



Tid 09.11.2022 kl. 17:00 - 19:05

Plats Kyrksläotts kommunhus, möterum Herman 4.vån

Behandlade ärenden:

§	Rubrik	Sida
§ 52	Sammanträdes laglighet och beslutförhet	3
§ 53	Justering av protokollet och val av protokolljusterare	4
§ 54	Avlönad ledighet med anledning av kompetensutbildning för lärare inom småbarnspedagogik och socionomer inom småbarnspedagogik från och med 1.8.2022	5
§ 55	Verksamhetsprogram för arbetarskyddet för år 2023	8
§ 56	Svar på fullmäktigemotion 17/2021: En oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående (fge)	9
§ 57	Personalsektionens sammanträdestidtabell år 2023	16
§ 58	Övriga ärenden	18



Deltagare

	Namn	Kl.	Uppgift	Ytterligare information
Närvarande medlemmar	Salminen Ville	17:00 - 19:05	ordförande	
	Jäntti Maija	17:00 - 19:05	vice ordförande	
	Forssén Anita	17:00 - 19:05	medlem	
	Grönlund Jyki	17:00 - 19:05	medlem	
	Kaihlaranta Kati	17:00 - 19:05	medlem	
	Toikka Anna-Mari	17:00 - 19:05	medlem	
	Haapaniemi Timo	17:00 - 19:05	kommunstyrelsen ordf	
	Aarnio Tarmo	17:00 - 19:05	kommundirektör	
	Suihkonen Jaana	17:00 - 19:05	förvaltningsdirektör	
	Stenius Kristina	17:00 - 19:05	personaldirektör, föredragande	
Frånvarande	Kraemer Eeva	17:00 - 19:05	sekreterare	
	Kotakallio Sonja	18:04 - 18:21	arbetarskyddschef	närvarande § 55 kl 18:04-18:21
	Vesiluoma Anu	17:00 - 18:03	direktör för småbarnsfostran.	närvarande § 52-54 kl 17:00-18:03

Underskrifter

Ville Salminen
ordförande

Eeva Kraemer
protokollförare

Justering av protokollet Protokollet är justerat och godkänt 14.11.2022

Anna-Mari Toikka
protokolljusterare

Anita Forssén
protokolljusterare

Framläggning av protokollet

Protokollet är offentligt framlagt tisdag på kommunens webbplats och i kommunens registratur 15.11.2022



Personalsektionen

§ 52

09.11.2022

Sammanträdets laglighet och beslutförhet

Personalsektionen 09.11.2022 § 52

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

§ 53

09.11.2022

Justering av protokollet och val av protokolljusterare

Personalsektionen 09.11.2022 § 53

Beredare

Personaldirektör Kristina Stenius,
fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

Beslutsförslag

Personalsektionen beslutar

1. välja två protokolljusterare att justera protokollet från detta sammanträde

2. justera protokollet elektroniskt i enlighet med följande tidtabell:

Torsdag 10.11.2022 skickas protokollet per e-post till protokolljusterarna, som meddelar sitt godkännande senast måndag 14.11.2022. Om sekreteraren inte får ett meddelande om godkännande senast vid denna tidpunkt, anses protokollet vara godkänt. Protokollet undertecknas elektroniskt.

Protokollet är offentligt framlagt tisdag 15.11.2022 på kommunens webbplats. Den allmänna besvärstiden inleds onsdag 16.11.2022.

Beslut

Personalsektionen utsåg Anna-Mari Toikka och Anita Forssén till protokolljusterare och beslutade i övrigt enligt beslutsförslaget.



Personalsektionen

§ 54

09.11.2022

Avlönad ledighet med anledning av kompetensutbildning för lärare inom småbarnspedagogik och socionomer inom småbarnspedagogik från och med 1.8.2022

Personalsektionen 09.11.2022 § 54
1199/01.03.00/2022

Beredare

Direktör för småbarnsfostran Anu Vesiluoma,
fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

Personalsektionen har 5.10.2010 § 63 fattat ett beslut om beviljande av avlönad ledighet med anledning av kompetens- eller annan motsvarande utbildning genom beslut av sektordirektören i högst 5 avlönade arbets-/tjänstedagar per år och i fråga om de titlar som lider av arbetskraftsbrist 10 avlönade arbets-/tjänstedagar per år.

På basis av ändringen av personalstrukturen enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018) ska minst två tredjedelar av daghemspersonalen i fostrings-, undervisnings- och vårduppgifter ha behörighet som lärare eller socionom inom småbarnspedagogik, och av dem ska minst hälften ha behörighet som lärare inom småbarnspedagogik. I och med lagändringen ökar behovet av lärare inom småbarnspedagogik och socionomer inom småbarnspedagogik avsevärt.

För närvarande finns det stora utmaningar med rekrytering av lärare inom småbarnspedagogik, för det råder avsevärd brist på behöriga lärare inom småbarnspedagogik. Andelen behöriga lärare inom småbarnspedagogik i Kyrkslätt är ca 65 % hösten 2023, då alla lärare inom småbarnspedagogik ska ha en utbildning enligt 26 § i lagen om småbarnspedagogik och socionomer en utbildning enligt 27 § i samma lag. För närvarande kommer en del av de obesatta befattningarna som lärare inom småbarnspedagogik att ändras till befattningar som socionom inom småbarnspedagogik, när de första socionomerna inom småbarnspedagogik utexamineras år 2023.

Universiteten har inlett flerformsutbildningsprogrammet 1000+, där de som uppfyller behörigheten som barnskötare inom småbarnspedagogik och de som har en arbetserfarenhet på minst 9 månader av vissa uppgifter inom småbarnspedagogiken kan söka sig till utbildning som leder till pedagogie kandidatexamen, vilket producerar behörighet som lärare inom småbarnspedagogik.

För att främja en bra arbetsgivarbild och rekryteringen ska arbetsgivaren stöda möjliggörande av deltagande i studier enligt kommunerna i huvudstadsregionen. Det är nödvändigt att stöda deltagande i utbildning som leder till examen som lärare och socionom inom småbarnspedagogik för att förpliktelserna i lagen om småbarnspedagogik ska kunna uppfyllas och för att kunna uppfylla de kvalitativa målen som lagen sätter upp.

En person i som arbetar som barnskötare eller en person som arbetar som obehörig lärare inom småbarnspedagogik och som blir behörig till uppgiften som lärare inom småbarnspedagogik skulle beviljas avlönade närundervisningsdagar enligt läroplanen (cirka två per månad) och avlönad



Personalsektionen

§ 54

09.11.2022

praktik som ingår i utbildningen för deltagande i utbildning som leder till pedagogie kandidatexamen och som avläggs vid sidan om arbetet.

Detsamma skulle också tillämpas på de studier som leder till examen som socionom inom småbarnspedagogik och som avläggs vid sidan om arbetet.

Enligt förslaget skulle det gällande beslutet av personalsektionen 5.10.2010 § 63 kompletteras i fråga om lärare inom småbarnspedagogik och socionomer inom småbarnspedagogik så att avlönade närundervisningsdagar (cirka två per månad) och avlönad praktik som ingår i utbildning på ansökan kan beviljas för deltagande i kompetensutbildning vid sidan om arbetet. I övrigt skulle personalsektionens beslut 5.10.2010 § 63 förbli i kraft.

Föredragande

Personaldirektör Kristina Stenius

Beslutsförslag

Personalsektionen beslutar

1

att det gällande beslutet av personalsektionen 5.10.2010 § 63 kompletteras i fråga om lärare inom småbarnspedagogik så att avlönade närundervisningsdagar enligt läroplanen (cirka två per månad) och avlönad praktik som ingår i utbildningen på ansökan kan beviljas för deltagande i kompetensutbildning vid sidan om arbetet

2

att detsamma tillämpas på socionomer inom småbarnspedagogik

3

att personalsektionens beslut 5.10.2010 § 63 i övrigt förblir i kraft.

Behandling

Direktör för småbarnsfostran Anu Vesiluoma presenterade bakgrundsuppgifterna till beslutsförslaget. Dessutom lyfte hon fram situationen gällande rekryteringen av personal inom småbarnspedagogiken i Kyrksläotts kommun för tillfället och ändringarna gällande personalstrukturen i lagen om småbarnspedagogik (540/2018) beträffande behörigheterna hos de som utför fostrings-, undervisnings- och vårduppgifter i daghemmen före år 2030. Personalsektionen förde en omfattande diskussion om ärendet och beslutade enhälligt godkänna beslutsförslaget med en anvisning om att serviceområdet ska ordna regelbunden uppföljning av kompetensutbildning.

Beslut

Personalsektionen beslutade enligt beslutsförslaget med beaktande av anvisningen.



Personalsektionen

§ 54

09.11.2022



Personalsektionen

§ 55

09.11.2022

Verksamhetsprogram för arbetarskyddet för år 2023

Personalsektionen 09.11.2022 § 55
1170/01.04.00/2022

Beredare	Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi Arbetarskyddschef Sonja Kotakallio, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi
	Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet uppdateras årligen. Verksamhetsprogrammets innehåll grundar sig på de centrala målen i kommunstrategin och riktlinjerna som härletts ur verksamhetens behov. Verksamhetsprogram för arbetarskyddet för år 2023 har behandlats i samarbetsgruppen 28.10.2022.
Föredragande	Personaldirektör Kristina Stenius
Beslutsförslag	Personalsektionen
	1 antecknar för kännedom att verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet för år 2023 har behandlats i samarbetsgruppen 28.10.2022 och
	2 beslutar godkänna verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet för år 2023.
Behandling	Arbetarskyddschef Sonja Kotakallio presenterade verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet i Kyrklätts kommun år 2023. Personalsektionen diskuterade ärendet.
Beslut	Personalsektionen beslutade enligt beslutsförslaget.
För kännedom	Serviceområdets direktörer, huvudförtroendemännen, HR-arbetsbordet/hela personalen



Kommunfullmäktige	§ 52	31.05.2021
Personalsektionen	§ 43	24.08.2022
Kommunstyrelsen	§ 310	26.09.2022
Personalsektionen	§ 56	09.11.2022

Svar på fullmäktigemotion 17/2021: En oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående (fge)

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	§ 52	31.05.2021
Personalsektionen	§ 43	24.08.2022
Kommunstyrelsen	§ 310	26.09.2022
Personalsektionen	§ 56	09.11.2022

Beslut Kommunfullmäktige beslutade sända motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Personalsektionen 24.08.2022 § 43

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 information och kommunikation, individuella samtal och gruppsamtal, individuellt

Kommunfullmäktige	§ 52	31.05.2021
Personalsektionen	§ 43	24.08.2022
Kommunstyrelsen	§ 310	26.09.2022
Personalsektionen	§ 56	09.11.2022

iakttagande, samarbete, tilläggsresurser, delande av kunskande, förändringsstyrning.

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 kunskandet 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.



Kommunfullmäktige	§ 52	31.05.2021
Personalsektionen	§ 43	24.08.2022
Kommunstyrelsen	§ 310	26.09.2022
Personalsektionen	§ 56	09.11.2022

Föredragande Personaldirektör Kristina Stenius

Beslutsförslag Personalsektionen beslutar

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

Kommunstyrelsen 26.09.2022 § 310

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

Föredragande Kommundirektör Tarmo Aarnio

Beslutsförslag Kommunstyrelsen beslutar ge ovanstående svar på fullmäktigemotion 17/2021 och föreslå kommunfullmäktige att fullmäktige anser att svaret är tillräckligt och motionen slutbehandlad.

Behandling



Kommunfullmäktige	§ 52	31.05.2021
Personalsektionen	§ 43	24.08.2022
Kommunstyrelsen	§ 310	26.09.2022
Personalsektionen	§ 56	09.11.2022

Under behandlingen gav ledamot Saara Huhmarniemi följande remitteringsförslag:

Under remitteringen utreds möjligheter att utarbeta en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för att förbättra personalens välmående. Motiveringar: Det nu föreslagna svaret på fullmäktigemotionen är en beskrivning av situationen, men inte den åtgärd som krävs i initiativet för att förbättra personalens välmående. Personalomsättningen inom Kyrksläatts kommun är fortfarande mycket kraftig och har inte förbättrats efter den tidpunkt då initiativet lämnades. Åtgärder som föreslås i initiativet: att utarbeta en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram är alltså fortfarande aktuella och motiverade.

Remitteringsförslaget understöddes av Markus Myllyniemi.

Kommunstyrelsen godkände enhälligt remitteringsförslaget.

Beslut Kommunstyrelsen beslutade enhälligt remittera ärendet för ny beredning.

För kännedom kommunfullmäktige

Personalsektionen 09.11.2022 § 56
673/01.00.02/2021

Beredare Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi
Förvaltningsdirektör Jaana Suihkonen, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

Kommunstyrelsen beslutade 26.9.2022 remittera för beredning svaret på fullmäktigemotion 17/2021 om en oberoende utredning och ett åtgärdsprogram för förbättring av personalens välmående. Kommunstyrelsen motiverade remitteringen med att svaret på fullmäktigemotionen är en beskrivning av situationen men inte den åtgärd som krävs i initiativet för att förbättra personalens välmående. I fullmäktigemotionen har det som åtgärder föreslagits att en oberoende utredning görs och att ett åtgärdsprogram utarbetas.

Så som det redan har konstaterats i det tidigare svaret gör kommunen årligen en arbetshälsoenkät för personalen genom att utnyttja ett verktyg av en utomstående instans, KEVA. Enkäten har nu fyra gånger genomförts med samma frågor, varvid vi har tillgång till väderfulla uppföljnings- och trenddata. Cheferna har årligen fått anvisningar om att behandla resultaten tillsammans med personalen och likaså tillsammans med personalen välja utvecklingsobjekten på basis av resultaten för egen enhet. En utmaning är att alla arbetsenheter på grund av det lilla antalet svarande inte nödvändigtvis får enhetsspecifika resultat, oavsett vilket verktyg man

Kommunfullmäktige	§ 52	31.05.2021
Personalsektionen	§ 43	24.08.2022
Kommunstyrelsen	§ 310	26.09.2022
Personalsektionen	§ 56	09.11.2022

använder eller av vilken instans enkäten görs. I sådana fall har enheten utnyttjat resultaten för den högre enheten, på basis av vilka utvecklingsobjekten har valts.

För år 2022 har resultaten på kommunnivå i huvudsak förbättrats eller hållits på samma nivå som år 2021. I synnerhet har medeltalen för påståendena om arbetet som närmaste chef genomgående stigit (0,1–0,2 enheter) och är därmed delvis de högsta under de fyra mätningssären. Kyrkslätt kommunens resultat jämfört med kontrollkommunerna har förbättrats sedan 2021, och medeltalen för påståendena var år 2022 i fråga om Kyrkslätt i genomsnitt högre än i kontrollkommunerna. I fråga om arbetet som närmaste chef är Kyrkslätt resultat ju bland de bästa jämfört med kontrollkommunerna.

Detta indikerar att det målmedvetna arbetet som inom enheterna pågått i flera år har gett resultat. Vi är ändå medvetna om att det ännu finns saker att göra, och vi ska satsa uttryckligen på åtgärder och inte på att göra nya utredningar. Kommunens operativa ledning har på basis av resultaten av årets enkät på kommunnivå valt säkerställande av tillräcklig arbetstid och ledarskapets öppenhet till utvecklingsobjekt på kommunnivå. Åtgärderna för att säkerställa tillräcklig arbetstid varierar på de olika nivåerna inom verksamheten. Till exempel i barngrupper inom småbarnspedagogiken är det viktigt att pedagogerna har tillräckligt med tid för barnen, medan en lönesekreterare ska ha tillgång till de rätta verktygen och systemen, och det ska finnas tillräckligt med administrativ personal för beredning som stöder beslutsfattande i förtroendeorganen. Kyrkslätt har kunniga chefer som tillsammans med sin underställda personal klarar av att vidta de åtgärder som varje enhet kommer att välja åt sig på basis av resultaten av arbetshälsoenkäten år 2022. Det viktigaste i denna situation är ju att ge dem arbetsro för att främja saken. Om en chef och/eller personalen upplever att de behöver utomstående hjälp med behandling av resultaten, valet av utvecklingsobjekt och/eller främjandet av åtgärder kan de vara i kontakt med personalenheten och arbetarskyddet för att få hjälp. Eftersom personalenhetens och arbetarskyddets egna resurser ändå inte är tillräckliga för att t.ex. i stor utsträckning hålla respons- och utvecklingsworkshopar, har personalenheten begärt ett anbud om att ordna en sådan som köpt tjänst av samarbetspartnern inom företagshälsovård Terveystalo.

Kommunens operativa ledning strävar nästa år efter att föregå med gott exempel för att öka öppenheten i ledarskapet. Som första åtgärd sparas promemoriorna av kommunens ledningsgrupp från och med oktober på Majakka, kommunens intranät. Ledningsgruppen kommer också på flera andra sätt att öka informationen och interaktionen med personalen.



Kommunfullmäktige	§ 52	31.05.2021
Personalsektionen	§ 43	24.08.2022
Kommunstyrelsen	§ 310	26.09.2022
Personalsektionen	§ 56	09.11.2022

Beredningen av ett arbetshälsoprogram på kommunnivå pågår också. Programmet omfattar flera år och uppdateras årligen. Där kommer vi också att beakta de utvecklingsobjekt som lyfts fram i arbetshälsoenkäten med tillhörande åtgärder.

Föredragande Personaldirektör Kristina Stenius

Beslutsförslag Personalsektionen beslutar

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

4

att tilläggsutredningen i redogörelsedelen antecknas för kännedom och konstateras vara tillräcklig på kommunstyrelsens begäran om remittering.

Behandling Personaldirektören gav en tilläggsutredning till motionen som remitterats för ny beredning. Personalsektionen diskuterade ärendet.

Beslut Personalsektionen beslutade enligt beslutsförslaget.

För kännedom Kommunstyrelsen och vidare till kommunfullmäktige



Personalsektionen

§ 57

09.11.2022

Personalsektionens sammanträdestidtabell år 2023

Personalsektionen 09.11.2022 § 57
989/00.01.02/2020

Beredare

Personaldirektör Kristina Stenius, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi

I enlighet med 152 § i förvaltningsstadgan beslutar organen om tid och plats för sina sammanträden.

Ett sammanträde hålls också om ordföranden anser det vara påkallat eller om en majoritet av ledamöterna i organet gör en framställning till ordföranden om att ett sammanträde ska hållas för behandling av ett angivet ärende. Ordföranden bestämmer då när sammanträdet hålls.

Ordföranden kan av grundad anledning inställa ett sammanträde.

Utgångspunkten är att man försöker göra upp tidtabellerna för sammanträdena så att sammanträdena inte placeras på samma tidpunkter. Kommunens förtroendemannaorganisation är uppbyggd så att många ordförande och ledamöter i organen har närvaro- och yttranderätt i flera organ. För att säkerställa smidigt politiskt beslutsfattande är det viktigt att varje organ också beaktar sammanträdestidtabellerna för andra organ då de slår fast sina egna sammanträdestidpunkter.

Det föreslås att personalsektionens sammanträden hålls följande tidpunkter år 2023:

onsdag 08.02 kl. 17.00
onsdag 22.03 kl. 17.00
onsdag 19.04 kl. 17.00
onsdag 24.05 kl. 17.00
onsdag 16.08 kl. 17.00
onsdag 20.09 kl. 17.00
onsdag 18.10 kl. 17.00
onsdag 15.11 kl. 17.00
onsdag 13.12 kl. 17.00

Föredragande

Personaldirektör Kristina Stenius

Beslutsförslag

Personalsektionen beslutar godkänna den föreslagna sammanträdestidtabellen för år 2023.

Behandling

Personalen diskuterade ärendet.

Beslut

Personalsektionen beslutade enligt beslutsförslaget.



Personalsektionen

§ 57

09.11.2022

För kännedom

Kommunikationsenheten/sammanträdeskalendern



Personalsektionen

§ 58

09.11.2022

Övriga ärenden

Personalsektionen 09.11.2022 § 58

Utveckling av rekryteringen

Personaldirektören berättade om utvecklingen av rekryteringen som pågår i kommunen.

Man kom överens om en kvällsträff för personalsektionen 7.12.2022 kl. 19.30.



Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 52, § 53, § 55, § 57, § 58

Besvärsförbud

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



Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 54, § 56

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 Kyrkslätt.

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



- änderingsökandens 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 änderingsökandens 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.