolor som fysioterapeuterna har ordnat och fått individuell handledning på byrån för konditionsrådgivning på grund av olika besvär. Arbetsfysioterapeuterna vid företagshälsovården har lett en gymnastikgrupp med låg tröskel. Även stadens anställda har deltagit. Det har även ordnats gångtest gemensamt för hela stadens personal och för hälsocentralens personal i samband med verksamhet för att främja arbetsförmågan.

Arbetspsykologen har erbjudit individuell handledning och rådgivning för att bedöma personalens hälsotillstånd och arbetsförmåga. Verksamhet för att främja samhörigheten inom olika arbetsgemenskaper har bedrivits rikligt och i olika former, bl.a. handledning för olika målgrupper och rådgivning om t.ex. stöd på ett tidigt stadium och förändringssituationer. Krismöten har ordnats till följd av krissituationer inom arbetskollektiv. Det har även gjorts arbetsplatsutredningar för att värdera psykosocial och psykisk belastning i arbetet och för att främja arbetshälsa. En grupp för daghemsföreståndare samlades tio gånger.

En talterapeut har varit ledare för terapeutiskt röstarbete för dem som använder sin röst i arbetet.

Företagshälsovården har ordnat olika temaföreläsningar.

Företagshälsovården har deltagit i stödandet av rökavvänjning bland personal genom personlig handledning. Staden har för sin del uppmuntrat personalen genom att stå för kostnaderna för nikotinersättningsbehandling under en månads tid.

Företagshälsovården har ordnat grupper för viktkontroll i vilka även stadens personal har deltagit.

Rehabiliteringsgrupper

För daghemspersonal inleddes en rehabiliteringskurs (ASLAK) i mars 2008 och den fortsatte 2009. Stadens personal har även deltagit i arbetsrehabilitering (Modulo, Folkpensionsanstaltens försöksverksamhet för rehabilitering). Så kallade konditionsreparationskurser har ordnats för stadens personal.

Samarbete

Företagshälsovården och företrädare för personalenheten har hållit möten varje månad för att diskutera aktuella frågor. Företagshälsovården har enligt kallelse deltagit i de möten som arbetsgruppen för inneluft har haft. Det har hållits ett flertal diskussioner om att stödja återgång till arbetet och möjligheter att orka med arbetet.

Omplacering av personal

År 2009 uppgick antalet anställda som omplacerades i egentlig mening till 123 anställda, varav 38 fick rehabiliteringsstöd (invalidpension för viss tid), var på långvarig sjukledighet, studerade på heltid, saknade anställningsförhållande eller inte var verksamma inom organisationen. Fyrtiofem omplacerades helt eller delvis i nya uppgifter, var på arbetsprövning i form av yrkesinriktad rehabilitering ordnad av pensionsförsäkringen eller en annan organisation, studerade vid sidan om arbetet eller så hade andra åtgärder vidtagits. Dessutom deltog 29 personer i karriärplanering. Därtill var elva anställda av organisationer som hade ett nära samarbete med stadens organisation.

De viktigaste externa samarbetsinstanserna var Kommunernas pensionsförsäkring, Statskontoret, försäkringsbolaget, Försäkringsrehabiliteringen, Folkpensionsanstalten, Arbetskraftsbyrån, företagshälsovården och samkommunerna för specialiserad sjukvård och utbildning.

Yrkesutbildningstjänster har anskaffats längre bortifrån om den egna orten inte har kunnat erbjuda behövlig utbildningsbransch.

Vid ingången av 2007 trädde lagen om partiell sjukdagpenning i kraft. Verkställigheten av lagen har dock inte förlöpt på ett önskat sätt. År 2009 bereddes en lagändring som trädde i kraft den 1 januari 2010. Enligt den går det att få deltidssjukpenning genast efter självriskdagarna och man hoppas att reformen ska främja möjligheterna att fortsätta att arbeta. När slutet på den period på 300 dagar som Folkpensionsanstalten primärt betalar sjukdagpenning för närmar sig rekommenderas arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning som yrkesinriktad rehabilitering.

Skolgångsbiträden har erbjudits arbetsmöjligheter i samband med permitteringen under skolornas sommarlov. Arbetsplatser har funnits som vikarier inom arbetskraftsdominerade branscher vars verksamhet är i gång året runt.

Firandet av arbetsbemärkelsedagar

Karleby stad har årligen delat ut förtjänsttecken som beviljas av Finlands Kommunförbund till sina anställda som har varit 20 eller 30 år i kommunal tjänst. Enligt en ny bestämmelse som godkändes 15.6.2009 får alla som har varit 20, 30 eller 40 år i kommunal tjänst en present av Karleby stad. En utdelningsfest ordnades 18.12.2009 i Karlebysalen i stadshuset.

Med på bilderna finns de personer som var närvarande vid utdelningen.

20 år i kommunal anställning



- Aho Juha, mittausmies
- Andersson Pia, toimistosiihteeri
- Annelin Annika, suurtalouskokki
- Anttila Markku, rehtori
- Asdagarik Aulikki, siivooja
- Björkgren Pia, lastentarhanopettaja
- Borg Benita, suurtalouskokki
- Brunell-Niemi Carola, lastentarhanopettaja
- Djupsjöbacka Kerstin, lähihoitaja
- Elo Kari, laitosmies
- Enfors Eeva, palvelusiihteeri
- Enlund Jan Anders, palomies
- Forsberg Marianne, kotiaavustaja
- Forsell Marita, lastenhoitaja
- Haasala Marianne, lastentarhanopettaja
- Haasala Ulla, kodinhoitaja
- Hagström Merja, ruokapalvelutyöntekijä
- Hagström Riitta, perushoitaja
- Hakala Tarja, perhepäivähoitaja
- Hammar Harri, sähköasentaja
- Hannila Juhani, ympäristösiihteeri
- Hansen Nina, lehtori
- Harju Lea, kodinhoitaja
- Hatela Riitta, kuntahoitaja
- Heikkilä Raisa, peruskoulun lehtori
- Heikkonen Taina, peruskoulun lehtori
- Herlevi Leena, kolmiperhehoitaja
- Hillilä Teija, tk-hammaslääkäri
- Hokkanen Teija, ruokapalvelutyöntekijä
- Hujanen Anja, lastentarhanopettaja
- Hujanen Anne, toimistosiihteeri
- Hyypä Riitta, erityisavustaja
- Impiö Elina, luokanopettaja
- Järvelä Päivi, perhetyöntekijä
- Jääskä Raija, lähihoitaja
- Kallio Riitta, toimistosiihteeri
- Kauppinen Jouni, osastonhoitaja
- Kellokoski Tuula, erityisluokanopettaja
- Kettu Leila, kodinhoitaja
- Kilgast Maarit, perhepäivähoitaja
- Kinnunen Raija, lastentarhanopettaja
- Kiviaho Sari, sairaanhoitaja
- Kleemola Anne Helena, sairaanhoitaja
- Kleemola Esa, kiinteistöhoitaja
- Koivisto Päivi, pääluottamusmies
- Koivunen Riitta, kodinhoitaja
- Korkia-aho Eija, sairaanhoitaja
- Kortetmaa Teija, laitosapulainen
- Kurri Anu, lastenhoitaja
- Kytömäki Timo, sähköasentaja
- Käla Sari, talussiihteeri
- Kärkkäinen Sisko, palkkasiihteeri
- Laitinen Jaana, lukion lehtori
- Lamberg Pauliina, päivähoitaja
- Lapinoja Jari, nosturinkäyttäjä
- Lassila Orvokki, lähihoitaja
- Lassila Pirjo, kolmiperhepäivähoitaja
- Lehtimäki Anni-Helena, laitosapulainen
- Lehtomaa Sirpa, toiminnanohjaaja
- Leppälä Sari, pääkirjanpitäjä
- Leskelä Marja-Leena, toimistosiihteeri
- Liimatainen Pia, lastenhoitaja
- Lindbäck Bodil, sairaanhoitaja
- Lindell Maija, erityisavustaja
- Luoma Heikki, sairaankuljettaja-palomies
- Långbacka Mikael, mittausteknikko
- Manninen Marjo, emäntä
- Mikkola Kaisu, palvelutalon johtaja
- Mikkola Karita, lähihoitaja
- Myrskog Hannele, lastenhoitaja
- Mäenpää Pirjo, lehtori
- Mäkelä Rolf-Erik, it-suunnittelija
- Mäkinen Anita, luokanopettaja
- Niemi Arto, ulkoilualueiden hoitaja
- Niemi Eliisa, kodinhoitaja
- Niemi Sirpa, perhetyöntekijä
- Nieminen Hilikka, erityisavustaja
- Noponen Taina, lähihoitaja
- Nurisalo Päivi, kodinhoitaja
- Nurmi Sirpa, kodinhoitaja
- Nysten Robert, lehtori
- Orjala Mirja, siivooja
- Paananen Eila, lähihoitaja
- Paavola Päivi, lähihoitaja
- Pajula Tom, it-suunnittelija
- Palosaari Auli, luokanopettaja
- Pekola Hannele, lastentarhanopettaja
- Pihlajamäki Kari, vastaava rakennusmestari
- Pikkarainen Minna, kolmiperhehoitaja
- Polso Juhani, puuseppä
- Porkola Anita, hoitoapulainen
- Pylkkänen Terho, apulaispelastuspäällikkö
- Pyykkö Martti, rakennustarkastaja
- Rahkonen Birgitta, laitosapulainen
- Rapi Esa, työsuojeluvaltuutettu
- Rasmus Jarmo, erityisluokanopettaja
- Roiko Theresa, etuuskäsittelijä
- Salmela Auli, laitosmies
- Salmela Päivi, luokanopettaja
- Salmela Satu, yhdistelmätyöntekijä
- Salmi Raija, siivooja
- Salo Anne, talonmies-siivooja
- Salo Kim, taluspäällikkö
- Seppä Jouni, palomies
- Sillanpää Margareth, perushoitaja
- Siponkoski Sakari, puistotyöntekijä
- Skantsi Helena, arkitenhoitaja
- Skog Irene, perhepäivähoitaja
- Spets Kerstin, lähihoitaja
- Stenberg Leif, laitosmies
- Strang Ann-Christin, lehtori
- Suvanto Heidi, lastenhoitaja
- Svenfors Mayris, perhepäivähoitaja
- Tuomiemi Anne, kirjastovirkkailija
- Tuomiemi Marja-Leena, perhepäivähoitaja
- Veito Taina, uinninvalvoja
- Wennström Visa, työpäällikkö
- Wiklund Gerd, kanslisti
- Vinkka Tiina, ruokapalvelutyöntekijä
- Vuolle Sirkka, siivooja
- Vuorio Satu, lastenhoitaja
- Vähähyyppä Markku, terveyskeskuslääkäri
- Väisänen Merja, kodinhoitaja
- Yli-Parkas Hillevi, päivähoitaja

30 år i kommunal anställning



- Aalto Tuija, lastentarhanopettaja
- Ahvenlampi Arja, hammashoitaja
- Ainasoja Christel, perushoitaja
- Andersson Kristina, siivooja
- Borg Kerstin, tk-hammaslääkäri
- Erkkilä Outi, lastentarhanopettaja
- Eskola Raija, palvelupäällikkö
- Gran Lars, toimistoesimies
- Haapala Satu, siivooja
- Hakasaari Marja-Leena, lastentarhanopettaja
- Hassel Leena, peruskoulun lehtori
- Havela Hannu, toimistoinsinööri
- Heinonen Hellin, vahtimestari
- Heinua-Nieminen Marja-Leena, hallintosihteeri
- Jahkola Erja, luokanopettaja
- Johnson Seija, amanuenssi
- Kaarla Piia, osastosihteeri

- Kallio Mirja, osastonhoitaja
- Kangas-Torppa Marja, päivähoitaja
- Kankainen Jari, kirvesmies
- Kankainen Jarmo, puistotyöntekijä
- Kankkonen Inger, osastonjohtaja
- Karhumaa Antti, lehtori
- Kattilakoski Airi, luokanopettaja
- Kempainen Ari, luokanopettaja
- Keskikuru Tapio, kaukolämpöpäällikkö
- Kivioja Liisa, luokanopettaja
- Koivu Veli-Pekka, kaavoituspäällikkö
- Kujala Annikki, kodinhoitaja
- Kurki Mikko, luokanopettaja
- Kätevä Jouko, isännöitsijä
- Lauri Marja-Terttu, erityisluokanopettaja
- Lehtimäki Olli, mittausmies
- Leppämäki Asta, kolmiperhehoitaja
- Libäck Carola, perushoitaja

- Luukkala Osmo, peruskoulun lehtori
- Mattila Seppo, palvelujohtaja
- Mustajärvi Helinä, kirjastovirkailija
- Myllymäki Maiju, hoitaja
- Märsylä Sirkka, sairaanhoitaja
- Niemi Maria, perushoitaja
- Niemi Riitta, kodinhoitaja
- Nikkilä Timo, työnjohtaja
- Niva Unto, lukion lehtori
- Nygård Tom, tk-hammaslääkäri
- Ollikainen Ulla, päiväkodin johtaja
- Paavilainen Kristine, lastentarhanopettaja
- Pahikainen Sirpa, luokanopettaja
- Pajunpää Marja-Leena, terveydenhoitaja
- Pekkarinen Asko, paikatietoinsinööri
- Penttilä Heikki, kaupungininsinööri
- Pesola Ringa, terveyskeskusavustaja

- Pietilä-Honkakoski Annika, suurtalouskokki
- Pohjonen Raili, peruskoulun lehtori
- Rimpioja Helena, perhepäivähoitaja
- Rimpioja Vuokko, kodinhoitaja
- Rytönen Jussi, perheneuvoja
- Saariaho Sinikka, lastenhoitaja
- Saarimäki Helena, toimistosihteeri
- Salmela Marja-Liisa, luokanopettaja
- Savela Merja, palveluohjaaja
- Skuthälla Birgitta, hoitopulainen
- Surma-aho Sirkka, piirtäjä
- Tarkkinen Raija, terveydenhoitaja
- Torppa Päivikki, luokanopettaja
- Wargh Anni, luokanopettaja
- Veijalainen Tarja, perushoitaja
- Voltti Marja, peruskoulun lehtori
- Åkerblom Ritva, perheyöntekijä

40 år i kommunal anställning



- Alestalo Sirpa, ruokapalveluesimies
- Forsström Jörgen, kirvesmies
- Fredlund Anita, palkkasihteeri
- Hautala Brita, maksunvalvoja
- Isoaho Rauno, laitospäällikö
- Isoaho Timo, kenttämestari
- Jaakola Marja-Leena, palkkasihteeri
- Jestoi Kaija, kansliasihteeri
- Koppinen Raimo, laitospäällikö
- Koppinen Vuokko, ruokapalveluesimies
- Lillhonga Doris, palvelupäällikö
- Ojala Pentti, katkaisurahastaja
- Peltola Terttu, toimistosihiteeri
- Pietilä Helena, emäntä
- Pohjonen Maarit, suurtalouskokki
- Puukangas Reijo, mittaustyönjohtaja
- Savolainen Heikki, työnjohtaja
- Siltala Esko, varastomies
- Simonen Vesa, työnjohtaja



KOKKOLA



KARLEBY