



Deltagare

	Namn	Kl.	Uppgift	Ytterligare information
Närvarande medlemmar	Salminen Ville	17:00 - 19:25	ordförande	
	Katajisto Hilikka-Maija	17:00 - 19:25	vice ordförande	
	Forssén Anita	17:00 - 19:25	medlem	
	Grönlund Jyki	17:00 - 19:25	medlem	
	Kaihlaranta Kati	17:00 - 19:25	medlem	
	Toikka Anna-Mari	17:00 - 19:25	medlem	
	Haapaniemi Timo	17:00 - 19:25	kommunstyrelsen ordf	
	Aarnio Tarmo	17:00 - 19:25	kommundirektör	
	Kotakallio Sonja	17:00 - 17:34	arbetsskyddschef	lämnade mötet § 40 kl. 17:34
	Stenius Kristina	17:00 - 19:25	personaldirektör, föredragande	
	Kraemer Eeva	17:00 - 19:25	sekreterare	
	Suihkonen Jaana	17:00 - 19:25	sakkunnig	
Frånvarande	Engström Miika		00:00 - 00:00	

Underskrifter

	Ville Salminen ordförande	Eeva Kraemer protokollförare
Justering av protokollet	Protokollet är justerat och godkänt. 29.08.2022	29.08.2022
	Hilikka-Maija Katajisto protokolljusterare	Jyki Grönlund protokolljusterare

Framläggning av protokollet

Protokollet är offentligt framlagt tisdag på kommunens webbplats och i kommunens registratur. 30.08.2022



Personalsektionen

§ 38

24.08.2022

Sammanträdets laglighet och beslutförhet

Personalsektionen 24.08.2022 § 38

Beredare	Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi
Beslutsförslag	Ordföranden konstaterar sammanträdet vara lagligen sammankallat och beslutfört.
Beslut	Ordföranden konstaterade sammanträdet vara lagligen sammankallat och beslutfört.



Personalsektionen

§ 39

24.08.2022

Justering av protokollet och val av protokolljusterare

Personalsektionen 24.08.2022 § 39

Beredare

Personaldirektör Kristina Stenius,
fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

Beslutsförslag

Kommunstyrelsen beslutar

1. välja två protokolljusterare att justera protokollet från detta sammanträde

2. justera protokollet elektroniskt i enlighet med följande tidtabell:

Torsdag 25.08.2022 skickas protokollet per e-post till protokolljusterarna, som meddelar sitt godkännande senast måndag 29.08.2022. Om sekreteraren inte får ett meddelande om godkännande senast vid denna tidpunkt, anses protokollet vara godkänt. Protokollet undertecknas elektroniskt.

Protokollet är offentligt framlagt tisdag 30.08.2022 på kommunens webbplats. Den allmänna besvärstiden inleds onsdag 31.08.2022.

Beslut

Personalsektionen beslutade välja Hilikka-Maija Katajisto och Jyki Grönlund till protokolljusterare, i övrigt enligt förslaget.



Personalsektionen § 40 24.08.2022

Arbetskyddsöversikt

Personalsektionen 24.08.2022 § 40
661/01.04.00/2022

Beredare	Arbetskyddschef Sonja Kotakallio, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi
	Arbetskyddschef Sonja Kotakallio presenterar situationsöversikten över arbetskyddet i Kyrklätts kommun.
Föredragande	Personaldirektör Kristina Stenius
Beslutsförslag	Personalsektionen antecknade ärendet för kännedom.
Behandling	Arbetskyddschef Sonja Kotakallio presenterade situationsöversikten över arbetskyddet i Kyrklätts kommun. Personalsektionen diskuterade ärendet. Arbetskyddschefen Sonja Kotakallio lämnade sammanträdet efter behandlingen av denna paragraf kl. 17.33.
Beslut	Personalsektionen beslutade enligt förslaget.
För kännedom	



Personalsektionen

§ 41

24.08.2022

Kyrksläotts Vattens resultatlönerapport för år 2021

Personalsektionen 24.08.2022 § 41
173/01.02.01/2022

Beredare	Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi Direktionen för affärsverket Kyrksläotts vatten har 30.03.2021 § 16 godkänt Kyrksläotts vattens resultatlöneprogram för år 2021. Personalsektionen har 09.06.2021 § 22 godkänt Kyrksläotts vattens resultatlöneprogram för år 2021. Direktionen för Affärsverket Kyrksläotts vatten har 02.03.2022 § 8 beslutat anteckna Kyrksläotts vattens resultatlönerapport för år 2021 för kännedom och godkänt resultatlönerapporten enligt rapporten för personalen och sänt rapporten till personalsektionen för kännedom. Ärendet har behandlats i den samhällstekniska arbetsgruppen 6.5.2022.
Föredragande	Personaldirektör Kristina Stenius
Beslutsförslag	Personalsektionen beslutar anteckna Kyrksläotts vattens resultatlönerapport för år 2021 för kännedom.
Behandling	Personaldirektören berättar om slutrapporten för resultatlön inom Kyrksläotts vatten år 2021. Personalsektionen diskuterade ärendet, såsom att utvidga motsvarande resultatlön till att gälla även andra serviceområden. Ärendet har tidigare varit framme i personalsektionen och diskussionen fortsätter.
Beslut	Personalsektionen beslutade enligt förslaget.
För kännedom	Direktionen för vattenaffärsverket, direktören för samhällstekniska väsendet



Personalsektionen

§ 42

24.08.2022

Uppdatering av modellen Aktivt stöd

Personalsektionen 24.08.2022 § 42
607/01.04.00/2022

Beredare

Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

Kyrklätts kommuns modell Aktivt stöd har varit i bruk sedan våren 2016. Efter det har uppdateringar gjorts åren 2017 och 2018. År 2019 kom man överens med personalorganisationerna om att en årlig uppdatering av modellen inte är nödvändig, utan man granskar hur modellen fungerar och gör en uppdatering vartannat år. Efter en liten uppdatering år 2020 hade man begärt kommentarer av de förtroendevalda, de arbetarskyddsfullmäktiga och företagshälsovården. Ärendet hade behandlats också vid kommunens samarbetsgrupps sammanträde 24.4.2020.

I sjukförsäkringslagen trädde 1.1.2022 i kraft en ändring enligt vilken bedömning av arbetsförmågan hos en som får sjukdagpenning görs oftare än i nuläget. Lagen tillämpas då den försäkrades arbetsförmåga börjar 1.1.2022 eller efter det.

Företagshälsovården ska bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga, och arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården reda ut den anställdas möjligheter att fortsätta arbetet före arbetstagaren betalats sjukdagpenning för 90 vardagar som räknas in i maximitiden.

Företagshälsovården ska dessutom vid behov bedöma arbetstagarens återstående arbetsförmåga, och arbetsgivaren ska vid behov tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården reda ut den anställdas möjligheter att fortsätta arbetet före arbetstagaren betalats sjukdagpenning för 150 eller 230 vardagar som räknas in i maximitiden.

Enligt lagen om pension för arbetstagare bedöms arbetsförmågan för allt arbete som personen skäligen kan förutsättas utföra. Alltså annorlunda än under en period med sjukdagpenning då man bedömer arbetsförmågan till att utföra eget eller motsvarande arbete.

Modellen Aktivt stöd har uppdaterats i fråga om lagändringarna. I enlighet med verksamhetsplanen för företagshälsovården uppdaterades modellen Aktivt stöd i fråga om förhandlingar om arbetsförmågan:

"Företagspsykologen eller företagsfysioterapeuten kan vid behov delta i förhandlingen om arbetsförmågan i stället för företagsläkaren." Man har också lagt till scheman för modellen Aktivt stöd och gjort mindre ändringar i texten.



Personalsektionen

§ 42

24.08.2022

Modellen Aktivt stöd har uppdaterats i samarbete med de arbetarskyddsfullmäktiga, arbetarskyddschefen och företagshälsovården. Ärendet har behandlats vid samarbetsgruppens sammanträde 8.6.2022.

Föredragande

Personaldirektör Kristina Stenius

Beslutsförslag

Personalsektionen godkänner den uppdaterade versionen av modellen Aktivt stöd.

Behandling

Personaldirektören presenterade den nya versionen av modellen för Aktivt stöd med ändringar. Personalsektionen diskuterade ärendet.

Beslut

Personalsektionen beslutade enligt förslaget.

För kännedom

Huvudförtroendemännen, de arbetarskyddsfullmäktige, direktörerna för serviceområdena, HR-skrivbordet/hela personalen



Kommunfullmäktige
Personalsektionen

§ 52
§ 43

31.05.2021
24.08.2022

Fullmäktigemotion 17/2021: En oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående

Kommunfullmäktige 31.05.2021 § 52

De Grönas fullmäktige-grupp lämnade följande motion vid kommunfullmäktiges sammanträde 31.5.2021:

”Fullmäktigemotion: Kommunen bör utarbeta en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående

Kyrkslätt kommunens personalomsättning har varit oroväckande stor och flera sektorer har rapporterat om rekryteringsproblem. På basis av Kyrkslätt kommunens arbetshälsoenkät 2020 är personalens bedömning av frågan ”Jag har tillräckligt med tid att göra mitt arbete” den svagaste i jämförelsekommunerna och situationen har försämrats från året innan. Det här berättar om belastning av personalen.

Oroväckande är att av arbetshälsoenkäten framgår att 28,9 % av arbetstagarna har upplevt psykiskt våld under det senaste året. I samband med behandlingen av personalberättelsen (kommunstyrelsen 12.4.2021) framgick att personalen rapporterat om beslutsfattarnas osakliga uppförande mot tjänsteinnehavare.

Man bör ingripa i dessa problem. Kyrkslätt har inte råd att förlora kunnig personal. En välmående och engagerad personal skapar förutsättningar för produktion och utveckling av kommunens tjänster.

Vi undertecknade ledamöter förutsätter att Kyrkslätt utarbetar en oberoende utredning om personalens välmående och ett åtgärdsprogram för att förbättra personalens välmående.

De Grönas fullmäktige-grupp”

Utöver av De Grönas fullmäktige-grupp hade motionen undertecknats av följande fullmäktigeledamöter: Miika Engström, Carl-Johan Kajanti, Irja Bergholm, Marjut Frantsi-Lankia, Linda Basilier, Outi Saloranta-Eriksson, Antti Kilappa och Timo Haapaniemi



Kommunfullmäktige
Personalsektionen

§ 52
§ 43

31.05.2021
24.08.2022

Beslut

Kommunfullmäktige beslutade sända motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Personalsektionen 24.08.2022 § 43
673/01.00.02/2021

Beredare

Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi
Arbetskyddschef Sonja Kotakallio, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

Av fullmäktigemotionen framgår tre separata orosmoment: Arbetets belastning, psykiskt våld och mobbning av tjänstemän särskilt från beslutsfattarnas sida och den stora personalomsättningen lyfts fram.

I kommunerna genomförs årligen en arbetshälsoenkät. I enkäten kartläggs bl.a. personalens erfarenheter av tillräckligheten av tiden för att få arbetet gjort, det psykiska och fysiska våld som upplevs i arbetet och om arbetstagaren rekommenderar sin arbetsplats för bekanta.

I fråga om det upplevda psykiska och fysiska våldet har resultaten försämrats inom alla serviceområden från år 2020 till år 2021. Upplevt psykiskt och fysiskt våld rapporterades till personalsektionen våren 2022.

Man satsar på att förebygga våld och att förbereda sig i förväg för det. Bedömning av faror och risker i arbetet är kontinuerlig verksamhet som man regelbundet påminner om. Personalen utbildas enligt behov om temat. Arbetsgivarens skyldighet är att avlägsna eller minska de identifierade riskerna.

Uppdateringen av anvisningen Harmonisk vardag inleds under hösten. Arbetskyddet har i fråga om riskerna systemet WPro som sitt verktyg, och användningen av systemet har effektiverats. Arbetskyddet rapporterar regelbundet det våld som personalen upplevt för personalsektionen.

Resultatet av erfarenheten av tillräcklig tid har hållits oförändrad åren 2020 och 2021. Den ständiga brådskan och ökningen av antalet kunder belastar. De administrativa uppgifterna har ökat. Coronan ökade belastningen. Delande av arbetsbördan, rättidig och tillräcklig introduktion, tydligare arbetsmål, prioritering av arbetsuppgifterna och att göra tillsammans, gott chefsarbete lyfts fram som viktiga faktorer. Man har sökt lösningar bl.a. genom en öppen och diskuterande atmosfär, effektiverad informering och kommunikation, individuella samtal och gruppsamtal, individuellt iakttagande, samarbete, tilläggsresurser, delande av kunnande, förändringsstyrning.



Kommunfullmäktige
Personalsektionen

§ 52

31.05.2021

§ 43

24.08.2022

Avgångsomsättningen har åren 2020 och 2021 hållits nästan lika, cirka 12 %. Andelen personer som rekommenderar arbetsplatsen har under åren 2020 och 2021 varit lika, 74 %. År 2019 var procentandelen 76 %.

Våren 2022 genomfördes för första gången en egen arbetshälsoenkät för cheferna. Enkäten genomfördes med Kevas verktyg. På basis av enkäten valdes ledarskap, belöning, utveckling av kunnandet och tidsanvändningen/tillräckligheten av arbetstiden som utvecklingsobjekt på kommunnivå.

Åtgärder är bl.a. regelbundna infomöten/utbildningar producerade av de gemensamma tjänsterna, inskolning av cheferna, att leda sig själv och tidsanvändningen, utveckling av rekryteringen samt genomgång av verksamhetsmodellerna, processerna och arbetsredskapen, bedömning och prioritering.

Arbetshälsoenkäten för personalen har genomförts tre gånger med Kevas verktyg. Kevas verktyg möjliggör jämförelse med andra aktörer inom kommunala sektorn. Kommunerna kan också följa upp utvecklingen av sina resultat eftersom enkäten upprepas i samma format. Avsikten är att upprepa chefsenkäten som genomfördes i våras.

De tillgängliga verktygen gör det möjligt att kartlägga personalens välbefinnande. På basis av enkätresultaten har man valt utvecklingsobjekten och åtgärderna. Det viktiga är att följa upp vidtagandet av åtgärderna och bedöma effektiviteten. Man bör fästa större uppmärksamhet vid detta och kommunicera bättre för hela personalen.

Jag föreslår att en arbetshälsoenkät för personalen genomförs på hösten med Kevas verktyg. För cheferna genomförs en arbetshälsoenkät på nytt våren 2023 med Kevas verktyg.

Under våren 2023 föreläggs för beslut vilket verktyg som ska användas eller vilken serviceproducent som ska anlitas.

Det skulle vara bra att utarbeta ett arbetshälsoprogram för flera år för kommunen. Programmet uppdateras årligen i den mån det är nödvändigt.

Samarbetet med beslutsfattarna och tjänsteinnehavarna utvecklas. Kommunstyrelsen och personalsektionen håller en gemensam aftonskola där temat är bl.a. rekryteringen i kommunen och resultaten av arbetshälso- och chefsenkäten.

Föredragande

Personaldirektör Kristina Stenius

Beslutsförslag

Personalsektionen beslutar



Kommunfullmäktige
Personalsektionen

§ 52

31.05.2021

§ 43

24.08.2022

1

att en arbetshälsoenkät för personalen genomförs på hösten och en arbetshälsoenkät för cheferna genomförs på våren med Kevas verktyg.

2

att ett arbetshälsoprogram utarbetas inom kommunen.

3

att det föreläggs för beslut vilket verktyg som ska användas eller vilken serviceproducent som ska anlitas för arbetshälsoenkäten från och med år 2023.

Behandling

Personaldirektören berättade om pågående och planerade åtgärder. Personalsektionen diskuterade ärendet. Konstaterades att det vore bra att informera om åtgärderna i större utsträckning inom organisationen för att öka kännedomen. Under diskussionen kom personalsektionen och kommunstyrelsens ordförande överens om att tidpunkten för personalsektionens och kommunstyrelsens gemensamma aftonskola är 4.10.2022. Detaljerna för aftonskolan preciseras senare.

Beslut

Personalsektionen beslutade enligt förslaget.

För kännedom

Kommunstyrelsen och vidare kommunfullmäktige



Personalsektionen

§ 44

24.08.2022

Chefsenkät 2022

Personalsektionen 24.08.2022 § 44
661/01.04.00/2022

Beredare

Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

I maj (9.5–18.5.2022) genomfördes för första gången en egen arbetshälsoenkät för kommunens chefer och ledning. Enkäten genomfördes med Kevas verktyg. Det var möjligt att lägga till några egna öppna frågor i enkäten. Man kunde också ge öppen respons, och det inkom riktligt av det.

Svarsprocenten på kommunnivå var 82 %.

Ur enkätresultaten har härletts utvecklingsobjekt och konkreta åtgärder för dem. Man följer upp hur åtgärderna genomförs och kommunicerar aktivt om dem.

Resultaten på kommunnivå har behandlats i kommunens samarbetsgrupp 8.6. Serviceområdena behandlar sina egna resultat i sina egna samarbetsgrupper.

Föredragande

Personaldirektör Kristina Stenius

Beslutsförslag

Personalsektionen antecknar resultaten av chefsenkäten för kännedom.

Behandling

Personaldirektören presenterade resultaten i arbetshälsoenkäten för kommunens chefer och ledning. Personalsektionen diskuterade ärendet.

Beslut

Personalsektionen beslutade enligt förslaget.

För kännedom



Personalsektionen

§ 45

24.08.2022

Övriga ärenden

Personalsektionen 24.08.2022 § 45

Personalsektionen diskuterade TBE-vaccineringar och kartläggning av personalförmaner. Personaldirektören återkommer till saken senare. Personaldirektören gav en kort allmän översikt om personalläget.



Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 38, § 39, § 40, § 41, § 42, § 43, § 45

Besvärsförbud

I beslut, som gäller endast beredning eller verkställighet, får ändring inte sökas enligt 136 § i kommunallagen



Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 44

Anvisning för rättelseyrkande

Rättelseyrkande till kommunstyrelsen

Den som är missnöjd med detta beslut kan göra en skriftlig begäran om omprövning. Ändring i beslutet får inte sökas genom besvär hos domstolen. Ett rättelseyrkande får framställas av den som beslutet avser eller av den vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av kommunmedlemmarna.

Myndighet till vilken rättelseyrkande ska framställas

Rättelseyrkandet framställs till kommunstyrelsen i Kyrklätt.

Tidsfrist för rättelseyrkande

Rättelseyrkandet ska framställas inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

Delfående

En part anses ha fått del av beslutet, om inte annat visas, inom sju dagar efter att brevet avsändes. Vid användandet av normal elektronisk delgivning med partens samtycke, anser man att parten fått information om beslutet den tredje dagen efter att meddelandet skickades, ifall inte annan visas.

När det används bevislig delgivning anses en part ha fått del av beslutet vid den tidpunkt som framgår av mottagningsbeviset eller som är antecknad i ett särskilt intyg över delfående av beslutet.

En kommunmedlem anses ha fått del av beslutet sju dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.

Dagen för delfåendet eller den dag då beslutet lagts fram ska inte medräknas då tiden för yrkande på rättelse beräknas. Om sista dagen av den bestämda tiden infaller på helgdag, självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller helgfri lördag får rättelseyrkande framställas första vardagen därefter.

Rättelseyrkandets innehåll

Rättelseyrkandet ska framställas skriftligt. Också en elektronisk handling uppfyller kraven på skriftlig form.

I rättelseyrkandet som ska riktas till kommunstyrelsen ska anges

- det beslut i vilket rättelse söks
- till vilka delar rättelse söks i beslutet och hurdan rättelse som yrkas
- de grunder på vilka rättelse yrkas



- ändringssökandens namn, hemkommun, postadress och telefonnummer
- ifall beslutet om rättelseyrkande kan ges till kännedom som elektroniskt meddelande, begär man också att e-postadressen meddelas som kontaktuppgift.
- om ändringssökandens talan förs av hans eller hennes lagliga företrädare eller ombud eller om någon annan person har uppgjort rättelseyrkandet, ska i rättelseyrkandet uppges kontaktuppgifterna till denna person.

Inlämning av rättelseyrkandet

Rättelseyrkandet ska lämnas till adressen nedan under tjänstetid, innan tiden för yrkande på rättelse går ut.

Omprövningsbegäran ska postas i så god tid att den hinner fram till kommunens registratur, på den sista dagen för tiden för begäran om omprövning, innan registraturens tjänstetid slutar. Rättelseyrkandet kan före utgången av tiden för yrkande på rättelse lämnas också som telefax eller per e-post på avsändarens eget ansvar.

Kontaktuppgifter:

Kyrksläotts kommun

Postadress: PB 20, 02401 Kyrkslätt

Besöksadress: Ervastvägen 2, servicekontoret eller registraturen 1 vån., Kyrkslätt

Tjänstetid: 8.30 - 16.00, måndagar 8.30 - 17.00

tfn växel 09-29671, fax (09) 8786 053

e-post: kirjaamo@kirkkonummi.fi

Avgift för behandling av rättelseyrkandet

Ingen avgift tas ut för behandling av rättelseyrkandet.