

VÖRÅ

KOMMUN



Personalberättelse 2017

Förslag till personalsektionen 14.6.2018

För kännedom till
samarbetskommissionen 13.6.2018
kommunstyrelsen 18.6.2018
fullmäktige 23.8.2018

Utarbetad av HR-direktören 2018

Innehåll

INLEDNING	3
Sammanfattning	3
1. PERSONALRESURSERNA	4
1.1. Anställda och dess struktur	4
1.1.1. Personalstyrkan.....	4
1.1.2. Anställningsförhållandets karaktär.....	6
1.1.3. Åldersstruktur	7
1.1.4. Heltid - deltid	7
1.1.5. Språklig fördelning	8
1.2. Arbetsinsats	8
1.2.1. Årsverken	8
1.2.2. Arbetstidsfördelning	9
1.2.2. Anställda per avtalsområde	10
2. PERSONALENS TILLSTÅND.....	10
2.1. Hälsorelaterad frånvaro	10
2.1.1. Arbetsolycksfall	11
2.2. Personalomsättning	11
2.2.1. Nyanställningar	11
2.2.2. Vikariat	12
2.2.3. Avslutade arbetsförhållanden	13
3. PERSONALENS LÖNER	13
3.1. Lönekostnader	13
3.2. Självproducerad service	14
4. INVESTERINGAR I PERSONALEN	14
4.1. Utbildning	14
4.2. Företagshälsovård.....	14
4.3. Rekreation och UUA-verksamhet.....	15

INLEDNING

En personalberättelse är ett centralt dokument för uppföljning och för strategisk planering gällande personalen, även om en inte ingår som en obligatorisk del i en kommuns bokslut och verksamhetsberättelse. Personalkostnaderna utgör en stor del av en kommuns utgifter, samtidigt som det är de anställda som producerar kommuninvånarnas service. Därför är det viktigt att stöda och verka för personalens välmående och hälsa för att upprätthålla en kvalitativ och effektiv service till en rimlig kostnad.

Kommunarbetsgivarna har 2013 publicerat ett dokument "Utvärdering av personalresurserna – rekommendation om utveckling av personalrapporter", viken ska underlätta att internt i kommunen utvärdera och utveckla personalpolitiken. Det ska på sikt underlätta jämförelser mellan kommuner eftersom det ger nationellt jämförbara nyckeltal i och med att det förenhetligar beräkningen av nyckeltalen. Dessutom får kommunerna anvisningar om hur man samlar in och använder nyckeltal för personalens arbetshälsa i beslutsfattandet.

Målsättningen är att Vörå kommun sammanställer årligen en personalberättelse som en del av kommunens redovisning. Personalberättelsen är till stora delar strukturerad och anpassad enligt Kommunarbetsgivarnas rekommendationer, vilka är utarbetade tillsammans med kommunsektorns huvudavtalsorganisationer och KEVA. Berättelsen ska ge en aktuell bild av personalvolymen, personalstrukturen, personalens hälsa, personalkostnaderna och vad kommunen som arbetsgivare gör för att främja anställdas förutsättningar att utföra sitt arbete. Personalberättelsen ska fungera som underlag för planering och utveckling av verksamheten i samband med budget och verksamhetsplaner samt det personalstrategiska arbetet.

Sammanfattning

Under året har en ny förvaltningsstadga tagit i bruk 1.6.2017, vilket bland annat har resulterat i en del omstruktureringar av sektorer och kanslier. Personalberättelsen har anpassats till dessa förändringar och nya beräkningar har gjorts för 2016 i enlighet med den nya strukturen för att erhålla jämförelsetal.

Vörå kommun är den största arbetsgivaren i kommunen med sina 659 anställda, varav 69 % i ordinarie tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. Bildningssektorn är störst med ca 230 anställda, följt av omsorgssektorn med ca 180 anställda.

Det kommunala är en kvinnodominerad bransch och drygt 78 % av anställda i kommunen är kvinnor. En viss förnygring har skett inom personalen från 2015 till 2017. Merparten av ordinarie anställd arbetar heltid och deltidsarbete förekommer främst inom omsorgs- och bildningssektorerna samt inom flyktingverksamheten.

Sjukfrånvaron har minskat en aning jämfört med 2016, vilket även avspeglar sig i att sjukvikarieanställningarna och övriga vikarieanställningar har ökat. Ökningen i vikarier märks även i den ökade personalomsättningen.

Lönekostnaderna har minskat med 5,7 % jämfört med 2016, vilket till delar kan tillskrivas flyktingverksamhetens minskning och Kiky-avtalet.

I investeringar i personalen har utbildningskostnaderna ökat marginellt jämfört med 2016. Kommunen satsade en hel del på UUA-verksamhet för personalen, med betoning på motion och friskvård i samarbete med lokala verksamhetsupprätthållare.

Personalberättelsen kommer senare under året att kompletteras med en lönejämförelsebilaga i enlighet med direktiven i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Vörå 5.6.2018

Tom Holtti, HR-direktör

1. PERSONALRESURSERNA

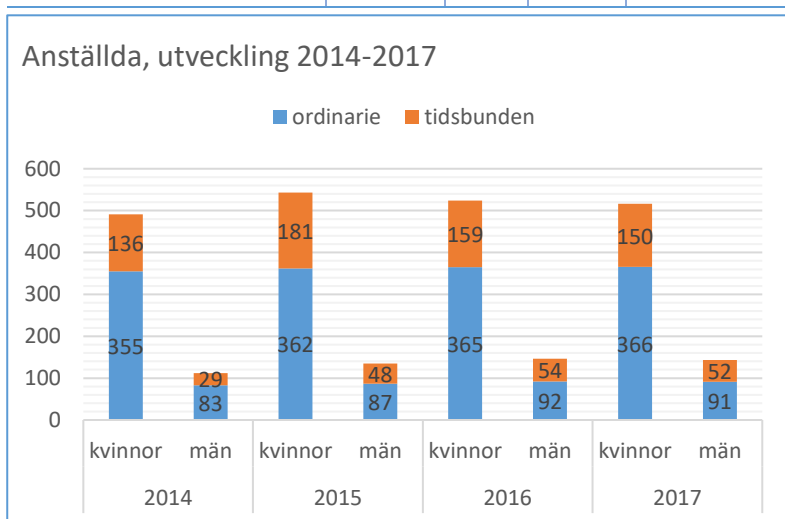
1.1. Anställda och dess struktur

Redovisningen av personalstyrkan (1.1.1.) omfattar både fast anställda och visstidsanställda, vilket inte särskiljs efter denna rubrik. Rubrikerna 1.1.2.-1.1.5. gäller undantagsvis endast ordinarie anställda.

1.1.1. Personalstyrkan

Personalstyrkan omfattar dem som är anställda i kommunen 31.12.2017. Uppföljningen av förändringar i den totala personalstyrkan och personalstrukturen kan utnyttjas i personalplaneringen och för att utröna var personalresurserna ska sättas in.

Anställda 31.12.2017	Kvinnor	Män	Totalt	Förändring, 31.12.2016
<i>Ordinarie anställda</i>	366	91	457	0
<i>Visstidsanställda</i>	150	52	202	-11
Sammanlagt	516	143	659	-11



Könsfördelning

Fortsättningsvis är kommunen en klart kvinnodominerad arbetsplats och ingen större förändring har skett under året.

Könsfördelningen 31.12.2017 ger att 78,3 procent av de anställda är kvinnor och 21,7 procent är män.

Förvaltnings-, HR- och tekniska sektorn är de sektorer som har en aningen jämnare könsfördelning.

I och med att en ny förvaltningsstadga togs i bruk 1.6.2017, medförde det även vissa förändringar i organisationens struktur, vilket medför att 2016 års personalberättelse inte är direkt jämförbar med 2017

- avdelningar ändrades till sektorer
- centralkansliet och IKT-kansliet överfördes från centralavdelningen till förvaltningssektorn
- flyktingbyrån och flyktingförläggningen överfördes från omsorgsavdelningen till förvaltningssektorn
- en ny ekonomisektor bildades och till underlydande ekonomikansliet överfördes ekonomikansliet från förvaltningsavdelningen och lönekansliet från centralavdelningen
- en ny HR-sektor bildades och sysselsättningen av långtidsarbetslösa överfördes från omsorgsavdelningen till HR-sektorn

Summan av sektorernas anställda i den sektorvisa tabellen nedan överstiger marginellt totala antalet anställda. Förklaringen är att anställda per sektor har räknats som personer, vilket gör att om någon anställning är delad på flera sektorer är personen registrerad på bägge sektorerna.

Bildningssektorn är den som numerärt har ökat personalen mest jämfört med 31.12.2016. I övriga sektorer kan en större del av ändringarna tillskrivas effekten av förvaltningsstadgan.

Kommundirektören, som förman för alla sektorer, står utanför den sektorvisa sammanställningen.

Anställda per sektor

Anställda 31.12.2017	Kvinnor	Män	Totalt	Förändring, 31.12.2016
Ekonomisektorn	10	2	12	+3
Ordinarie anställda	7	2	9	0
Visstidsanställda	3	0	3	+3
Förvaltningssektorn	76	59	135	-7
Ordinarie anställda	60	35	95	-4
Visstidsanställda	16	24	40	-3
HR-sektorn	1	2	3	+3
Ordinarie anställda	0	1	1	+1
Visstidsanställda	1	1	2	+2
Bildningssektorn	196	33	229	+11
Ordinarie anställda	129	22	151	+7
Visstidsanställda	70	11	78	+4
Tekniska sektorn	56	40	96	+2
Ordinarie anställda	36	26	62	-5
Visstidsanställda	20	14	34	+7
Fritidssektorn	10	3	13	-1
Ordinarie anställda	9	3	12	+1
Visstidsanställda	1	0	1	-2
Omsorgssektorn	173	7	180	-3
Ordinarie anställda	127	4	131	+1
Visstidsanställda	46	3	49	-4

där

ekonomisektorn: ekonomidirektören och ekonomikansliet

förvaltningssektorn: förvaltningsdirektören, landsbygdskansliet, centralkansliet, IKT-kansliet, byggnads- och miljökansliet, Oravais flyktingförläggning och flyktingbyrån

HR-sektorn: HR-direktören och sysselsättning av arbetslösa

bildningssektorn: bildningsdirektören, bildningskansliet, barnomsorgen, grundläggande utbildning, utbildning på andra stadiet

tekniska sektorn: tekniska direktören, väg- och upphandlingskansliet, fastighetskansliet, vatten- och avloppskansliet, städ- och kosthållskansliet samt disponent

fritidssektorn: fritidsdirektören, medborgarinstitutet, bibliotek och fritidskansliet

omsorgssektorn: omsorgsdirektören, socialkansliet, äldreomsorgen, och hemservice

Flyktingverksamheten ingår i förvaltningssektorns siffror och flyktingverksamhetens personalmässiga andel av sektorn är stor. Om vi skiljer på dessa ger det följande

Anställda 31.12.2017	Kvinnor	Män	Totalt	Förändring, 31.12.2016
Flyktingverksamheten	68	50	118	-7
Ordinarie anställda	53	26	79	-4
Visstidsanställda	15	24	39	-3
Övr. förvaltningssektorn	8	9	17	0
Ordinarie anställda	7	9	16	0
Visstidsanställda	1	0	1	0

1.1.2. Anställningsförhållandets karaktär

Ordinarie anställda i kommunen kan antingen vara anställda i tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande.

Anställda 31.12.2017	Kvinnor	Män	Totalt
Ekonomisektorn	7	2	9
<i>Tjänsteförhållande</i>	1	1	2
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	6	1	7
Förvaltningssektorn	60	35	95
<i>Tjänsteförhållande</i>	14	16	30
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	46	19	65
HR-sektorn	0	1	1
<i>Tjänsteförhållande</i>	0	1	1
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	0	0	0
Bildningssektorn	129	22	151
<i>Tjänsteförhållande</i>	54	22	76
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	75	0	75
Tekniska sektorn	36	26	62
<i>Tjänsteförhållande</i>	1	5	6
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	35	21	56
Fritidssektorn	9	3	12
<i>Tjänsteförhållande</i>	4	2	6
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	5	1	6
Omsorgssektorn	127	4	131
<i>Tjänsteförhållande</i>	5	0	5
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	122	4	126

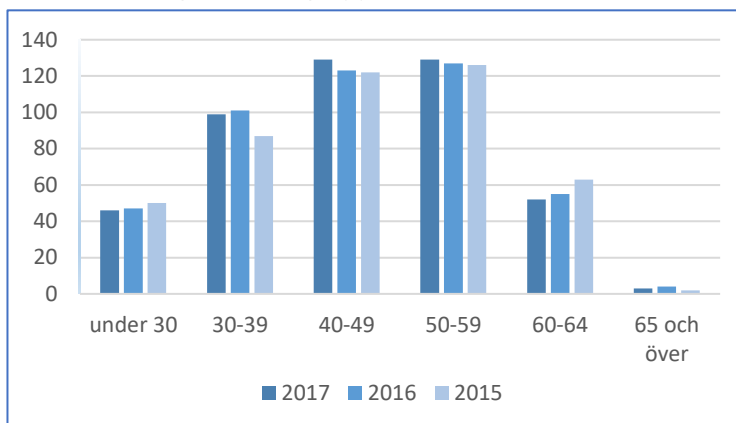
Förvaltningssektorn uppdelad

Anställda 31.12.2017	Kvinnor	Män	Totalt
Flyktingverksamheten	53	26	79
<i>Tjänsteförhållande</i>	9	7	16
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	44	19	63
Övr. förvaltningssektorn	7	9	16
<i>Tjänsteförhållande</i>	5	9	14
<i>Arbetsavtalsförhållande</i>	2	0	2

1.1.3. Åldersstruktur

Bland ordinarie anställda har det skett en liten koncentrerings till åldersgruppen 40-49 år.

Ordinarie anställda 31.12.2017		
	Antal	Andel (%)
under 30 år	46	10,0 %
30-39	99	21,6 %
40-49	129	28,2 %
50-59	129	28,2 %
60-64	52	11,4 %
65 eller mer	3	0,7 %
Sammanlagt	458	100 %



Ordinarie anställdas medelålder har sjunkit en aning jämfört med år 2016 och 2015.

Medelålder	2017	2016	2015	Förvaltningssektorn delad
Ekonomisektorn	51,1	53,3	52,3	
Förvaltningssektorn	43,3	42,4	43,3	
HR-sektorn	52,0	51,0	50,0	
Bildningssektorn	44,5	45,4	46,1	
Tekniska sektorn	51,1	51,2	49,6	
Fritidssektorn	46,1	44,8	45,5	
Omsorgssektorn	44,4	44,6	44,8	
Alla anställda	45,8	46,1	46,2	
				2017 2016 2015
				<i>Flyktingverksamheten</i> 43,0 42,1 43,0
				<i>Övr. förvaltningssekt.</i> 45,1 44,1 45,9

Medelåldern för alla 897 anställda per 31.12.2017 är 43,4 år vilket visar att vikarier m.m. i genomsnitt är något yngre än de ordinarie anställda.

1.1.4. Heltid - deltid

Arbetstiden för anställda kan variera och det kan bero på två orsaker, antingen att anställningen är på en viss procent eller att den anställda har anhållit och beviljats deltid från sin heltidsanställning. Fördelningen i heltid (100 %) och deltid (10-99 %) för kommunens ordinarie anställda syns i nedanstående diagram och tabell.

Bland ordinarie tjänsteinnehavarna har klart merparten ett tjänsteförordnande på heltid (84,0 %) och en mindre del på deltid (16,0 %). Bland ordinarie anställda i arbetsavtalsförhållande är drygt hälften på heltid (60,1 %) och knappt hälften på deltid (39,9 %). Jämfört med 2016 har andelen heltidsanställda ökat en aning inom båda grupperna.

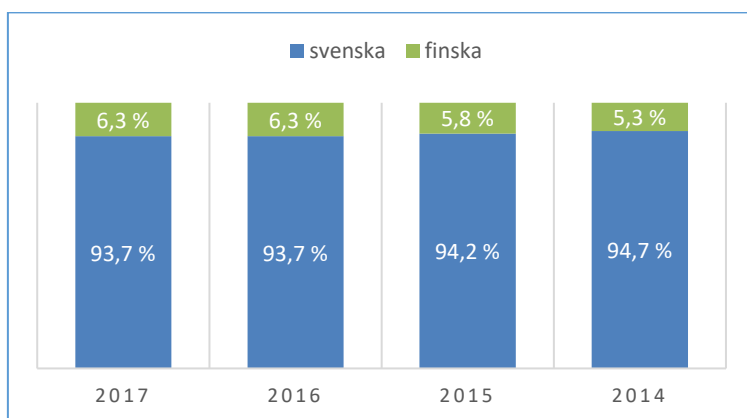
Sett ur ett könsperspektiv nyanseras bilden en aning. Bland tjänsteinnehavarna arbetar 93,6 % av männen på heltid och 78,2 % av kvinnorna. Jämfört med 2016 har männens andel av heltidsarbetande ökat en aning (+1,0 %) medan kvinnornas andel har sjunkit en aning (-4,4 %). Bland anställda inom arbetsavtalsförhållande är skillnaden ännu större, där 83,6 % av männen arbetar på heltid och 54,2 % av kvinnorna, männen (-4,4 %) och kvinnor (-0,6 %) jämfört med 2016.

Arbetstid 31.12.2017	Heltid	Deltid
Ekonomisektorn	8	1
Förvaltningssektorn	76	19
HR-sektorn	1	0
Bildningssektorn	107	44
Tekniska sektorn	45	17
Fritidssektorn	10	2
Omsorgssektorn	60	71
Sammanlagt	307	154

Arbetstid 31.12.2017	Heltid	Deltid
Flyktingverksamheten	60	19
Övr. förvaltningssekt.	16	0
Sammanlagt	76	19

1.1.5. Språklig fördelning

Kommunen som arbetsgivare registrerar för tillfället inte modersmål för de anställda. Det som registreras är egentligen betjäningsspråk för lönetjänster. Det finns en del anställda i kommunen som har ett annat modersmål än finska eller svenska, men dessa kan inte på ett tillförlitligt sätt redovisas. Tvåspråkiga anställda kan även ha avvikande språkkod i förhållande till deras egentliga modersmål.



Ordinarie anställda

År 2017 var 29 ordinarie anställda, av totala antalet 458, registrerade med språkkoden finska.

Tidsbundet anställda

År 2017 var 21 tidsbundet anställda registrerade med språkkoden finska (9,4 %), av totala antalet 223 tidsbundet anställda 31.12.2017.

1.2. Arbetsinsats

Personalstyrkans storlek varierar under verksamhetsåret och andelen som arbetar deltid syns inte i antalet anställda, vilket gör att en omräkning i årsverken bättre beskriver den arbetsinsats som görs under ett verksamhetsår.

1.2.1. Årsverken

Med årsverke avses den arbetsinsats som en person med viss arbetstid utför under ett år. Årsverket som anges här är ett teoretiskt årsverke eftersom endast helgdagar och söckenhelger är borträknade. Ett årsverke är maximalt ett (1), vilket betyder att övertid eller annan arbetstid utöver normal arbetstid inte beaktas i uträkningen.

Teoretiskt årsverke = avlönade anställningsdagar angivet i kalenderdagar / 365 * (deltidsprocenten/100)

Teoretiska årsverken 2017	Antal personer	Årsverken	Förändring, 2016
<i>Ekonomisektorn</i>	13	9,99	+23,36 %
<i>Förvaltningssektorn</i>	228	137,28	+1,46 %
<i>HR-sektorn¹⁾</i>	6	2,41	+13,10 %
<i>Bildningssektorn</i>	399	203,50	-2,90 %
<i>Tekniska sektorn</i>	145	87,95	+0,36 %
<i>Fritidssektorn²⁾</i>	21	12,72	-6,71 %
<i>Omsorgssektorn</i>	292	150,70	-4,48 %
Sammanlagt 2017	1043	599,61	-2,39 %
2016	1040	614,31	

1) exklusive bokförd tid för huvudförtroendemän och arbetarskyddschef

2) exklusive MI:s timplärare

Förvaltningssektorn delad

Teoretiska årsverken 2017	Antal personer	Årsverken	Förändring, 2016
<i>Flyktingverksamheten</i>	205	116,21	-2,06 %
<i>Övr. förvaltningssekt.</i>	23	21,07	+26,57 %
Sammanlagt	228	137,28	+1,46 %

Teoretiska årsverket ger att av de 1043 anställda personerna kan vi få ut 599,61 årsverken, när deltidsanställning och helgdagar beaktats.

1.2.2. Arbetstidsfördelning

Utöver nyckeltal för personalstyrkan och årsverken behöver arbetsgivaren och arbetsenheterna uppgifter om hur den arbetstid som är avsatt för själva arbetet de facto har använts. Planeringen av den rätta dimensioneringen och fördelningen av och belastningen för de personalresurser som servicebehoven förutsätter baserar sig på uppgifter om arbetstider och frånvaro.

Vid beräkningen av den teoretiska ordinarie årsarbetstiden i tabellen dras lördagar, söndagar och arbetstidsförkortande söckenhelger av från kalenderårets dagar. Det betyder att principen om fem arbetsdagar tillämpas på motsvarande sätt i till exempel periodarbete eller inom verksamhetsområden där man arbetar dygnet runt under alla veckodagar.

Vid uträkningen av den verkliga fördelningen av arbetstiden utgår vi från den teoretiska ordinarie arbetstiden omräknat till dagar och euron, samt beaktar avvikelser (+ eller -):

Arbetad tid = den teoretiska ordinarie arbetstiden

minus (-) semestrar - hälsorelaterad frånvaro - all övrig frånvaro med lön - all övrig frånvaro utan lön

plus (+) mer- och oövertidsarbete ersatt i lön.

Lärarnas arbetstid kan omräknas och rapporteras på motsvarande sätt. Lärarnas arbetstid ingår i sammanställningen.

Arbetsfördelningen 2017

Totalt	Dagar	% av teoretiska ordinarie arbetstiden	löne- kostnader 1000 €	% av lönekostnader
teoretisk ordinarie årsarbetstid	175 790	100,00 %	18 738	100,00 %
- semester och sparade ledigheter	-14 404	- 8,19 %	800	4,27 %
- hälsorelaterad frånvaro	-9 073	-5,16 %	76	0,41 %
- familjeledigheter	-8 511	-4,84 %	686	3,66 %
- utbildning	-838	-0,48 %	58	0,31 %
- övrig frånvaro med lön	-246	-0,14 %	615	3,28 %
- övrig frånvaro utan lön	-6 852	-3,90 %	0	0 %
+ mertids-/övertidsarbete som lön	+1 520	+0,86 %	183	0,97 %
- övriga (ex. olika tillägg)	-	-	4 326	23,09 %
arbetad årsarbetstid	137 386	78,15 %	11 994	64,01 %

1.2.2. Anställda per avtalsområde

I kommunen finns tre avtalsområden

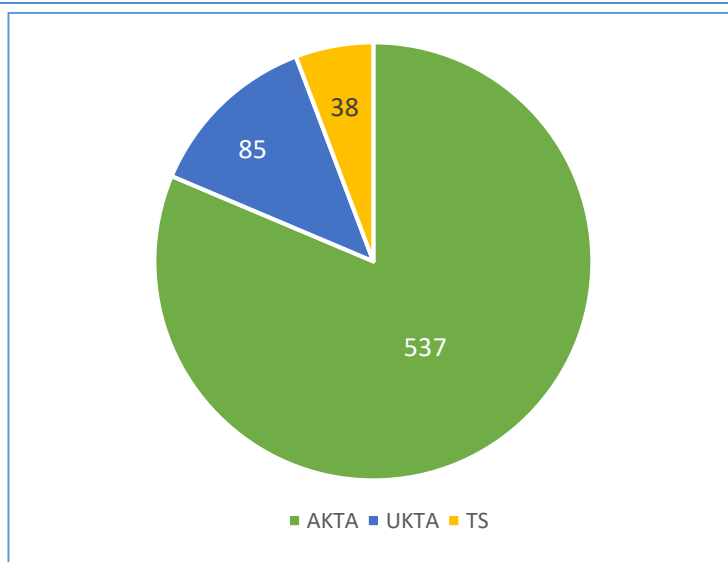
- det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA)
- det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA)
- kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för tekniska sektorn (TS)

Antalet anställda enligt avtalsområde 31.12.2017 är

AKTA 537 personer (81 %)

UKTA 85 personer (13 %)

TS 38 personer (6 %)



2. PERSONALENS TILLSTÅND

Av alla anställda under året har 55,2 % varit helt friska, dvs. har inte haft en enda frånvarodagar på grund av hälsa eller arbetsolycksfall. Motsvarande siffra för 2016 var 53,3 %.

2.1. Hälsorelaterad frånvaro

Hälsorelaterad frånvaro är frånvaro på grund av egen sjukdom och arbetsolycksfall, olycksfall under arbetsresa och yrkessjukdom. Avlönad och oavlönad frånvaro räknas samman i kalenderdagar. Hälsorelaterad frånvaro medför kostnader genom förlorade arbetsinsatser. Målsättningen är att försöka minska frånvarodagarna och analysera orsaken till dem.

Frånvaro p.g.a. sjukledighet	2017		2016	
	Fördelade dagar	Lön för sjukledighet	Fördelade dagar	Lön för sjukledighet
	11 479	586 840 €	12 115	613 956 €

Sjukfrånvaron har minskat en aning 2017 till 16,10 frånvarodagar i medeltal/anställd (2016: 16,46 dagar).

Minskningen syns även i kostnaderna.

2.1.1. Arbetsolycksfall

Arbetsgivaren ansvarar för arbetarskyddet och arbetsmiljön på arbetsplatsen. Enligt den finländska arbetarskyddslagen måste arbetsgivaren ta hänsyn till allt som berör arbets kvalitet, arbetsförhållanden, arbetstagarnas ålder och åldrande, kön, arbetsskicklighet samt andra nödvändiga faktorer för att man ska kunna skydda arbetstagarna från att utsättas för olyckor eller hälsorisker. Inom ramen för bland annat arbetarskyddets verksamhet görs kontinuerligt riskkartläggningar på arbetsplatserna för att minska risken för olyckor, men ändå kan olyckan vara framme som leder till sjukskrivningar. Antalet frånvarodagar beroende på arbetsolycksfall varierar från år till år och enskilda olycksfall påverkar direkt statistiken om de medför en längre frånvaro.

Frånvaro p.g.a. arbetsolycksfall	2017		2016	
	Fördelade dagar	Lön för sjukledighet	Fördelade dagar	Lön för sjukledighet
	401	16 369 €	47	2 054 €

Frånvaron pga. arbetsolycksfall har ökat markant 2017.

Uppgifterna gäller 6 personer, varav 5 är längre frånvaron. År 2016 bestod av 9 personers kortare frånvaron.

2.2. Personalomsättning

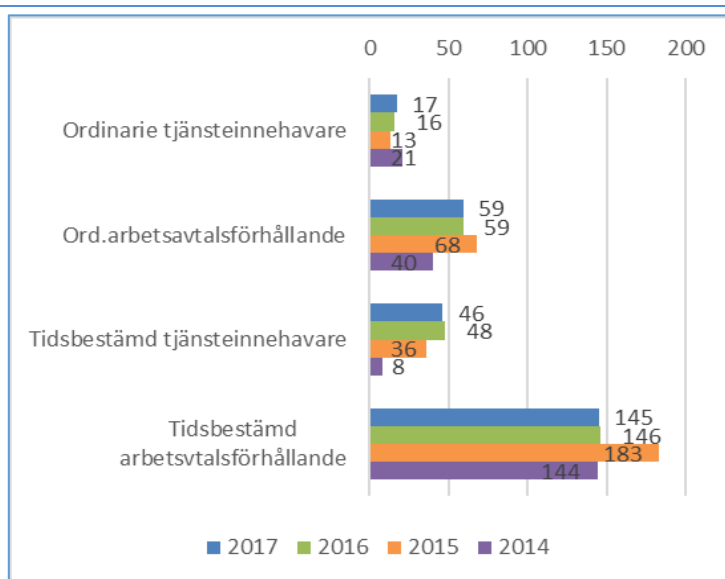
Personalomsättningen fortsätter att öka. Under 2017 var personalomsättningen 3,5 %, jämfört med 2016 då den var 2,6 % och 2015 1,4 %.

2.2.1. Nyanställningar

Om vi bortser från vikarier kan anställningen vara antingen ordinarie anställning eller tidsbunden anställning.

Nyanställningar för hela kommunen var för åren 2014-2017 enligt grafen.

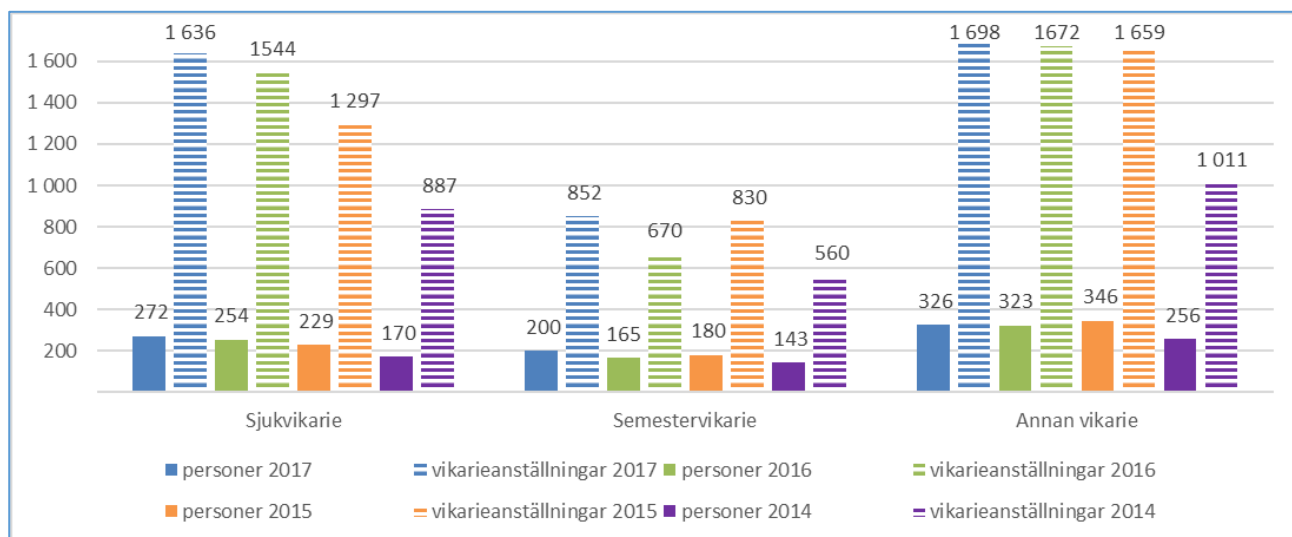
Flyktingverksamheten är den verksamhet som brukar ha de största förändringarna under ett år. Under 2017 och 2016 är flyktingverksamhetens andel ca 20 % av nyanställningarna.



2.2.2. Vikariat

Vikariat bokförs som sjukvikarie, semestervikarie och övrig vikarie.

Under 2014 hade kommunen anställningsstopp, vilket upphörde från och med början av 2015. Under anställningsstoppet skulle alla anställningar av vikarier meddelas kommundirektören och förmännen var uppmanade till att vara restriktiva i sina vikarieanställningar. Oavsett stoppet fanns det behov av vikarier för att verksamheten ska fungera under minimala förhållanden. Vikariestoppet syns klart i statistiken.



I grafen syns totala antalet vikarier 2017-2014. Fyllda stapeln visar antal enskilda personer som anställts som vikarier och randiga stapeln visar antalet vikarieanställningar eller -kontrakt. Konstateras kan att antalet vikariat har stigit 2015 i antal i och med att anställningsstoppet upphörde. Sjukvikariatet har ytterligare ökat under 2016, medan semestervikariatet minskat. Annan vikarie/vikariat, ex. vid kurs, tjänstledighet, familjeledighet m.m., är på samma nivå som 2015.

För verksamhetsår 2017 har antalet vikarier och vikariat ökat jämfört med 2016, trots att sjukfrånvaron visar en liten motsatt trend. Sjukfrånvaro som följd av arbetsolycka har dock ökat. Denna ökning i antalet vikarier förklarar till viss del att personalomsättningen ökning 2017.

Vikariat 2017, enligt sektor	Antal personer	Antal kontrakt
<i>Ekonomisektorn</i>	1	1
<i>Förvaltningssektorn</i>	97	973
<i>HR-sektorn</i>	2	2
<i>Bildningssektorn</i>	178	1317
<i>Tekniska sektorn</i>	53	254
<i>Fritidssektorn</i>	5	13
<i>Omsorgssektorn</i>	115	1638
Sammanlagt	455	4185

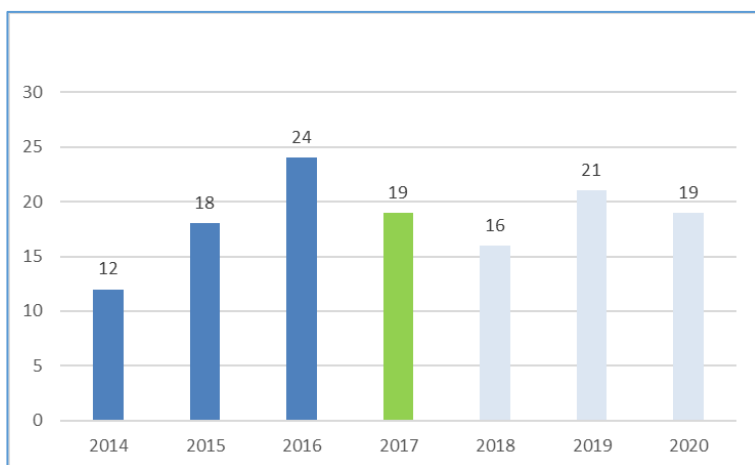
Förvaltningssektorn delad:

Vikariat 2017	Antal personer	Antal kontrakt
<i>Flyktingverksamheten</i>	97	973
<i>Övr. förvaltningssekt.</i>	0	0
Sammanlagt	97	973

2.2.3. Avslutade arbetsförhållanden

Orsak	2017	2016	2015
Avgått från arbetet/arbetet upphört	23	33	23
Tidsbunden anställning upphört	496	495	491
Egen uppsägning	26	25	28
Uppsagd	1	1	3
Pension	19	24	18
Avlidit	0	1	1
Ingen avslutningsorsak angiven	13	15	10
Arbetsförhållanden som upphört	578	594	574
Enskilda personer som slutat	551	568	544

Under verksamhetsåren upphör anställningsförhållanden och anställda slutar på egen begäran. Vanligaste orsaken är att ett tidsbundet tjänste- eller arbetsavtalsförhållande upphör.



19 anställda har pensionerats under året med en medelålder på 65,2 år.

I figuren framgår pensioneringstakten för 2014-2017 och förväntad pensioneringstakt 2017-2020.

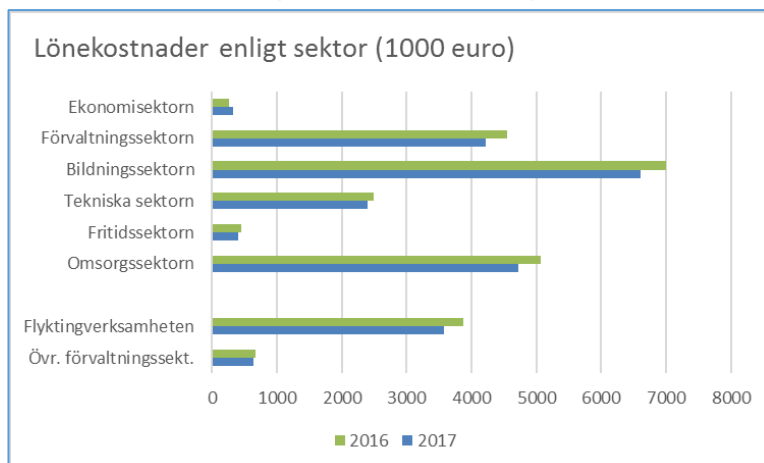
3. PERSONALENS LÖNER

3.1. Lönekostnader

Totala lönekostnader (exkl. arbetsgivaravgifter) för personalen är 2017 18,7 miljoner euro, en minskning med 5,7 % (-1,1 milj. euro) jämfört med 2016.

Alla sektorer minskade sina lönekostnader märkbart, med undantag för den nybildade ekonomisektorn på grund av att lönekansliet överfördes till sektorn från förvaltningssektorn. Förvaltningssektorns minskade lönekostnader beror dock främst på förändringar inom flyktingverksamheten. HR-sektorn ingår i förvaltningssektorns siffror.

En orsak är att år 2017 var första året för Kiky-avtalet (2017-2019) där 30 % av semesterpenningen sparas in, vilket för 2017 motsvarar en inbesparing om ca 267 000 euro jämfört med 2016.



Lönen består av en uppgiftsrelaterad lön (grundlön), individuella tillägg, arbetserfarenhets- och andra årsbundna tillägg, arbetstidsersättningar och andra avtalsenliga tillägg. Eventuella arvoden ingår inte i sammanställningen. Arbetstidsersättningar betalas för obekvämt arbetstid (kväll, natt, veckoslut, söckenhelg, beredskap) och för mertids- och övertidsarbete.

Ersättning för obekvämt arbetstid utbetalades 2017 totalt 1 406 825 euro (2016: 1 416 179 euro).

Ersättning för mertid eller övertid utbetalades 2017 totalt 174 579 euro (2016: 186 819 euro).

En del av ordinarie lönen utgör prövningsbaserade individuella tillägg som är kopplat till den anställdas arbetsprestation och yrkesskicklighet. Enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) ska arbetsgivaren senast 1.2.2013 använda minst 1,3 % av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för individuella tillägg för den personal som omfattas av avtalet.

Individuella tilläggs andel var 2017 2,0 % (2016 1,7 %).

3.2. Självproducerad service

I tabellen nedan jämförs personalkostnaderna för den service som kommunen själva producerar jämfört med de totala externa verksamhetskostnaderna för att få fram ett nyckeltal för andelen självproducerad service.

<i>Andel (1000 euro)</i>	2017	2016	2015	2014
<i>Personalkostnader</i>	24 628	25 519	24 504	23 487
<i>Verksamhetskostnader totalt</i>	53 482	55 926	55 314	50 960
<i>Personalkostnadernas andel</i>	46,0 %	45,6 %	44,3 %	46,1 %

4. INVESTERINGAR I PERSONALEN

4.1. Utbildning

Utbildningskostnaderna för 2017 är 132 956 euro (2016: 122 432 euro), dvs. en marginell ökning. I denna summa ingår enbart bokförda kursavgifter och övriga direkta kurskostnader för främst externa kurser. Till denna summa tillkommer eventuella resekostnader, dagtraktamenten och kostnader för interna kurser, vilka ut bokföringen är svårare att särskilja från mängden.

Vi bör komma ihåg författningshelheten om utvecklingen av yrkeskompetensen som trädde ikraft 1.1.2014. Målet med reformen är att utveckla kompetensen utgående från verksamhetens behov samt främja beredskapen inför förändringssituationer och längre arbetskarriärer. Målet med utbildning är att förbättra kommunernas och personalens produktivitet och konkurrenskraft.

4.2. Företagshälsovård

Kommunen har avtal med Korsholms företagshälsovård, med mottagning vid hälsovårdscentralen i Oravais och hälsovårdsstationen i Vörå samt vid behov vid Maxmo eller Särkimo rådgivningsbyråer. Avtalet omfattar för de anställda avgiftsfri lagstadgad företagshälsovård och sjukvårdstjänster.

Vörå kommun är värdkommun för landsbygdsverksamheten, vilket inkluderar övertagande av anställda stationerade i andra kommuner, vilka tidigare har hört och som har närmare till Vasa regionala företagshälsovård. Vörå kommun har därför även ett motsvarande företagshälsovårdsavtal med Vasa regionala företagshälsovård för dessa anställda till företagets mottagningsställen.

Samarbetet med Korsholms företagshälsovård har utvecklats hela tiden och företagshälsovården är en aktivt samarbetspart inom kommunens arbetarskyddsverksamhet och inom annan verksamhet som berör personalens hälsa.

För förverkligade företagshälsovårdskostnader erhålls ersättning av Folkpensionsanstalten. Ersättningen ansöks i efterskott och ersättningsgraden varierar mellan 50-60 procent.

År	FHV-kostnad	FPA-ersättning	Ersättningsprocent	Kostnad/ordinarie anställd	Nettokostnad/ordinarie anställd
2017	164 498 €	--	--	360 €	--
2016	170 494 €	92 405 €	54,20 %	373 €	186 €
2015	164 475 €	84 242 €	51,22 %	257 €	125 €
2014	142 128 €	78 723 €	55,39 %	324 €	180 €

4.3. Rekreation och UUA-verksamhet

Anställning inom kommunen i 20, 30 eller 40 år ger det året rätt till två dagar premieledighet med lön. Under 2017 har 10 personer uppfyllt och nyttjat förmånen och 2016 har 16 personer gjort det samma.

Inom ramen för kommunens UUA-verksamhet understöds personalen med följande förmåner:

- Till halva priset få köpa en biljett till en valfri lokal revy inom Vörå kommuns gränser per år. Gäller inte sommarteater.
- Medborgarinstitutets, Gymnastikföreningen Balans' och Folkhälsan Utbildnings motions- och danskurser med 25 % av priset. Gäller även klippkort, månadskort m.m.
- För deltagande i BotniaVasan, Botniacyklingen och Botnialöpet, understöd 50 % av lägsta anmälningspriset (krav att man deltar i kommunens namn och genomför loppet)
- Gym365 i Vörå: kommunanställda får rabatt på månadskostnaden 5 €/månad.
- Maxmo gym: kommunanställda får rabatt på månadskostnaden 2,50 €/månad.