



# PERSONAL- BERÄTTELSE 2022

Samarbetsgruppen  
Personalsektionen  
Kommunstyrelse  
Kommunfullmäktige



KIRKKONUMMI

KYRKSLÄTT

## Innehållsförteckning

Betydelsefulla, besynnerliga år 2022.....	2
Nyckeltal som beskriver personalen.....	3
Tillgång till arbetskraft.....	5
Kunnande och förnyelse.....	6
Utbildning och utveckling av kunnandet.....	6
Utveckling av kunnandet i verksamhetsmiljön som förändras.....	6
Kommunens beredskapsutbildning år 2022.....	9
Utvecklingssamtal.....	9
Respons från de som avgått.....	10
Personalens utvecklingsprojekt och arbetsätt.....	10
Tyngdpunkter för utvecklingen.....	10
Distansarbete.....	13
Ledning av arbetshälsan.....	13
Arbetshälsovårdens nyckeltal.....	13
Arbetshälsoenkät.....	15
Centrala observationer av resultaten av arbetshälsoenkäten.....	16
Enkät för cheferna.....	18
Arbetsolycksfall.....	18
Ledning och chefsarbete.....	19
Ledning.....	19
Samarbete.....	20
Kunderfarenheten som utgångspunkt för utvecklingen av verksamheten.....	21

## Betydelsefulla, besynnerliga år 2022

År 2022 var ett år av omvälvningar och förändringar. Årets första månader skuggades ännu av coronapandemin och begränsningarna som den orsakade. Under våren kunde man dock avstå från begränsningarna, distansarbetsrekommendationen upphörde i slutet av februari och de tillfälliga skyldigheterna enligt lagen om smittsamma sjukdomar upphörde i juni. Trots detta påverkade spåren av coronapandemin fortfarande vårt arbete på många sätt; som ett servicebehov på grund av vårdskulden, frånvaro på grund av viruset och bestående ändringar av arbetsätten inom många uppgifter.

Kriget som började i Ukraina i februari chockade såväl vår arbetsgemenskap som hela världen. Kriget avspeglades också i vårt arbete och vår arbetsgemenskap. Kyrkslätts kommun ville från och med början av kriget bära ansvar för sin del för att hjälpa ukrainarna. Vi beredde oss på att ta emot asylsökande från Ukraina till kommunen. Kommunen och dess personal har under året verkat ansvarsfullt och flexibelt så att man lyckats ordna de tjänster som behövs. Följderna av kriget, så som höjningen av prisnivån och tillgången till energi, orsakade osäkerhet och även i fortsättningen behov att bereda sig på exceptionella situationer.

Årets största tumult i kommunerna var dock beredningen av verkställandet av social- och hälsovårdsreformen. Social- och hälsovårdstjänsterna och såväl våra arbetskamrater som jobbar med dem som avtal, lokaler och anordningar övergick vid utgången av året till Västra Nylands välfärdsområde. Beredningen av överföringen var en enorm arbetsbörda för kommunerna och för välfärdsområdet som inledde sin verksamhet. Samarbetet fortsätter vara tätt, kommunens och välfärdsområdets tjänster stöder varandra och nya verksamhetssätt och utveckling av samarbetet behövs även i fortsättningen. Kyrkslätts kommun tackar varmt alla sina anställda som överförts till välfärdsområdet.

Då man tittar tillbaka måste man förundra sig över hur vi klarade av allt. Alla inom kommunens personal förtjänar ett tack för det. Jag tror att vår bärande kraft har varit och är i framtiden samarbete – att dra åt samma håll och dela arbetsdagens lyckande och misslyckande med arbetskamraterna.

Kommunen genomförde sin årliga arbetshälsoenkät på hösten. Resultaten var uppmuntrande – enligt enkäten är vår upplevda arbetshälsa i medeltal på god nivå. På basis av enkäten har man inom serviceenheterna funderat över behoven och möjligheterna att vidareutveckla arbetshälsan. Härifrån är det bra att fortsätta framåt.

Anna-Kaisa Kauppinen

tf. kommundirektör

## Nyckeltal som beskriver personalen

Kyrksläotts kommuns personalantal har hållits på nästan samma nivå under de två granskningsåren, och var vid utgången av året 2 402 (Tabell 1). Antalet årsverken har också hållits så gott som oförändrade (Tabell 2). Vid utgången av året övergick nästan hela serviceområdet för vård och omsorgs personal till Västra Nylands välfärdsområde. Då man inbegriper personerna som överförts från de andra serviceområdena och personerna som arbetat med uppdragsavtal, var det sammanräknade personalantalet 1 024. 44 personer avgick med pension (Tabell 3).

Man förutspådde år 2021 att man under år 2022 skulle bli tvungen att mer än vanligt utnyttja korta visstidsanställningar, eftersom man beräknade att kommunens arbetsmängd ökar på grund av grundandet av välfärdsområdet. Så gick det emellertid inte.

Anställningsförhållandena på viss tid förbättrar organisationens reaktionsförmåga i situationer då det behövs kortvarig tillägghjälp för projektliknande uppgifter eller vikariat. Alla bastjänster borde dock huvudsakligen basera sig på got kunnande och stadigvarande anställningsförhållanden.

Tabell 1. Anställningsförhållandets natur per antal

Serviceområde	Anställningsförhållande	31.12.2021	31.12.2022
<b>Gemensamma tjänster</b>	Visstidsanställda	16	19
	Vikarier	2	3
	Ordinarie	50	49
	Befriad från sina egna arbetsuppgifter	3	6
	<b>Totalt</b>	<b>71</b>	<b>77</b>
<b>Serviceområdet för bildning och fritid</b>	Visstidsanställda	272	273
	Vikarier	156	171
	Ordinarie	968	946
	Befriad från sina egna arbetsuppgifter	79	74
	<b>Totalt</b>	<b>1474</b>	<b>1464</b>
<b>Samhällstekniska tjänsterna</b>	Visstidsanställda	9	16
	Vikarier	6	6
	Ordinarie	255	241
	Befriad från sina egna arbetsuppgifter		1
	<b>Totalt</b>	<b>270</b>	<b>264</b>
<b>Serviceområdet för vård och omsorg</b>	Visstidsanställda	60	70
	Vikarier	53	46
	Ordinarie	449	455
	Befriad från sina egna arbetsuppgifter	24	26
	<b>Totalt</b>	<b>586</b>	<b>597</b>
<b>Hela kommunen</b>	<b>Totalt</b>	<b>2401</b>	<b>2402</b>

Tabell 2. Ändring av antalet årsverken

	Henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi ed. vuosi	Henkilötyövuosi muutos-% ed. vuoteen
M	385,84	379,38	1,70 %
N	1688,33	1695,88	-0,45 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>2074,17</b>	<b>2075,26</b>	<b>-0,05 %</b>

Tabell 3. Antalet inledda och avslutade ordinarie arbets- eller anställningsförhållanden och personer som avgått med pension (antal)

Organisation	Inledda ordinarie arbets- eller anställningsförhållanden	Pensionerade	Avslutade ordinarie arbets- eller anställningsförhållanden	Avgångsomsättnings-%
0000 GEMENSAMMA TJÄNSTER	6		14	28,57 %
2000 - GEMENSAMMA TJÄNSTER INOM BILDNING OCH FRITID		1	3	10,00 %
2115 - UTBILDNINGSTJÄNSTERNAS FÖRVALTNING	2			
2130 - STÖD FÖR VÄXANDE, UTVECKLING OCH INLÄRNING	12	2	25	34,72 %
2140 - FINSKA UTBILDNINGSTJÄNSTER	22	4	21	6,69 %
2230 - STÖD FÖR VÄXANDE, UTVECKLING OCH INLÄRNING	1		3	37,50 %
2240 - SMÅBARNSPEDAGOGIK, DAGHEMSVÅRD, FAMILJEDAGVÅRD OCH FÖRSKOLEUNDERVISNING	22	4	38	15,97 %
2250 - ÖPPEN SMÅBARNSPEDAGOGIK	1			
2330 - STÖD FÖR VÄXANDE, UTVECKLING OCH INLÄRNING	2		9	33,33 %
2340 - SVENSKA UTBILDNINGSTJÄNSTER	4	2	6	7,06 %
2350 - SVENSK SMÅBARNSPEDAGOGIK ÖPPEN VÅRD	4	3	9	18,00 %
2410 - BIBLIOTEKSVÄSENDE	1	1	2	9,09 %
2420 - KULTURTJÄNSTER		1		
2430 - FRITT BILDNINGSPROJEKT OCH GRUNDLÄGGANDE KONSTUNDERVISNING	5		1	3,03 %
2440 - UNGDOMS- OCH IDROTTSTJÄNSTER	11	1	8	22,22 %
3000 - SAMHÄLLSTEKNIKENS FÖRVALTNING		1	2	14,29 %
3470 - KOMMUNALTEKNISKA TJÄNSTER	3	1	5	20,00 %
3480 - PLANLÄGGNINGS- OCH TRAFIKSYSTEMTJÄNSTER	1		1	20,00 %
3490 - TOMT- OCH GEOINFORMATIONSTJÄNSTER	1	2	2	13,33 %
3710 - LOKALTJÄNSTER	20	10	45	29,61 %
3810 - BYGGNADSTILLSYN	1			
3910 - VATTENVERKET	4		3	16,67 %
5700 - STÖDTJÄNSTER FÖR FUNKTIONSFÖRMÅGAN			1	
6100 - VÅRD- OCH OMSORGENS FÖRVALTNINGSTJÄNSTER			12	120,00 %
6200 - FAMILJETJÄNSTER			1	
6210 - FAMILJESOCIALARBETE	9	1	32	123,08 %
6220 - TJÄNSTER FÖR BARNFAMILJER	1		24	133,33 %
6230 - HÄLSOVÅRDSTJÄNSTER	1	1	38	111,76 %
6300 HÄLSOTJÄNSTER			3	150,00 %
6310 - MOTTAGNINGSVÄRKSAMHET	9	80	112,68 %	
6320 - MUNHÄLSOVÅRD	9	51	134,21 %	
6330 - REHABILITERINGSTJÄNSTER	4	28	112,00 %	
6410 - SOCIALTJÄNSTER	2	14	93,33 %	
6420 - HANDIKAPPTJÄNSTER	5	4	21	161,54 %
6430 - MENTAL- OCH MISSBRUKARVÅRDSTJÄNSTER		19	100,00 %	
6440 - SYSSLESÄTTNINGSTJÄNSTER	8	1	17	113,33 %
6500 - TJÄNSTER FÖR ÄLDRE	2	23	104,55 %	
6510 - HEMVÅRD	13	2	64	142,22 %
6520 - SERVICEHUSET	4	36	133,33 %	
6530 - VALKOKULTA f.d. VOLSHEMMET	7	1	26	136,84 %
6540 - LINDGÅRDEN	9	1	55	117,02 %
6550 - STÖD FÖR ATT BO HEMMA		12	133,33 %	
<b>Totalt</b>	<b>206</b>	<b>44</b>	<b>754</b>	<b>45,20 %</b>

## Tillgång till arbetskraft

Det fanns utmaningar inom alla serviceområden med tillgången till kunnig och kompetent personal och/eller personalens varaktighet. Man har inte till alla delar kunnat säkerställa kontinuiteten av personalens kunnande och förverkligandet av serviceområdets verksamhetsmål. Personalunderskottet har kompenseras med köpta tjänster inom de samhällstekniska tjänsterna t.ex. inom övervakningen av entreprenader, övervakningen av reparationsarbeten och beträffande utredningar och konsekvensbedömningar i planprojekt och utarbetande av detaljplaner. Man utnyttjade köpta tjänster också inom städ- och kosthållstjänsterna bl.a. för vikarier vid frånvaro. Inom serviceområdet för vård och omsorg blev man inom tjänsterna för de äldre tvungen att i större utsträckning än inom de övriga enheterna inom serviceområdet ty sig till köpta tjänster. Rekryteringsutmaningarna inom serviceområdet för bildnings och fritid bl.a. med anledning av lagändringarna inom småbarnspedagogiken, har identifierats, och därför utför man hela tiden förutseende och systematiskt arbete för uppfyllandet av behörighetskraven. Även tillgången till vikarier är utmanande.

Alla rekryteringar inom serviceområdet för bildning och fritid var externa rekryteringar. Uppgifter inom de övriga serviceområdena var delvis också enbart ledigförklarade internt. Inom serviceområdena för bildning och fritid, vård och omsorg och gemensamma tjänster var rekryteringen till tidsbestämda uppgifter relativt betydande.

I tabell 4 finns statistik om de ledigförklarade arbetsplatserna. Det inkom i genomsnitt 3,6 st. ansökningar per ledig arbetsplats.

Tabell 4. Lediga befattningar och antalet ansökningar

Työpaikat	Hakemukset	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
		Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Ulkoinen	Sisäinen
859	3109	504	356	382	490	832	27

Personalens åldersstruktur följer den typiska åldersstrukturen för löntagare i kommunerna (Tabell 5). Personalens medelålder hade ökat lite från tidigare år, då den var 44,72 år. Kommunen borde i sin verksamhet och i granskningen av personalstrukturen börja bereda sig på pensioneringarna de kommande åren och fastställa anknyttande åtgärder för det årligen.

Tabell 5. Personalens åldersstruktur

	Henkilömäärä	Keski-ikä	Henkilö %-osuus ikäryhmästä
⊕ Alle 30	263	24,58	10,95 %
⊕ 30-39	539	34,89	22,44 %
⊕ 40-49	654	44,50	27,23 %
⊕ 50-59	646	54,52	26,89 %
⊕ 60 ja yli	300	62,33	12,49 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>2402</b>	<b>45,09</b>	<b>100,00 %</b>

## Kunnande och förnyelse

Enligt kommunstrategin är ”Kyrksläotts kommun är en attraktiv och omtyckt arbetsplats. Den kunniga personalen är delaktig i förändringarna och mår bra i sitt arbete”.

## Utbildning och utveckling av kunnandet

### Utveckling av kunnandet i verksamhetsmiljön som förändras

Lagstiftningen som styr kommunens verksamhet samt andra anvisningar och praxis förändras och utvecklas kontinuerligt, vilket också påverkar utbildningsbehoven och utvecklingen av det övriga kunnandet. Nätverksbildning, informationsutbyte och samarbete med andra organisationer spelar också en viktig roll i utvecklingen av kunnandet. Kunnandet utvecklas också inom organisationen, med kontinuerlig inläring i arbetet och genom att man lär sig av varandra. Dessa är bland de effektivaste sätten att utveckla kunnandet.

Utvecklandet av kunnandet är väsentligt också i situationer där arbetsuppgifterna förändras. Man har blivit tvungen att fungera med bristfälliga personalresurser i flera enheter under årets lopp. Detta har inneburit flera uppgiftsarrangemang där personerna har fått nya arbetsuppgifter tillfälligt eller permanent.

Personalens kunnande utvecklas också genom utbildning; utöver kommunens gemensamma utbildningar även serviceområdets gemensamma utbildningar som ordnas om aktuella teman. Dessutom deltar personalen i utbildningar som hänför sig till deras eget ansvarsområde.

Arbetstiden som använts för utbildning presenteras i tabell 6. Utfallet är högre än rapporterat eftersom alla utbildningar som ordnats inte förts in i systemet.

Tabell 6. Tid som använts till utbildning år 2022.

Koulutuspoissaot	Poissaolteiden henkilölukumäärä	Poissaot työpäivinä	Poissaot euroina
<b>Koulutusvapaat</b>	<b>976</b>	<b>2519,08</b>	<b>365 831,90 €</b>
137 - TÄYDENNYSKOULUTUS, ULKOINEN, PALKALLINEN	402	1088,47	134 528,66 €
138 - TÄYDENNYSKOULUTUS, ULKOINEN, PALKALLINEN, TUNTEINA	326	274,74	68 902,06 €
136 - TÄYDENNYSKOULUTUS, SISÄINEN, PALKALLINEN, TUNTEINA	231	157,38	38 420,85 €
135 - TÄYDENNYSKOULUTUS, SISÄINEN, PALKALLINEN	204	319,28	36 414,33 €
110 - SISÄINEN KOULUTUS, PALKALLINEN	161	192,54	23 725,58 €
128 - SISÄINENKOULUTUS, OSAPÄIVÄINEN, TUNTEINA	124	64,7	17 535,85 €
191 - VIRKAMATKA, KOULUTUS, PALKALLINEN	43	84	12 068,15 €
128 - KOULUTUS, OSAPÄIVÄINEN TUNTEINA	39	35,66	7 357,66 €
112 - OPPISOPIMUSKOULUTUS, LÄHIOPETUSPV:T, PALKALL	35	227,65	19 255,94 €
113 - YHTEISTOIMINTAKOULUTUS, PALKALLINEN	9	37	3 764,84 €
125 - TYÖSUOJELUKOULUTUS, PALKALLINEN	4	13	1 596,17 €
316 - OPPISOPIMUSKOULUTUS, PALKATON	3	7,77	
113 - TYÖMARKKINAKOULUTUS, PALKALLINEN	3	9	1 197,23 €
128 - KOULUTUS, OSAPÄIVÄINEN, TUNTEINA	3	6,24	914,48 €
115 - VÄESTÖNSUOJELUKOULUTUS, PALKALLINEN	1	1,65	150,11 €
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>976</b>	<b>2519,08</b>	<b>365 831,90 €</b>

År 2022 deltog man från serviceområdet för samhällstekniks olika enheter i utbildningsprogrammet för servicekunnande. Dessutom ordnade ekonomienheten för serviceområdet bl.a. en egen utbildning i budgetering i systemet Raindance. Inom städ- och kosthållstjänsterna har personalen inkluderats i verksamhetsplaneringen med nya verksamhetssätt.

Kyrksläotts kommun ordnar bildnings- och fritidstjänster i en verksamhetsmiljö i snabb förändring under riksomfattande strategisk ledning. Det plötsliga språnget till oneline-tjänster förutsatte att hela personalen anammade nya digitala färdigheter. Förvaltningens personal arbetar dagligen med att ta i besittning lagstiftning som förnyas, finansieringsmodeller, informationsinsamlingsmodeller och till och med helt nya uppgiftshelheter. Inom enheterna som producerar kommuninvånartjänster har man utvecklat nya verksamhetssätt för att förbättra tillgången till tjänster genom att omforma sina egna arbetsbeskrivningar och bekanta verksamhetssätt. Exempel på detta är stärkande av fritidstjänsternas tjänster Hobbybilen och Hobbybilen för seniorer och institutens live-ätundervisning. Med dessa nya verksamhetssätt har man försökt förbättra tillgången till tjänster bl.a. för de äldre och med tanke på jämlikheten gällande geografisk tillgänglighet för kommuninvånarna på kommunens olika områden. De nya verksamhetsmodellerna skapas med personalens goda kunskaper.

Inlärnings- och välbefinnandeskulden orsakad av befolkningsändringar, kriget i Ukraina och Covid-19-pandemin syns som utmaningar för personalens kunnande inom bildnings- och fritidstjänsterna. Ett språk- och kulturmedvetet arbetssätt och t.ex. utmanande kundsituationer och mötande av personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar har varit bland det mest utmanande med tanke på kunnandet. Dessa har också ingått i bildningstjänsternas utbildningsutbud år 2022 för personalen inom olika enheter. Den explosiva ökningen av undervisningen som förbereder för den grundläggande utbildningen år 2022 förutsatte gott kunnande av personalen om utbildningens mål och lagstiftning och i synnerhet förmåga att flexibelt omstrukturera sitt eget arbete enligt situationerna som förändras. I detta arbete lyckades man bra.

Så som framgår ur beskrivningen ovan granskar serviceområdet för bildning och fritid utvecklingen av kunnandet i första hand ur perspektivet inläring i arbetet. Härledda



verksamhetssätt för utvecklingen av kompetensen, vilka sker som en del av arbetet i vardagen, har visat sig vara effektivare sätt än formella utbildningar både med tanke på individens och på arbetsgemenskapens inläring. Ett arbetsgrepp enligt s.k. fortlöpande förbättring är en del av sakkunnigorganisationens dagliga verksamhet. Teamarbete, sparring och auditering av likställda, hela arbetsgemenskapens gemensamma arbete och inläring inom nätverk medför erfarenheter av inläring, delning, betydelsefullhet och insikt för hela personalen. Utbildningarna kompletterar för sin del möjligheterna till inläring under karriären. Ur arbetsgivarens synvinkel är det synnerligen viktigt att varje anställd har såväl förståelse för organisationens mål och sin egen roll i förverkligandet av dem som tillräckligt kunnande och beredskap att förnya sin kompetens så som den förändrade verksamhetsmiljön förutsätter.

Under år 2022 ordnades regelbundet flera bildningsdirektörens infomöten med kaffe. Dessa spelades in, och inspelningen med diaserier delades via intran till hela personalens förfogande. I genomsnitt deltog ungefär 50 personer på plats i mötena. Dessa infomöten behandlade kommunstrategin, centrala frågor gällande statsstyrning, ändringar i den egna verksamhetsmiljön och utvecklingsområden för kunnandet samt naturligtvis aktuellt om beslutsfattandet inom serviceområdet och utvecklingsteman. Syftet med tillfällena var att stöda hela personalens förståelse för de centrala strategiska målen, utbildningstjänsternas gemensamma uppgift och vyer från vår verksamhetsmiljö. Man understödde användningen av materialen i enheternas eget arbete.

Man har vidareutvecklat introduktionshelheten för förvaltningen inom serviceområdet för utbildning och fritid för cheferna och förvaltningspersonalen bl.a. genom att ordna introduktion för enskilda nya anställda och för grupper och genom att producera introduktionsmaterial och anvisningar lättillgängligt i Intranet. Man ordnade också centraliserat utbildningar för förvaltningen och cheferna. Man har hållit interna ekonomiutbildningar om projektfinansiering, kontoplansförändringar och konteringsanvisningar i allmänhet. Dessutom har det ordnats introduktioner i ekonomin. För kommunikationens del fungerar det kommunikationsnätverk inom serviceområdet. Nätverken utvecklar och förenhetligar kommunikationshelheterna.

Följande objekt för utvecklingen av kunnandet identifierades inom undervisningstjänsterna: välmående i varje skol- och läroanstaltsgemenskap, elevens rätt till det stöd som hen behöver i sin närskola, utveckling av de pedagogiska möjligheterna som kompanjon- och teamlärarskapet ger, utveckling av språk- och kulturmedveten undervisning och uppväxt i hållbar livsstil. Man stödde utbildning i dessa temaoområden och delning av kunnandet. Dessa kompetensområden valdes också till tyngdpunktsområden för utvecklingen av verksamheten år 2023.

Man erbjöd småbarnspedagogikpersonalen utbildning i synnerhet för temahelheterna förändringar i verksamhetsmiljön och verkställande av kommunstrategin. En del av personalens utbildningar har varit specialyrkesexamen- och läroavtalsutbildningar. Av småbarnspedagogikens utbildningsteman och -helheter må nämnas åskådningsfostran, ledarskap inom småbarnspedagogiken, miljöfostran och motion, miljöfostran och hållbar utveckling, dialogisk läsning och

ordkonst, kropps- och känslöfostran och språk och kulturmedveten småbarnspedagogik. I slutet av år 2022 beslutade man ta i bruk utbildningsförmånen som gäller det nationella flerformsutbildningsprogrammet för lärare inom småbarnspedagogik, där arbetsgivaren stöder studeranden med avlönade lediga dagar. På svenska har ordnats bl.a. begreppen "undervisning" och "lekresponsiv undervisning" inom småbarnspedagogiken, ledarkurser och Skogsmulle. Svensk förskoleverksamhet och utbildning har också aktivt utnyttjat huvudstadsregionens och Kyrkslätts gemensamma utbildningar inom Kohur-nätverket.

Man har identifierat olika behov gällande kunnande och utbildning för fritidspersonalens del. Man har börjat främja dem bl.a. genom att ordna utbildningar i första hjälpen, kommunikation, utmanande klientmöten och personalens förändringsförmåga då arbetet och tjänsterna förändras.

### **Kommunens beredskapsutbildning år 2022**

Det viktigaste inom kommunens beredskapsutbildning är grundutbildningen inom kommunens regionala beredskapscentrals AVAK-verksamhet. Under verksamhetsåret har man ordnat grundutbildning i samarbete med Försvarsutbildningsföreningen MPK.

De som avlagt utbildningen bildar situationsrumspersonalen i kommunens regionala beredskapscenter AVAK i störningssituationer. Denna personal kan fungera som hjälp för myndigheterna vid störningar av de normala förhållandena och till vissa delar vid undantagsförhållanden.

Av kommunens personal har fem deltagare och två utbildare deltagit i utbildningen. I utbildning har under verksamhetsåret också deltagit 15 frivilliga kommuninvånare och tre utbildare.

Under utbildningen deltog man i kommunens beredskapsövning 3.9.2022 i samband med MPK:s Hembygdsövning Säkerhet i Nyland 2022.

Kommunens beredskapsplanering och beredskapens sakkännedom har under verksamhetsåret utvecklats genom delaktighet i beredskapsutbildning ordnad av Räddningsinstitutet.

### **Utvecklingssamtal**

Kyrkslätts kommun använder verksamhetsmodeller för utvecklingssamtal i grupp och för individuella samtal. Med varje anställd förs en individuell diskussion minst med 24 månaders mellanrum. Arbetstagaren kan begära ett individuellt samtal varje år. Diskussionsblanketterna som använts som underlag för utvecklingsdiskussionerna har upplevts vara utmanande. Man kommer att förnya blankettunderlagen i början av år 2023.

Utvecklingssamtalen har inom serviceområdet för samhällsteknik och serviceområdet för bildning och fritid huvudsakligen förts i enlighet med planerna.

## Respons från de som avgått

Med avgångsenkäten samlar man in respons för att utveckla verksamheten. För de flesta är orsaken till avgången en ny arbetsplats. För resten var orsaken att en tidsbestämd anställning upphört, pensionering eller annan orsak.

De som avgått gav mest positiv respons om sina närmaste arbetskamrater och den goda stämningen i närarbetsteamet. Man upplevde att det fanns mest att utveckla då det gällde resursallokering, processer och ledning.

## Personalens utvecklingsprojekt och arbetssätt.

### Tyngdpunkter för utvecklingen

Den största gemensamma prestationen år 2022 var kartläggningen av tjänsterna, personalen och avtalen som överförs till Västra Nylands välfärdsområde och bestämmande av hyran för olika fastigheter och produktion av statistikuppgifter för välfärdsområdets användning. Utöver dessa utredde man eventuella ägararrangemang och eventuell bolagisering beträffande kommunens social- och hälsovårdfastigheter och de olika alternativens ekonomiska konsekvenser. Detta belastade stort personalen inom kommunens olika verksamheter. Man producerade kontrollerat behövliga och tillräckliga beredningsuppgifter inom tidtabellerna som fastställs i lagen.

Parallellt med social- och hälsovårdsreformen deltog Kyrksläpps kommun i beredningen av förvaltningsstadgan som planeras för välfärdsområdet. Förvaltningsstadgan utarbetades i tre skeden under år 2022.

Även ändringen av verksamhetsätten enligt verksamhetsmiljöns krav stärker förnyelsen. Inom området för de gemensamma tjänsterna inleddes i slutet av året ett utvecklingsprojekt med utmaningen att finna nya, effektivare sätt att arbeta och även identifiera andra utvecklingsbehov. Målet är bl.a. att strömlinjeforma processer och förbättra serviceerfarenheten i samarbete med de övriga serviceområdena. Utvecklingen av rekryteringen inleddes också med målet att förnya rekryteringsansikten och förbättra dess nåbarhet och attraktivitet.

Inom serviceområdet för samhällsteknik avslutades miljövårdens utvecklingsprojekt för arbetsgemenskapen i april 2022.

I och med social- och hälsovårdsreformen, som trädde i kraft fr.o.m. ingången av år 2023, överfördes elev- och studerandevårdens uppgifter till Västra Nylands välfärdsområdes ansvar. Av de ledande tjänsteinnehavarnas arbetsuppgifter inom kommunens studerandevård blev dock fortfarande hälften på kommunens ansvar även om tjänsterna, löneanslagen och tjänsteinnehavarna övergår till Västra Nylands välfärdsområdes organisation. Kommunen som utbildningsanordnare svarar även i fortsättningen för planeringen och ledandet av elev- och studerandevården på kommunnivå. Likaså är främjande av välbefinnandet hos barn, unga, familjer och personer i arbetsför ålder med lagstadgade planer en av kommunens uppgifter.

Relevant i frågor som gäller personalen var hur man kan hitta tillräckliga resurser för de lagstadgade gränssnittsstrukturerna inrättade av LUVN.

För att säkerställa en hållbar ledning av förändringarna inledde serviceområdet ett utvecklingsplaneringsarbete år 2022. Planen, som baserar sig på kommunstrategin och riksomfattande styrning, görs upp för åren 2023–2030. Den kommer att innehålla de långsiktiga målen på serviceområdets nivå som baserar sig på kommunstrategin, den riksomfattande styrningen och förändringarna i Kyrksläotts verksamhetsmiljö, huvudlinjerna för utvecklingen, servicenätsplanen för bildning och fritid och den strategiska personalplanen för serviceområdet. Materialet till avsnitten i utvecklingsplanen bereddes under strategidagen för serviceområdets förvaltning och chefer. Arbetet fortsätter alltså år 2023.

Som en del av beredningen av kommunreformen och som grundläggande arbete för utarbetandet av utvecklingsplanen genomfördes i augusti 2022 en enkät till personalen och cheferna om serviceområdets organisations styrkor, utvecklingsbehov och konkreta utvecklingsidéer. De utvecklingsteman som lyfts fram på basis av enkäten och servicegruppernas ledningsteam motsvarade väl den tidigare observerade förändringen av verksamhetsmiljön och de frågor som tagits upp i vardagen vilka ska avgöras. Som centrala teman lyftes i svaren fram förbättring av förutsättningarna för kunskapsledning, att göra förvaltningsorganisationen ändamålsenlig och att vidareutveckla ledningen av ekonomin. Via dessa tre teman siktar serviceområdet på att förbättra kommuninvånarnas tjänsters kvalitet och likvärdighet samt även på att minska överlappande arbete och oklarheter i uppgiftsbeskrivningarna och förtydliga förvaltningens processer så att också personalen på fältet får sakkunnigt och aktuellt stöd i sitt arbete.

Utgående från den ovan beskrivna enkäten och ledningsteamens arbete bearbetade ledningsgruppen för serviceområdet för bildning och fritid alternativ till lösningar som bäst skulle möta målet gällande tjänsternas kvalitet och kostnadseffektivitet och de centrala utvecklingsbehoven som personalen upplevt. Man fäste särskild uppmärksamhet vid organisationens styrkor och utvecklingsidéer som lyftes fram i enkäten. Man ansåg att det mest ändamålsenliga alternativet var förnyande av organisationen 1.1.2023 så att man istället för fem servicegrupper skulle ha ett serviceområde bestående av tre servicegrupper: undervisning, småbarnspedagogik och fritid. Alla dessa tre skulle fungera som tvåspråkiga. Reformen inkluderade sammanslagning av den finska och svenska utbildningens förvaltning till samma servicegrupp. Den svenska och finska småbarnspedagogiken slogs också samman, och personalen från tre servicegrupper för förvaltning och utveckling överfördes till substans tjänster. I samband med reformen ändrades beteckningar inom ledningen.

Denna reform gällde i första hand förvaltningens verksamhets sätt, processer och arbetsfördelning, och dess syfte var att förtydliga och förenhetliga tjänsterna och ledningen av personalen. Genomförandet av reformen uppföljs inom serviceområdets ledningsteam och ledningsgrupp och i samarbetsgruppen både år 2023 och efter det. Man ser största delen av nyttan först i och med långvarigare erfarenhet då den nya verksamhetsmodellen etableras. LUVN:s gränssnittsstrukturer

inleds först år 2023, så bildningstjänsternas interna arbetsfördelning beträffande det håller först på att byggas upp.

Utöver organisationsreformen fäste serviceområdet för bildning och fritid år 2022 uppmärksamhet vid förutsättningarna för kunskapsledning och ledning av ekonomin. Genom att förenhetliga användningen av systemen, programvarorna och de elektroniska miljöerna försökte man minska antalet separata förfrågningar och begäranden om information som riktats till serviceenheten samt det manuella arbetet inom förvaltningen i samband med de olika riksomfattande förpliktande datainsamlingarna och rapporteringarna. När användningen av systemen är ledd och enhetlig förbättras pålitligheten och aktualiteten av den tillgängliga informationen. Kunskapsledning och utveckling av ledningen av ekonomin fortsätter också under de kommande åren.

Serviceområdet för vård och omsorgs verksamhet koncentrerades till planeringen och ibruktagningen av den nya välfärdscentralen. Välfärdscentralen blev färdig under våren 2022 och överläts till kommunen i slutet av juni. Verksamheten i välfärdscentralen började i december. Under verksamhetsåret deltog chefer och arbetstagare i planeringen av projektet tillsammans med personalen vid serviceområdet för samhällsteknik, kommunens ICT-enhet och upphandlingsenheten. Välfärdscentralens officiella invigning firades 13.12.2022.

Den nya välfärdscentralen är ett gott exempel på framtidens social- och hälsocentral, där det kommer att vara lätt att utföra mångprofessionellt samarbete. Lokalernas användningsmöjligheter har rationaliserats genom att bilda lokaler i sam användning och lokaler som lätt kan omformas.

Vård- och omsorgstjänsternas chefer och anställda har deltagit i projekten Framtidens social- och hälsocentral och Framtidens tjänster som stöder möjligheterna att bo hemma. Avkastningen från de här projekten används för att förbättra tjänsterna inom välfärdsområdet.

- Målet med programmet Framtidens social- och hälsocentral är att förbättra jämlik tillgång till tjänster, tjänsternas rättidighet och kontinuitet. Programmet överför betoningen inom verksamheten till förebyggande och förutseende arbete och säkerställer tjänsternas kvalitet och effekt. Målet är att stärka tjänsternas bredd och samverkan.
- Programmet Framtidens tjänster som stöder boende hemma för äldre stärker och utvecklar enhetliga tjänster som stöder boende hemma för äldre.

Kommunens strategiska tyngdpunktsområde, så som utvecklingen av tjänster som stöder kommuninvånarnas välbefinnande, styrde märkbart utvecklingen av vård- och omsorgsverksamheten. Som mål uppställdes bl.a. mångprofessionellt genomförande av gruppverksamhet inom social rehabilitering utgående från klienten och bedömning av följderna. Det genomfördes två grupper men konsekvensbedömningen senarelades till följande år.

Ett mål var också minskning av rusmedelsanvändningen bland ungdomarna i Kyrkslätt. Detta förverkligades genom aktivt samarbete i skolorna såväl med enskilda elever som på åldersklassnivå.

Dessutom säkerställdes en ny slags arbetskultur med betoning på förebyggande av fall. Programmet Ikinä för förebyggande av fallolyckor har införts inom tjänsterna för äldre. Övriga tyngdpunktsområden var utveckling av servicekedjor och processer med betoning på mångprofessionellt samarbete, förutspående av förändringar i befolkningsstrukturen och främjande av personalens välmående.

### **Distansarbete**

Kommunen har ett lokalt distansarbetsavtal. Möjligheten till distansarbete grundar sig på chefens omdöme samt på frivillighet. Förslag om att arbeta på distans kan komma från den anställda eller chefen. Man förhåller sig i princip positivt och uppmuntrande till distansarbete.

Då samhället öppnades ville man stöda utvecklingen av arbetsenheterna, samarbete, växelverkan och gruppbildning, vilket också förutsätter fysisk närvaro i arbets- och projektgrupper. Därför beslutade kommunens ledningsgrupp rekommendera närvaro i arbetsgemenskapen i genomsnitt 2 dagar i veckan.

Efter att coronabegränsningarna upphört märkte man att distansarbetandet hade etablerats och ökat som ett arbets sätt. Ett projekt gällande utnyttjandet av kommunhusets lokaler startades med målet att få information om användningsgraden av kommunhusets lokaler och att utveckla användningen av dem och deras omformbarhet. Projektet fortsätter år 2023.

Serviceområdet för vård- och omsorg betjänade fortfarande kunderna även genom distanstjänster, och flera digitala tjänster och distansmöten har blivit praxis i det vardagliga arbetet.

## **Ledning av arbetshälsan**

### **Arbetshälsovårdens nyckeltal**

Då samhället öppnades efter pandemin ökade de fysiska mötena mellan människor, varför också lindrigare smittsamma sjukdomar började öka. Detta syntes också i helheten gällande arbetshälsan hos personalen i Kyrkslätt's kommuns tjänst (Tabell 7).

Tabell 7. Arbetshälsovårdens nyckeltal

Arbetshälsovårdens nyckeltal	Q1-Q4/2022	Q1-Q4/2021
Personalantal	2299	2217

Hälso-%	10	24
Sjukfrånvaro-%	4,5	3,7
Sjukfrånvarodagar/person'	16,3	13,5
Sjukfrånvaro som dagar totalt	37 293	29 876
Arbetshälsovårdens kostnader €/person ^	450	411
Andelen förebyggande (KL1)/sjukvårdsarbete (KL2) av totalkostnaderna %	68/32	70/30
Antalet besök på grund av sjukdom	3048	2650
Förhandlingar om arbetsförmågan	78	99

\*Sjukdagarna inom den kommunala sektorn var i genomsnitt 16,7 år 2021

^ Kostnaderna inom serviceområdet i genomsnitt 578 €.

Hälso-% minskade betydligt jämfört med tidigare år: 2020: 25 %, 2021: 24 %, 2022: 10 %. Sjukfrånvaron ökade med 20 % och kostnaderna med 9 % från år 2021 till år 2022. Sjukmottagningsbesöken ökade med 15 %. Självanmäld frånvaro ökade med 51 % och frånvaro på grund av infektioner med 69 % jämfört med året innan. Frånvaro av mentala skäl minskade med 21 % och frånvaro på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen med 17 % jämfört med år 2021. Också antalet förhandlingar om arbetsförmåga minskade i jämförelse med föregående år (99 -> 78).

Utfallet av pensioneringar framgår ur tabell 8. Medelåldern för de som avgick med pension var 64,5 år.

Tabell 8. Pensionerade och invalidpensioner samt rehabiliteringsstöd

	Pensionerade	De pensionerades ålder
Ålderspension	39	64,51
Full sjukpension	4	58,75
Rehabiliteringsstöd	3	51,67
<b>Totalt</b>	<b>46</b>	<b>63,17</b>

Anvisningen om arbetshälsa 2023 utarbetades för kommunen för att utstaka tyngdpunktsområdena för arbetshälsan.

Coronaviruset påverkade kraftigt arbetet ännu år 2022. I enlighet med huvudstadsregionens arbetsgrupp fortsatte också Kyrksläpps kommun begränsningarna ännu i början av året, varför man i synnerhet inom städ- och kosthållstjänsterna blev tvungna att bereda sig på undantagssituationer på grund av frånvaro med anledning av det. Enheterna gav noggrannare anvisningar för utförandet av arbetet. Under år 2022 gav kommunen preciseringar i och med de ändrade nationella anvisningarna då det vid exponeringsfall inte längre alltid var möjligt att få intyg och karantänbestämmelser på grund av coronaviruset. Man fortsatte jobba på distans så mycket som möjligt.

THL fastställde Bobäck postnummerområde i Kyrkslätt som ett riskområde för fästingburen hjärninflammation fr.o.m. ingången av år 2021 och Masabys postnummerområde fr.o.m. mars 2022. Enligt denna bedömning rekommenderas vaccin för de som bor långvarigt på dessa områden. Om en anställd bodde permanent eller långvarigt i en fritidsbostad på ett riskområde enligt THL, får personen fästingvaccin avgiftsfritt på hälsocentralen i den egna kommunen.

Samarbetsgruppen beslutade 29.4.2022 uppdatera arbetshälsovårdens avtal om TBE-vaccin. Man konstaterade att yrkesbeteckningar ska läggas till i avtalet för serviceområdet för samhällstekniks del. Personer som vistas och rör sig i naturen under minst fyra veckors tid då marken inte är frusen och alltså exponeras kontinuerligt i sina arbetsuppgifter, behöver vaccinet.

Det ordnades också tyhy-verksamhet. Efter två års paus bjöds hela personalen också på risgrynsgröt till lillajul. Serviceområdet för samhällsteknik ordnade ett gemensamt tyhy-evenemang för sin personal i två delar, i juni och i augusti. På programmet var bl.a. en föreläsning om en bättre arbetsdag. De gemensamma tjänsternas personal promenerade och åt lunch i Meikos fina natur i september 2022.

## Arbetshälsoenkät

Arbetshälsoenkäten genomförs årligen för hela personalen. År 2022 genomfördes också en skild enkät för cheferna. För fjärde gången i rad använde man enkätverktyget som Keva erbjuder sin kundorganisation. Användning av samma verktyg möjliggör jämförelse med resultatet året innan och konkretiserar utvecklingstrenden. Liksom i fjol svarade kommunens arbetarskydd för det praktiska förverkligandet av arbetshälsan. Arbetarskyddet ombesörjer också informeringen som gäller enkäten.

Enkäterna besvarades elektroniskt och svaren dirigerades direkt till Kevas system. Kommunens arbetarskydd hämtade ur systemet uppgifterna gällande de enheter där minst fem personer hade besvarat enkäten. Kommunen fick uppgifterna om fördelningen inom de enheter där minst 10 personer hade besvarat enkäten. I chefsenkäten erbjuder Kevas system möjligheten också till öppna svar.



## Centrala observationer av resultaten av arbetshälsoenkäten

De bästa resultaten	De sämsta resultaten
Jag kan använda min kännedom och mina färdigheter mångsidigt 4,3.	Jag har tillräckligt med tid att göra mitt arbete 3,2.
Det råder en atmosfär av förtroende mellan mig och min chef 4,3.	Jag är nöjd med organisationens ledarskap 3,2.
Jag känner till min arbetsenhets mål 4,2.	Ledandet i organisationen baserar sig på öppenhet 3,4.

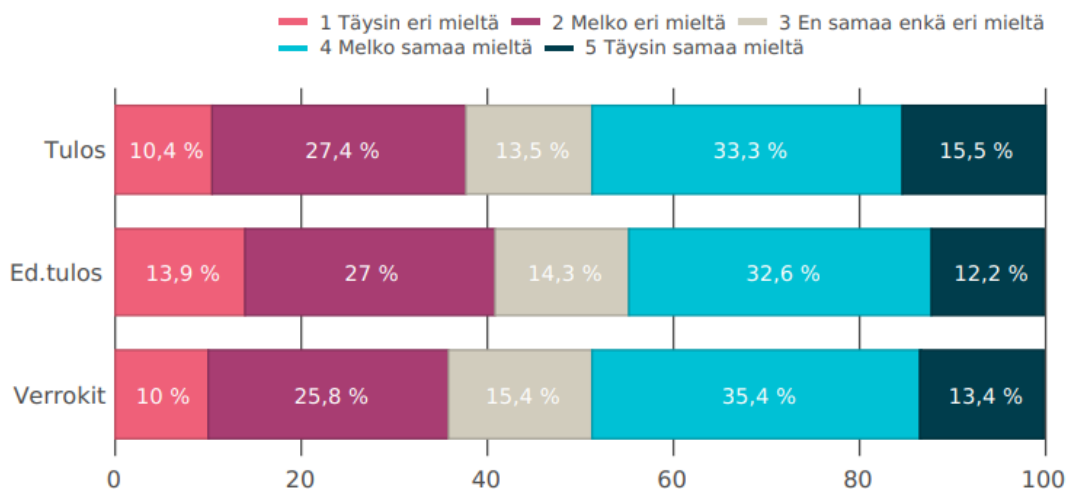
Skalan: 1 helt av annan åsikt 2 delvis av annan åsikt 3 varken av samma eller annan åsikt 4 delvis av samma åsikt 5 helt av samma åsikt

Ett procentuellt lägre antal svarade på enkäten (61,9 %) jämfört med året innan. År 2021 besvarade 62,5 % av personalen enkäten. 77,5 % av personalen skulle rekommendera kommunen som arbetsplats för sina vänner då motsvarande resultat i jämförelsekommunerna var 74,9 %.

I arbetshälsoenkäten 2022 kartlades utöver standardfrågorna åter det upplevda fysiska och psykiska våldet med särskilda frågor som skraddarsyddes kommunspezifikt i Kevas frågebatteri. 21 % av de som svarade (290 personer) uppgav att de i sitt arbete upplevt fysiskt våld under de senaste 12 månaderna. 33 % av de som svarade (456 personer) uppgav att de upplevt psykiskt våld. Personalsektionen har regelbundet följt med statistiken över våldet, och detta fortsätter man med även under år 2023.

I arbetshälsoenkäten år 2022 var medeltalen på hela kommunens nivå på så gott som alla punkter bättre än medeltalen året innan. På många frågor gavs det bästa medeltalet någonsin i enkäter som gjorts med detta enkätverktyg. Spridningen var precis som ifjol störst i frågor som gällde tillräckligheten av arbetstiden och respons av chefen.

## Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



I enheterna på serviceområdet för samhällsteknik gick man igenom resultaten och åtgärderna som fastslagits med anledning av dem i serviceområdets ledningsgrupp, där man också kom överens om serviceområdets gemensamma åtgärder. Resultaten presenterades i serviceområdets samarbetsgrupp.

De gemensamma tjänsternas resultat behandlades i november, och man konstaterade att utvecklingsobjekten till största delen blev sådana saker som utvecklingsprojektet, som startades i slutet av året, ger svaren till. Man beslutade i samförstånd med personalen fortsätta arbetet under våren 2023.

Resultaten gällande serviceområdet för bildning och fritid behandlades i servicegrupperna och i serviceområdets ledningsgrupp genast då de blev klara. De centrala observationerna och åtgärderna förelades serviceområdets samarbetsgrupp vid sammanträdet i februari.

Resultaten för serviceområdet för bildning och fritid var som helhet åter bra. Särskilt glädjande var medvetenheten om målen (4,3), möjligheten att utnyttja information och färdigheter mångsidigt (4,4) och förtroendet mellan chef och anställd (4,4). Så mycket som 81 % av de som svarade inom serviceområdet skulle rekommendera arbetsgivaren för andra. Följande teman som ska förbättras lyftes fram ur serviceområdets helhetsbild: exempelvis brådska, dvs. har den som svarat tillräckligt med tid att få jobbet gjort (3,0), samarbetet mellan enheterna (3,7) och introduktion (3,8). Avsikten med bildningstjänsternas organisationsreform (överbäggande och uppdatering av arbetsfördelning, uppgiftsbeskrivningar, processer och verksamhetsätt) är att bemöta den upplevda brådskan, i synnerhet vad gäller förvaltningen och ledningen. Man har gjort och tagit i bruk gemensamma moduler för introduktion, och vidareutvecklar introduktionshelheten. Samarbete och nedskärning av överlappande arbete är också centrala utvecklingsobjekt inom bildningstjänsterna år 2023.

## Enkät för cheferna

År 2022 genomfördes för första gången också en egen enkät om arbetshälsan för cheferna med Kevas verktyg. Enkäten besvarades av 82 % av cheferna. 75 % av cheferna skulle rekommendera kommunen som arbetsplats för sina vänner då motsvarande resultat i jämförelsekommunerna var 80 %.

De bästa resultaten	De sämsta resultaten
Jag är engagerad i mitt nuvarande arbete 4,3	Min arbetsgivares belöningspraxis är sporrande 2,1
Jag anser att jag är väl insatt i mina underställdas arbetshälsa och arbetsförmåga 4,2	Jag har tillräckligt med tid att utveckla mitt kunnande i arbetet 2,3
Jag anser att mitt kunnande är lämpligt i förhållande till kraven i mitt arbete 4,2	Jag upplever att min arbetsbelastning är passlig för tillfället 2,7

Skalan: 1 helt av annan åsikt 2 delvis av annan åsikt 3 varken av samma eller annan åsikt 4 delvis av samma åsikt 5 helt av samma åsikt

Belastande faktorer i de öppna frågorna var bland annat tidsbristen och fragmentering. Utvecklingsobjekten som identifierades på basis av enkäten har vidarebefordrats och t.ex. chefernas självledarskap har stötts och de har utbildats regelbundet. Man startade också ett månatligt infomöte, Chefskaffet, där man informerar om aktuella ärenden och bl.a. diskuterar utvecklingsbehov.

## Arbetsolycksfall

År 2022 råkade personalen ut för 203 händelser som ersatts av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen från försäkringsbolaget eller som behandlats av försäkringsbolaget. Året innan var antalet 213. Antalet arbetsreseolyckor var 58 (året innan 50 st.).

Olycksfrekvensen som räknas på basis av olycksfall LT13 (det vill säga antalet olycksfall som lett till minst tre sjukdagar per en miljon arbetstimmar) sjönk till 5,2. Året innan var motsvarande värde 9,3. Värdet år 2022 kan ännu stiga efter referenstidpunkten, då försäkringsbolaget avslutar pågående behandlingar av olycksanmälningar.

Antalet allvarliga arbetsolyckor har förblivit oförändrat i flera års tid. Åren 2017–2022 har det årligen inträffat 4–6 allvarliga arbetsolyckor. År 2022 inträffade 3 sådana allvarliga arbetsolyckor, och de ledde till sjukfrånvaro i minst 30 dagar.

Arbetarskyddet utreder arbetsolyckor. Avsikten med undersökningen är att finna den grundläggande orsaken till arbetsolyckorna och därigenom förhindra att motsvarande olyckor sker i framtiden. De arbetarskyddsfullmäktige utför en olycksutredning och skriver en rapport som behandlas vid arbetsplatsmöten och i sektorernas arbetarskyddsgrupper. Arbetsreseolyckorna ingår inte i undersökningen.

De vanligaste orsakerna till arbetsolyckor var halkning och fall. Det gjordes 12 stycken anmälningar till försäkringsbolaget om misstanke om Covid-19-yrkessjukdom, av vilka fyra ersattes som yrkessjukdom.

År 2022 anmäldes sammanlagt 1 191 (1 094) säkerhetsobservationer till arbetarskyddet. Covid-19 var en bidragande faktor i 181 (67) av meddelandena. Det lämnades 551 (570) anmälningar om våld eller hot om våld. I nästan hälften av fallen var det fråga om klösning, bitande, spottande, krossning eller slag.

## Ledning och chefsarbete

### Ledning

Kommunens ledningssystem baserar sig på kommunallagen och Kyrksläotts kommuns förvaltningsstadga, enligt vilken kommunens ledning baserar sig på god förvaltning, kommunstrategin, budgeten och ekonomiplanen samt övriga beslut av kommunfullmäktige.

Kommunens organisation utgjordes av gemensamma tjänsterna och serviceområdet för vård och omsorg, serviceområdet för bildning och fritid och serviceområdet för samhällsteknik.

År 2022 varierade kommunens ledningsgrupps sammansättning med anledning av personalomsättningen under året. Man började utveckla ledningsgruppens verksamhet i slutet av året, och började bland annat publicera sammanträdesprotokoll i intranet.

Det centrala fokuset för ledningen och cheferna inom serviceområdet för bildning och fritid riktades till besittande och verkställande av den nya kommunstrategin som trädde i kraft i början av år 2022. Man bearbetade olika temaområden inom strategin gemensamt under en strategidag för cheferna och förvaltningen. Strategiarbete utfördes också inom servicegruppernas ledningsteam och inom varje enhet inom bildnings- och fritidstjänsterna. Målet med arbetet var att skapa en gemensam förståelse för strategins betydelse för utvecklingen av bildningstjänsterna och å andra sidan bygga en uppfattning för alla i personalen om sitt eget arbete som en del av genomförandet av kommunstrategin.

Även ledningsgruppen för serviceområdet för bildning och fritid utvecklade sitt eget arbete år 2022. Resultatet blev en handbok för ledningsgruppen vilken inkluderade en beskrivning av ledningsgruppens uppgift, verksamhetssätt och årsklocka. Processen sammanlänkade och strukturerade det veckovisa arbetet, stärkte det strategiska arbetsgreppet och förtydligade medlemmarnas roller. Beträffande arbetet behandlade man ledningen av serviceområdet för bildning och fritid och dess roll i kommunreformen: vad inledandet av välfärdsområdet betyder ur ledningsgruppsarbetets perspektiv. Man fortsätter detta utvecklingsarbete och utvärderingen av det systematiskt som ledningsgruppens eget arbete också år 2023 och i framtiden.

Inom serviceområdet för samhällsteknik finns en ledningsgrupp som sammankommer varannan vecka. Ledningsgruppens uppgift är genomförande av kommunstrategin och budgeten, utveckling av serviceområdets verksamhet, rapportering och uppföljning av ekonomin och samordning av den operativa verksamheten. I ledningsgruppen behandlas i synnerhet riktlinjer gällande personalen och ekonomi- och förvaltningsärenden, samordning av beredning och verksamhet och rapportering och uppföljning av ekonomin. För ledningsgruppen uppgörs årligen en egen verksamhetsklocka. Serviceområdets ledningsgrupp planerar placeringen av personalen enligt resurserna som blir lediga för serviceområdet ur hela serviceområdets perspektiv. Utöver ledningsgruppen verkar också en utvidgad sammansättning.

Organisationen i serviceområdet för samhällsteknik bedömer kontinuerligt organisationens funktionalitet, och vid behov utvecklas den. Det gjordes förändringar inom serviceområdets organisation fr.o.m. 28.11.2022. Målet är en flexibel och låg organisationsstruktur.

## Samarbete

I tabellerna 9 och 10 har avtalsvis beskrivits hela personalen och personalen som har ett avtalsförhållande som är i kraft tillsvidare. Av kommunens ordinarie personal hörde 37 % till AKTA:s avtalsområde. Det näst största avtalsområdet är UKTA, som omfattade nästan 32 % av personalen.

Tabell 9. Hela personalen inom olika avtal

	2022	
	Antal personer	Procentandel
Social- och hälsotjänsterna	513	21,36 %
AKTA	897	37,34 %
LÄKTA	43	1,79 %
Ospecificerad	3	0,12 %
UKTA	833	34,68 %
EP	86	3,58 %
TIM-AKA	27	1,12 %
<b>Olika personer sammanlagt</b>	<b>2 402</b>	<b>100,00 %</b>

Tabell 10. Ordinarie inom olika avtal

	2022	
	Antal personer	Procentandel
Social- och hälsotjänsterna	420	23,36 %
AKTA	667	37,10 %
LÄKTA	33	1,84 %
UKTA	570	31,70 %

EP	83	4,62 %
TIM-AKA	25	1,39 %
<b>Olika personer sammanlagt</b>	<b>1 798</b>	<b>100,00 %</b>

Kommunens samarbetsgrupp sammankom regelbundet en gång i månaden. Kommunens samarbetsgrupp fungerar också som arbetarskyddskommission och behandlar frågor som gäller arbetarskyddssamarbete på kommunnivå. Serviceområdenas egna samarbetsgrupper samlades också i enlighet med sina sammanträdeskalendrar. I samarbetsgrupperna behandlades frågor som påverkar personalen i enlighet med samarbetslagen. Föredragningslistorna och protokollen finns till personalens förfogande.

Under år 2022 sades flera lokala avtal upp med anledning av välfärdsområdesöverföringen.

## Kunderfarenheten som utgångspunkt för utvecklingen av verksamheten

Inom serviceområdet för bildning och fritid undersöker man kundbelåtenheten regelbundet ur småbarnspedagogikens, undervisningens och fritidskundernas perspektiv. Verksamheten utvecklas på basis av kundresponser och som en del av strategiutvecklingen.

Också inom serviceområdet för samhällsteknik är kundbelåtenheten utgångspunkten för utvecklingen av verksamheten. Personalen inom serviceområdet för samhällsteknik och de gemensamma tjänsterna deltog som pilotgrupp i utbildningsprogrammet för servicekunnande, vars mål var att utveckla kundservicefärdigheterna och kunderfarenheten. Avsikten är att fortsätta utbildningen för följande grupper.

Byggnadstillsynens mål för år 2022 var att besvara kundernas meddelanden inom 10 dagar och behandla byggloven inom åtta veckor i medeltal (56 kalenderdagar). Till Lupapiste inkom under året 623 begäran om rådgivning, vilka man besvarade inom i genomsnitt 3,88 dagar. Det lämnades 134 st. bygglov för nybyggnader, och den genomsnittliga handläggningstiden var 46 kalenderdagar i början av åren.

Inom servicegruppen för lokaltjänster var målet att ordna serviceproduktion effektivt och flexibelt samt utgående från kundens behov så att kundbelåtenheten är på god nivå. Enkäter om kundbelåtenheten utfördes inom städ- och kosthållstjänsterna. Inom städtjänsterna var medeltalet över 3 och förenligt med städnivåkraven och servicebeskrivningarna. Inom kosthållstjänsterna var kundbelåtenheten på god nivå.

Inom serviceområdet för samhällsteknik erbjöd man dem som arbetade på platsen möjligheten att använda vanliga munskydd och rekommenderade att man använde ventilfria FFP-masker vid kundmötena.

På Kyrklätts kommuns webbplats finns responskanaler via vilka man kan samla kunderfarenheter och andra aktuella ärenden. På kommunens webbplats hänvisas kommuninvånarna också att delta och använda sina påverkningsmöjligheter.

Man har skapat möjligheter för kommuninvånarna till delaktighet och växelverkan i kommunens olika utvecklingsprojekt via en digital plattform. Via olika digitala tjänster kan man också ge aktuella och mycket informativa uppgifter om pågående projekt i realtid.