



Tid 20.09.2023 kl. 17:06 - 19:36

Plats Kyrklätts kommunhus, sammanträdesrummet Kajanus, 5:e våningen

Behandlade ärenden:

§	Rubrik	Sida
§ 38	Sammanträdets laglighet och beslutförhet	3
§ 39	Justering av protokollet och val av protokolljusterare	4
§ 40	Justering av de uppgiftsrelaterade lönerna för yrkesgrupper som lider av brist på arbetskraft inom småbarnspedagogiken från och med 1.1.2024	5
§ 41	Verksamhetsmodellen Aktivt stöd fr.o.m. 1.10.2023	8
§ 42	Epassis förmånsutbud år 2024	9
§ 43	Utfallet av Kyrklätts Vattens resultatlönesystem 1–7/2023	11
§ 44	Övriga ärenden	12



Deltagare

	Namn	Kl.	Uppgift	Ytterligare information
Närvarande medlemmar	Lankinen Arttu	17:06 - 19:36	ordförande	
	Jäntti Maija	17:06 - 19:36	vice ordförande	
	Forssén Anita	17:06 - 19:36	ledamot	
	Kaihlaranta Kati	17:06 - 19:36	ledamot	
	Toikka Anna-Mari	17:06 - 18:48	ledamot	
	Parkkonen Teija	17:06 - 19:36	tf. personaldirektör, föredragande	
	Vesiluoma Anu	17:06 - 18:05	chef för småbarnsfostran	
	Suihkonen Jaana	17:06 - 19:36	förvaltningsdirektör	
	Bergström Pia	17:06 - 19:36	protokollförare	
Frånvarande	Engström Miika			
	Grönlund Jyki			

Underskrifter

Arttu Lankinen
ordförande

Pia Bergström
protokollförare

Justering av protokollet Protokollet är justerat och godkänt 25.9.2023

Anita Forssén
protokolljusterare

Maija Jäntti
protokolljusterare

Framläggning av protokollet

Det justerade protokollet hålls offentligt framlagt på kommunens webbplats
26.09.2023



Sammanträdets laglighet och beslutförhet

Personalsektionen 20.09.2023 § 38

Beslutsförslag	Ordföranden konstaterar sammanträdet vara lagligen sammankallat och beslutfört.
Beslut	Sammanträdet konstaterades vara lagligen sammankallat och beslutfört.



Justering av protokollet och val av protokolljusterare

Personalsektionen 20.09.2023 § 39

Beredare	ledande translator Pia Bergström, 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: Fredag 22.9.2023 skickas protokollet per e-post till protokolljusterarna, som meddelar sitt godkännande senast måndag 25.9.2023. Om sekreteraren inte får ett meddelande om godkännande senast vid denna tidpunkt, anses protokollet vara godkänt. Protokollet undertecknas elektroniskt. Protokollet är offentligt framlagt tisdag 26.9.2023 på kommunens webbplats.
Beslut	Personalsektionen beslutade enhälligt enligt förslaget. Anita Forssén och Maija Jäntti valdes till protokolljusterare.

Justering av de uppgiftsrelaterade lönerna för yrkesgrupper som lider av brist på arbetskraft inom småbarnspedagogiken från och med 1.1.2024

Personalsektionen 20.09.2023 § 40
681/01.02.01/2023

Beredare	direktören för småbarnsfostran Anu Vesiluoma fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	tf. personaldirektör Teija Parkkonen Personalsektionen beslutar att de uppgiftsrelaterade lönerna för de yrkesgrupper som lider av brist på arbetskraft höjs från och med 1.1.2024 enligt bilagan.
Behandling	Direktör för småbarnsfostran Anu Vesiluoma presenterade ärendet vid sammanträdet. Direktör för småbarnsfostran Anu Vesiluoma avlägsnade sig från sammanträdet efter behandlingen av detta ärende kl. 18.05.
Beslut	Personalsektionen beslutade enhälligt enligt förslaget.
För kännedom	HR-teamet, löneteamet, servicecheferna inom småbarnspedagogik, chefen för svensk småbarnspedagogik, daghemsföreståndarna
Redogörelse	Bakgrund Konkurrensen om utbildad och kunnig personal inom småbarnspedagogiken har blivit hårdare. Rekryteringen har redan en längre tid varit mycket utmanande, och bl.a. andelen behöriga lärare inom småbarnspedagogik har minskat ytterligare. Problemet är landsomfattande och drabbar i stor utsträckning det lilla antalet utbildningsplatser inom branschen. Situationen blir speciellt svår på grund av att man genom ändringen i lagen om småbarnspedagogik som gäller personalstrukturen eftersträvar att andelen personal inom småbarnspedagogik med högre utbildning år 2030 är 2/3 i stället för det nuvarande 1/3. Till exempel har Kommunarbetsgivarna beräknat att iakttagande av lagen om småbarnspedagogik skulle kräva utbildning av nästan 20 000 socionomer eller lärare inom småbarnspedagogik i hela landet senast år 2030. Detta innebär att antalet högutbildade som ska utbildas under de sju kommande åren ska överskrida antalet personer som för närvarande arbetar inom branschen. Säkerställande av den nuvarande personalens arbetsförhållanden och trivsel i arbetet är för närvarande en betydande uppgift inom kommunen. Tack vare flera faktorer som förbättrar kvarhållnings- och attraktionskraften förväntas bristen på arbetskraft inte bli värre. Den förbättras ändå inte väsentligt utan statliga åtgärder.

Åtgärder som främjar och stärker kvarhållnings- och attraktionskraften

Personalsektionen har genom sitt beslut (9.11.2022 § 54) främjat möjligheterna för personalen att söka sig till behörighetsutbildningar genom att göra det möjligt att kombinera examensinriktade studier med arbetet i form av avlönade närundervisningsdagar och praktikperioder.

Personalsektionen har också för att främja rekryteringar beslutat om fortsättning av användning av rekryteringstillägg (26.4.2023 § 24) och som en del av de åtgärder som förbättrar kvarhållnings- och attraktionskraften beslutat om personalförmåner för år 2024 (24.5.2023 § 30).

Justering av de uppgiftsrelaterade lönerna för yrkesgrupper som lider av brist på arbetskraft inom småbarnspedagogiken från och med 1.1.2024

Inom småbarnspedagogiken råder det brist särskilt på behöriga lärare och speciallärare inom småbarnspedagogik, daghemsföreståndare och socionomer inom småbarnspedagogik. Arbetsgivaren ska se till att den har tillräckligt med personal enligt definitionen i 25 § i lagen om småbarnspedagogik, dvs. personal som uppfyller respektive behörighetsvillkor, så att det lagstadgade syftet med småbarnspedagogiken kan uppnås och så att också stödbehoven hos barn med funktionsnedsättning och övriga barn kan tillgodoses. Arbetsgivaren ska som en del av kvarhållnings- och attraktionskraften och lyckad rekrytering se till att lönerna är konkurrenskraftiga och tidsenliga särskilt när det gäller yrkesgrupper som lider av brist på arbetskraft.

Enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal i kommunsektorn och det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn har den uppgiftsrelaterade lönen för tjänsteinnehavarna och arbetstagarna höjts med allmän förhöjning från och med 1.6.2023. Också den lokala justeringspotten har riktats in på en del av yrkesgrupperna inom småbarnspedagogiken från och med 1.6.2023: bl.a. lärare inom småbarnspedagogik, speciallärare inom småbarnspedagogik, daghemsföreståndare och barnskötare inom småbarnspedagogik. Effekten av den allmänna förhöjningen och den lokala justeringspotten på den uppgiftsrelaterade lönen är ändå inte tillräckliga för att kunna trygga tillräcklig personal och för att kunna lyckas bättre i rekryteringarna. Med tanke på kvarhållnings- och attraktionskraften är den totala lönen avgörande, och därför ska de uppgiftsrelaterade lönerna särskilt i fråga om de yrkesgrupper som lider av brist på arbetskraft också justeras liksom i andra kommuner.

Därför har kommunstyrelsen i sitt beslut som gäller ramen för uppgörande av budgeten för år 2024 (12.6.2023 § 196) reserverat sammanlagt 252 000 euro (finska nämnden för fostran och utbildning 214 000 euro och svenska nämnden för fostran och utbildning 38 000 euro) i löneanslag för anställning i de yrkesgrupper som lider av brist på arbetskraft.



De uppgiftsrelaterade lönerna för lärare inom småbarnspedagogik, speciallärare inom småbarnspedagogik, daghemsföreståndare och socionomer inom småbarnspedagogik föreslås höjas enligt bilagan med det ovan nämnda anslag som reserverats i budgeten för år 2024. Med det ovan nämnda anslaget möjliggörs justeringar av de uppgiftsrelaterade lönerna inklusive bikostnader från och med 1.1.2024 enligt bilagan.



Verksamhetsmodellen Aktivt stöd fr.o.m. 1.10.2023

Personalsektionen 20.09.2023 § 41
701/01.04.00/2023

Beredare	Tf. personaldirektör Teija Parkkonen fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	Tf. personaldirektör Teija Parkkonen Personalsektionen beslutar godkänna den uppdaterade verksamhetsmodellen för aktivt stöd. Den nya verksamhetsmodellen tas i bruk från och med 1.10.2023.
Behandling	Tf. personaldirektör Teija Parkkonen presenterade ärendet vid sammanträdet.
Beslut	Personalsektionen beslutade enhälligt enligt förslaget.
Redogörelse	Kyrklätts kommuns modell för Aktivt stöd utgör en del av ledarskapet som främjar arbetshälsan och arbetsförmågan. Modellen har tagits i bruk år 2016 och den har uppdaterats åren 2017, 2018, 2020 och 2022. Modellen föreslås uppdateras angående förhandlingarna om arbetsförmåga. Tidigare har HR-enheten skrivit promemoriorna från förhandlingarna om arbetsförmåga. I den uppdaterade modellen har ansvaret överförs till företagshälsovården. Målsättningen är att HR-enheten vid behov mer än tidigare stöder cheferna i uppgörandet av planerna samt följer upp förverkligandet av planerna. Ärendet har behandlats vid kommunens samarbetsgrupps sammanträde 08.9.2023.



Epassis förmånsutbud år 2024

Personalsektionen 20.09.2023 § 42
700/01.04.04/2023

Beredare	Tf. personaldirektör Parkkonen Teija fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	Tf. personaldirektör Parkkonen Teija Personalsektionen beslutar i enlighet med förslaget av kommunens ledningsgrupp att det inte görs ändringar i Epassis förmånsutbud (motions- och kulturförmån) för år 2024.
Behandling	Tf. personaldirektör Teija Parkkonen presenterade ärendet vid sammanträdet. Ordföranden förklarade diskussionen avslutad och konstaterade att ledamot Anita Forssén hade gett följande motförslag: Personalsektionen godkänner beslutsförslaget för resten av år 2023. Kriterierna för att få förmånen granskas på nytt innan 31.12.2023. I samband med granskningen av kriterierna beaktas den stora mängden säsongsarbetare och småbarnspedagogikens behov. Motförslaget understöddes av Maija Jäntti, Arttu Lankinen och Kati Kaihlaranta. Då ordföranden hörde sig för, godkändes ändringsförslaget enhälligt. Ledamot Anna-Mari Toikka avlägsnade sig från sammanträdet efter behandlingen av detta ärende kl. 18.48. Sektionen höll en paus kl. 18.48-18.51.
Beslut	Personalsektionen beslutade enhälligt godkänna beslutsförslaget för resten av år 2023. Kriterierna för att få förmånen granskas på nytt innan 31.12.2023. I samband med granskningen av kriterierna beaktas den stora mängden säsongsarbetare och småbarnspedagogikens behov.
Redogörelse	Kommunfullmäktige beslutade 19.6.2023 godkänna den nya personalförmånshelheten. Som nya förmåner tas i bruk en motions- och kulturförmån på 200 €/person/år (epassi). Kommunfullmäktige beslutade att de nya förmånerna skulle tas i bruk från och med 1.10.2023 (50 €/pers./1.10-31.12.2023). Dessutom beslutade man, att man före oktober 2023 strävar efter att utreda möjligheten att utvidga förmånsutbudet till mer omfattande än de ovannämnda från och med början av år 2024 eller



senare. Fram till 1.10.2023 ska det också fattas beslut om kriterierna för tillgången till epassi-förmånen. Kommunens ledningsgrupp beslutade 29.8.2023 att alla arbetstagare är berättigade till epassi-förmånen genast från början av anställningsförhållandet, med undantag för kortvariga inhoppare (under 13 dagar). Förmånen bestäms enligt förväntad arbetstid ändå så att den minsta möjliga förmånen är 50 €/person.

Kommunens ledningsgrupp föreslår att det inte görs ändringar i epassis förmånsutbud (motions- och kulturförmån) för år 2024.



Utfallet av Kyrkslätt Vattens resultatlönesystem 1–7/2023

Personalsektionen 20.09.2023 § 43

1327/01.02.01/2022

Beredare	Direktören för affärsverket Kyrkslätt vatten Antti Levänen, fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	Tf. personaldirektör Teija Parkkonen Personalsektionen antecknar uppföljningsrapporten för resultatlönesystemet i situationen 31.7.2023.
Behandling	Tf. personaldirektör Teija Parkkonen presenterade ärendet vid sammanträdet.
Beslut	Personalsektionen antecknade ärendet för kännedom.
Redogörelse	Direktionen för affärsverket Kyrkslätt vatten har 14.12.2022 § 56 beslutat ta i bruk ett med förslaget förenligt resultatlönesystem för vattenförsörjningsverket för år 2023. Enligt systemet följs resultatlönesmålen upp några gånger om året. Förutsättningarna för resultatlön har hittills uppnåtts enligt följande: <ol style="list-style-type: none">1. Affärsverkets resultat är bättre än det budgeterade resultatet: Räkenskapsårets resultat uppnås inte.2. Under året har inga allvarliga störningar, som t.ex. en omfattande vattenepidemi, inträffat i affärsverkets verksamhet: Inga allvarliga störningar har inträffat.3. Inga allvarliga arbetsolycksfall som skulle ha lett till allvarliga bestående men eller dödsfall har skett i affärsverkets verksamhet: Inga allvarliga arbetsolycksfall har inträffat. Uppföljningsrapporten över verksamhetsmålen ingår som bilaga. I situationen 31.7 skulle det finnas en möjlighet att uppnå 90 % av målen.



Övriga ärenden

Personalsektionen 20.09.2023 § 44

- HR-nyckeltal och företagshälsovårdens nyckeltal
- Effektivisering av verksamhet: processändringar
- Personal- och utbildningsplan 2024
- Plan för jämställdhet och likabehandling 2024
- Uppdatering av avtalet med Kommunrekry



Anvisning för sökande av ändring gäller paragraferna: § 38, § 39, § 40, § 41, § 42, § 43, § 44

Besvärsförbud

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