



PERSONALBERÄTTELSE 2024

 KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Samarbetsgruppen 7.5.2025
Personalsektionen 7.5.2025
Kommunstyrelsen 12.5.2025
Kommunfullmäktige 19.5.2025

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

TILL LÄSAREN 3

1 YHDESSÄ - TILLSAMMANS 4

2 UTVECKLANDE PERSONALRESURSER 5

2.1 Nyckeltal för personalen 5

2.2 Tjänste- och arbetskollektivavtalen 8

2.3 Strukturella ändringar 10

2.4 Belöningsystem och uppmärksammande av personalen 10

2.5 Samverkan är samarbete 11

2.6 Utveckling av jämställdhet och likabehandling 11

3 KUNNANDE OCH FÖRNYELSE..... 13

3.1 Tillgången till personal 13

3.2 Förändringar i arbetslivet och kompetensutveckling 14

4 LEDNING AV ARBETSHÄLSA 16

4.1 Välmående personal 16

4.2 Arbetarskyddet och företagshälsovården som stöd för arbetet..... 16

4.2.1. Utvecklingen av arbetarskyddets samarbetsverksamhet..... 17

4.2.2. Arbetarskyddsverksamhet 17

4.2.3. Företagshälsovård 19

4.3 Främjande av personalens arbetshälsa 20

4.3.1 Aktivt ledarskap 20

4.3.2 Till stöd för personalens arbetshälsa 20

5 LEDARSKAP OCH DELAKTIGHET 22

5.1 Att utvecklas som ledare 22

6 PLANERNA FÖR STRATEGISK UTVECKLING 23

7 SLUTLIGEN..... 24

Bilagor 24



TILL LÄSAREN

Välkommen att bekanta dig med Kyrksläotts kommuns personalberättelse!

Syftet med denna berättelse är att erbjuda en transparent och heltäckande bild av vår kommuns personal, dess utveckling och välbefinnande. Vi vill lyfta fram centrala framgångar, utmaningar och mål som rör vår arbetsgemenskap och dess kontinuerliga utveckling.

Berättelsen är riktad till organisationens alla intressentgrupper: ledningen, personalen och samarbetspartnerna. Jag hoppas att varje läsare hittar relevanta perspektiv och information i berättelsen.

- För ledningen erbjuder den ett informationsunderlag och en nulägesbild som stöd för strategiskt beslutsfattande och framtidsplanering.
- För personalen öppnar berättelsen möjligheter till delaktighet och påverkan genom en gemensam förståelse för nuläget.
- Samarbetspartner får en helhetsbild av riktningen för vår personalpolitik.
- För potentiella nya medarbetare erbjuder berättelsen en möjlighet att utvärdera Kyrksläotts kommun som arbetsgivare.
- Som gemenskap hjälper berättelsen oss att bygga ett ännu starkare och mer kompetent kollektiv.

Jag uppmuntrar dig att läsa berättelsen med eftertanke och fundera på hur vi tillsammans kan bygga en ännu bättre arbetsgemenskap. Samarbete och öppen dialog är nyckeln till framgång.

Med varma hälsningar,

Lea Pääkkönen

Personaldirektör, Kyrksläotts kommun



1 YHDESSÄ - TILLSAMMANS

Urvalet av innehåll i personalberättelsen grundar sig på rekommendationerna från KT Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna samt Kyrksläotts kommuns strategiska teman. Årets personalberättelse fokuserar på följande huvudteman:

- Personalstruktur och förändringar: centrala nyckeltal såsom personalstyrka, personalomsättning och rekryteringar. Dessutom beskrivs arbetet med jämställdhet och likabehandling inom personalen.
- Kompetensutveckling och förnyelse: utöver nyckeltal beskrivs några centrala förändringar i arbets- och kompetensmiljön.
- Arbetsvälmående och ork: hur vi har stöttat vår personal i vardagen.
- Ledarskap och delaktighet: hur vi har utvecklat vårt ledarskap och engagerat personalen.
- Strategisk utveckling: hur vi har inlett genomförandet av Kyrksläotts nya kommunstrategi för åren 2024–2030.

De mest betydande förändringarna i personalfrågor under 2024 var:

- Kyrksläotts nya kommunstrategi godkändes för åren 2024–2030. Strategin styr kommunens framtida verksamhet, inklusive all personalrelaterad utveckling. De centrala värdena i strategin, som godkändes våren 2024, är hållbarhet, tillit, öppenhet och mod. Övergripande teman i strategin är proaktiv och rättidig kommunikation, informationsledarskap samt främjande av välbefinnande för kommuninvånare och arbetstagare.
- Strukturella ändringar: År 2024 förberedde sig Kyrksläotts kommun på en betydande förändring i organiseringen av arbetskraftstjänsterna. Statens arbets- och näringsbyråers (AN-byråernas) uppgifter beslutades att överföras till kommunerna från och med 1.1.2025, vilket ledde till att AN-byråerna avvecklades i slutet av 2024. Under 2024 förnyade Kyrksläotts kommun sin organisation för att stöda främjandet av livskraft och förbereda sig inför överföringen av AN-tjänsterna. Förnyelsen genomfördes genom interna tjänste- och uppgiftsarrangemang, utan att ny personal anställdes. Som ett resultat av förberedelserna grundades teamen för AN-tjänster i Kyrkslätt, Vichtis och Sjundeå från och med 1.1.2025, som en del av Kyrksläotts kommuns organisation för kommunutveckling. Samtidigt genomfördes en reform där en enhet för livskraftstjänster skapades inom kommunutvecklingssektorn. Denna enhet bildar en helhet av bostads- och näringspolitiska tjänster som omfattar både mål och genomförande.
- Kommunens förvaltningsstadga uppdaterades 1.9.2024. I och med denna förändring ändrades serviceområdet för samhällsteknik till samhällstekniska sektorn och från och med 1.1.2025 till kommunutvecklingssektorn. Serviceområdet för bildning ändrades till bildningssektorn och serviceområdet för gemensamma tjänster till sektorn för gemensamma tjänster.



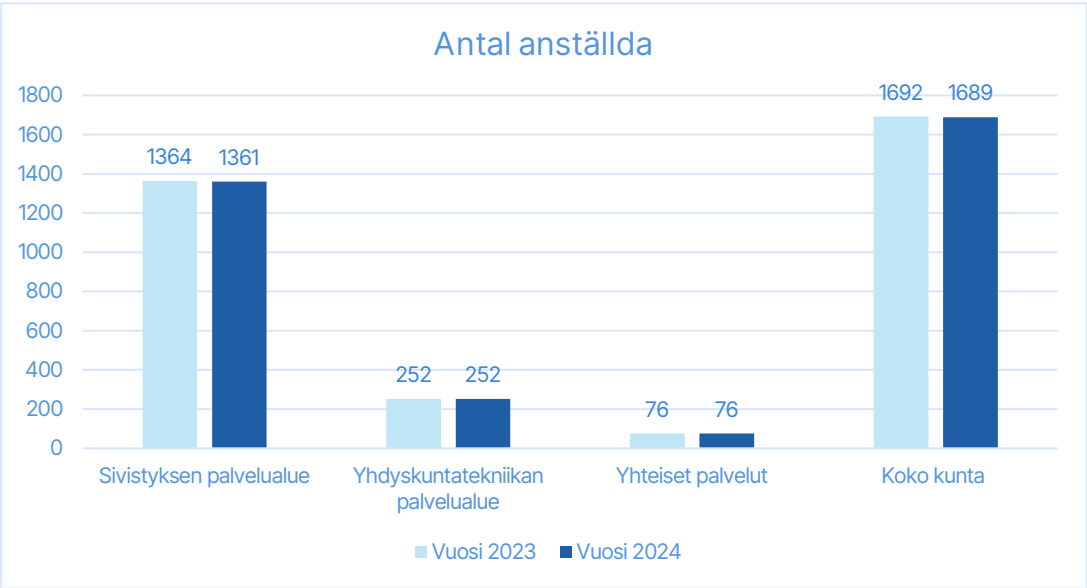
2 UTVECKLANDE PERSONALRESURSER

Kyrksläotts kommuns strategiska mål är att vara en stark bildningskommun där personalen mår bra och utvecklar sin kompetens. Arbetslivets fragmentering och föränderliga kompetenskrav förutsätter kontinuerlig kompetensutveckling, som är nära kopplad till utvecklingen av tjänster och verksamhet. I takt med att arbetsuppgifter och kompetenskrav förändras är det viktigt att identifiera personalens behov och stöda deras kunskande. Detta kräver förändringsberedskap av både organisationen och personalen – ett engagemang för lärande på alla nivåer. Det är avgörande att snabbt kunna reagera på förändringar i verksamhetsmiljön och att planera utvecklingen för att trygga kontinuiteten i arbetet. Uppföljningen av nyckeltal som beskriver personalen spelar en central roll i detta arbete.

2.1 Nyckeltal för personalen

Personalsituationen i Kyrksläotts kommun har förblivit i stort sett oförändrad vid en jämförelse mellan åren 2023 och 2024. I och med att ansvaret för att ordna social- och hälsovårdstjänster överfördes från kommunerna till välfärdsområdena den 1.1.2023, övergick 600 personer från kommunen till välfärdsområdet. Detta förändrade kommunens personalstruktur avsevärt.

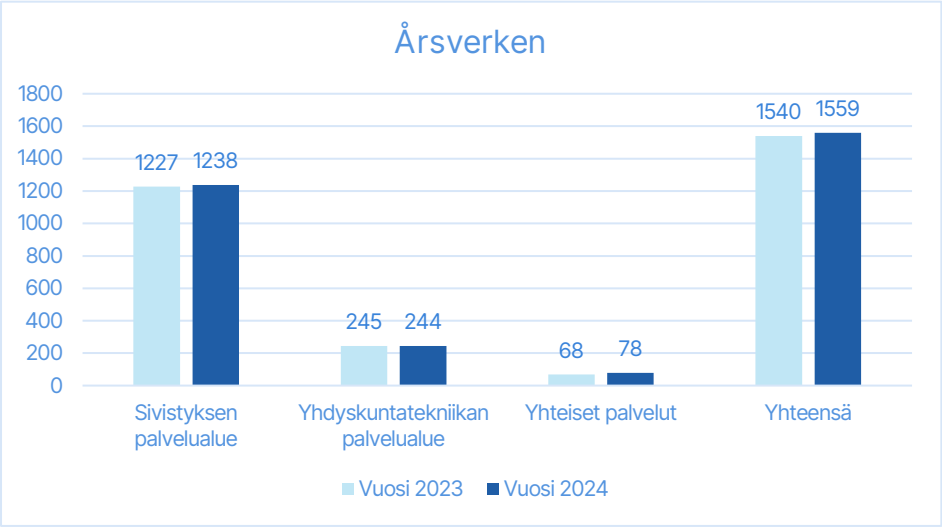
Den 31.12.2024 hade Kyrksläotts kommun totalt 1689 anställda, varav 1297 var tillsvidareanställda och 392 hade visstidsanställning. Antalet anställda förblev nästan oförändrat under jämförelseperioden. I följande tabeller presenteras centrala personalnyckeltal, vilka har avrundats.



Tabell 1. Personalstyrkan åren 2023 och 2024

Antalet anställda i kommunerna har ökat stadigt under de senaste 50 åren. Före överföringen av social- och hälsovårdstjänster (SOTE-reformen) utgjorde välfärdssektorns löntagare 51% av kommunernas personal, medan övriga kommunsektorns anställda utgjorde 49%¹. Kommunernas arbete baserar sig i huvudsak på permanenta uppgifter, vilket innebär att det totala antalet anställda inte har förändrats märkbart. År 2025 sker en betydande förändring då arbets- och näringstjänsterna överförs från staten till kommunerna. År 2024 hade kommunen, utöver tillsvidareanställda och visstidsanställda, anställt 57 sommarjobbare och 8 högskolepraktikanter inom olika sektorer.

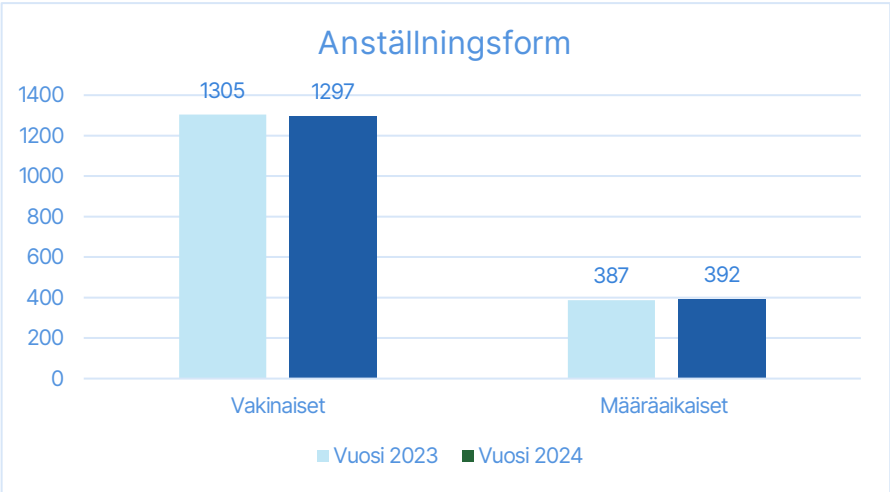
Ett årsverke beskriver den arbetsinsats som motsvarar en heltidsanställning. Som löntagare räknas både tillsvidareanställda och tillfälligt anställda personer vars arbetsinsats ersätts med lön². Antalet årsverken har förblivit relativt stabilt under de senaste åren: år 2024 uppgick antalet till 1559 och år 2023 till 1540 (avrundade siffror).



Tabell 2. Årsverken (HTV2) åren 2023 och 2024

Antalet årsverken i Kyrkslätt är lägre än det faktiska antalet anställda. Vid beräkning av årsverken omvandlas deltidsanställda till heltidsanställda. År 2024 hade Kyrkslätt kommun totalt 225 deltidsanställda. Deras arbetsinsats motsvarar, avrundat till hela tal, cirka 130 årsverken, vilket förklarar skillnaden mellan antalet årsverken (HTV2) och det totala antalet anställda.

Kommunen följer årligen upp förändringar i antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda. Antalet tillsvidareanställda har minskat med åtta, medan antalet visstidsanställda har ökat med fem.



Tabell 3. Anställningsform åren 2023 och 2024

Förändringen i antalet tillsvidareanställda följer linjerna från föregående år. Totalt lämnade 122 anställda



kommunen år 2024 (samma antal som år 2023), och 80 nya anställda tillkom (98 år 2023). Av dem som slutade gick 23 i pension, varav 13 från bildningstjänsterna och 10 från samhällstekniska tjänsterna. Ingen inom de gemensamma tjänsterna gick i pension. Personalomsättningen bland tillsvidareanställda i kommunen var 8,6 % år 2024, jämfört med 8,2 % året innan.

Antalet tillsvidareanställda förblev i stort sett oförändrat från föregående år. År 2024 slutade 122 personer i kommunen, exakt samma antal som år 2023. Antalet nya anställda var 80, jämfört med 98 år 2023.

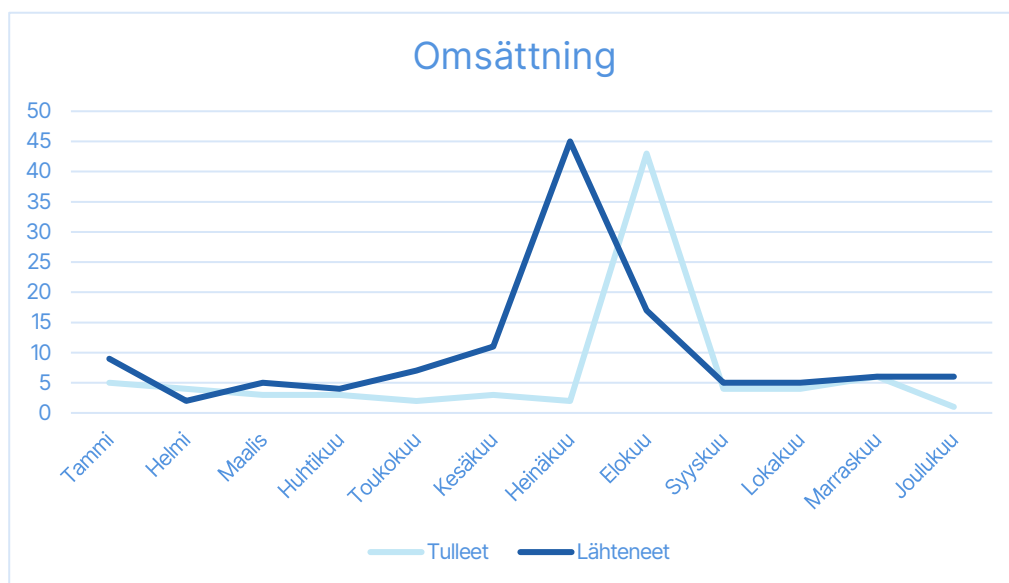
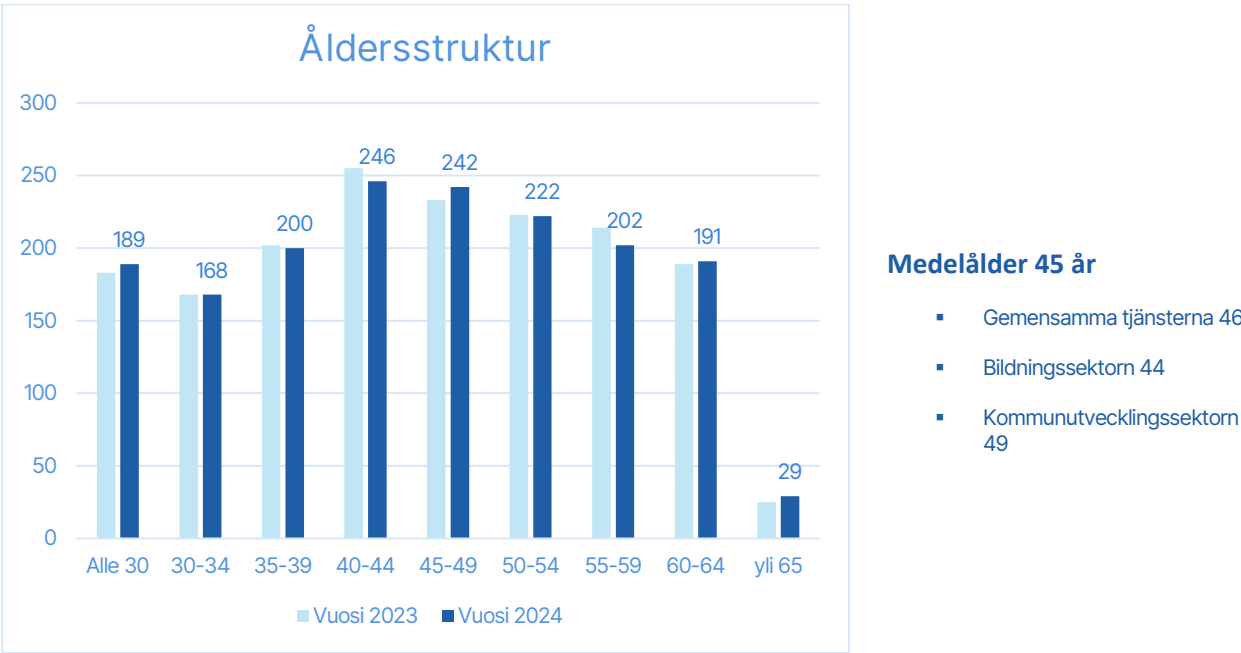


Bild 1. Personalomsättning under åren 2023 och 2024

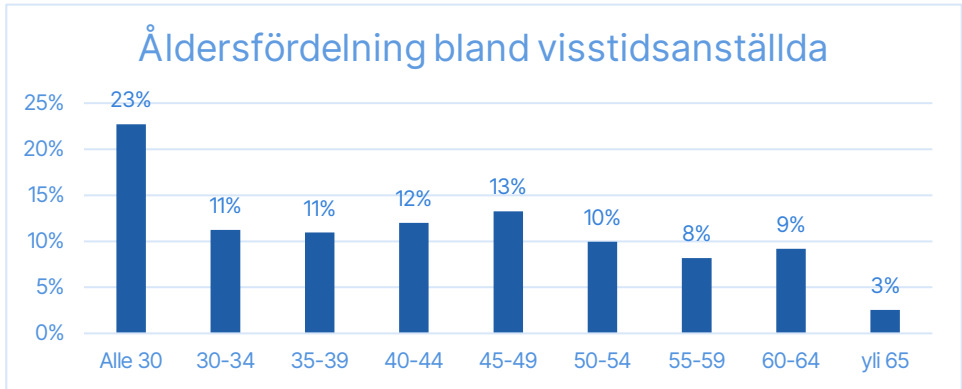
Under sommaren ökar personalomsättningen bland dem som arbetar med undervisnings- och handledningsuppgifter, eftersom deras anställningar ofta är tidsbegränsade. Kommunen har många lärare och handledare vars arbets- eller tjänsteförhållanden endast varar under höst- och/eller vårterminen eller hela läsåret. Därför slutar fler anställda i sina uppgifter under sommaren och vid årsskiftet. I augusti, när skolor och daghem inleder sin verksamhetsperiod, anställs många nya arbetstagare. Detta fenomen är vanligt inom hela kommunsektorn.

Inom kommunsektorn granskas åldersstrukturen enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivaren KT:s anvisningar i femåriga intervaller, där den första gruppen består av anställda under 30 år. Nedan visas en illustration över situationen i Kyrkslätt.



Tabell 4. Personalens åldersstruktur och medelålder år 2024

Efter pensionsreformen år 2017 har andelen kommunanställda över 60 år ökat jämnt. Den ökade förväntade livslängden och behovet av att förlänga arbetskarriärer har lett till att pensionsåldern fastställs individuellt för varje åldersklass. Detta har ökat sysselsättningen bland personer över 60 år och numera även bland dem över 65 år. Denna utveckling syns även i Kyrksläotts kommuns personalstruktur. Lagändringen i arbetarskyddslagen från 1.6.2023 ålägger arbetsgivare att främja sysselsättningen för personer över 55 år, vilket ytterligare betonar vikten av åldersmedvetet ledarskap och stöd för arbetsförmåga. I Kyrkslätt är den visstidsanställda personalen yngre än de fast anställda. Nästan en femtedel av de visstidsanställda är under 30 år, vilket följer den nationella trenden.³



Tabell 5. Åldersfördelning bland visstidsanställda procentuellt

2.2Tjänste- och arbetskollektivavtalen

I Kyrksläotts kommun tillämpas fyra kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal: allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn (AKTA), tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonal i kommunsektorn (UKTA), tjänste- och arbetskollektivavtalet för

kommunsektorns tekniska personal (TS) samt arbetskollektivavtal för kommunsektorns timavlönade personal (TIM-AKA). Majoriteten av kommunens anställda omfattas av det allmänna avtalet (AKTA) och undervisningsavtalet (UKTA).

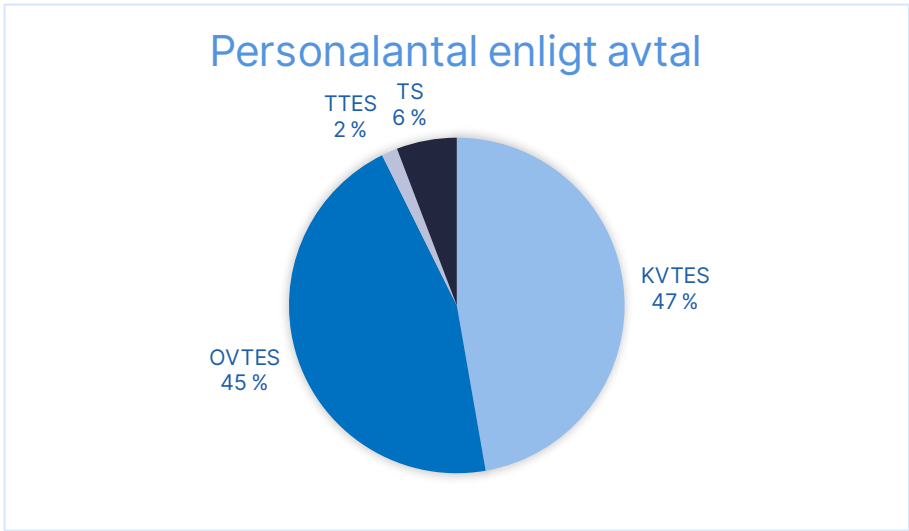


Bild 2. Personalantal enligt avtal

Lönen inom kommunsektorn baseras på uppgifternas kravnivå, vilket utgör grunden för uppgiftsrelaterad lön. Individuella tillägg betalas utifrån arbetsresultat och yrkesskicklighet. Tillägg som är bundna till anställningstid grundar sig på arbetsår, som namnet antyder.

Ersättning för arbetstid betalas för arbete som utförs utanför ordinarie arbetstid, såsom kvälls-, natt-, helg- och helgdagsarbete samt för jour, mertid och övertid. För undervisningspersonalen är övertidsersättningar en del av lönen för ordinarie arbetstid.

Avtalsperioden inom kommunsektorn gäller 1.5.2022–30.4.2025. För år 2024 betalades en allmän förhöjning på 2,27 % från och med 1.6.2024 samt en lokal justeringspott och en lokal pott enligt löneutvecklingsprogrammet. Nedan presenteras Kyrksläotts kommuns löneutgifter för år 2024. Siffrorna inkluderar även bikostnader och arvoden.

	BS 2023	BU 2024	Tot. 2024	BU/Tot. skillnad 2024	Utfall % 2024
Gemensamma tjänsterna	-5 558 063	-6 070 298	-5 850 102	220 196	96,40 %
Bildningssektorn	-64 089 773	-67 304 414	-66 079 842	1 224 572	98,20 %
Samhällstekniska sektorn	-10 571 148	-12 164 280	-11 067 181	1 097 099	91,00 %
Affärsverket Kyrksläotts vatten	-1 423 078	-1 571 136	-1 485 663	85 473	94,60 %
Totalt	-81 642 061	-87 110 128	-84 482 787	2 627 341	97,00 %

Tabell 6. Utvecklingen av lönekostnader år 2024

Sedan jämställdhetslagen trädde i kraft år 2015 har det föreskrivits att kommunerna ska göra en lönekartläggning vart tredje år. Syftet med kartläggningen är att utreda om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatsen⁴⁾. Enligt statistik från Kommunarbetsgivarna KT är arbetsuppgifter inom kommunsektorn starkt könssegregerade, och år 2019 var cirka 80 % av kommunanställda kvinnor. Kvinnors inkomster uppgick i genomsnitt till 88 % av männens inkomster.

Lönekartläggningen omfattar endast grupper där det finns minst sex kvinnor och sex män ⁴⁾.

I Kyrkslätt genomfördes en lönekartläggning år 2024. Många personalgrupper kunde inte granskas eftersom de innehöll färre än åtta kvinnor eller män. I de granskade grupperna var andelen kvinnor i genomsnitt 75 %. Om de tekniska områdena exkluderas, var andelen kvinnor 81 %. Inom de tekniska lönegrupperna var andelen kvinnor 41 %.

2.3 Strukturella ändringar

År 2024 förberedde sig Kyrkslätt kommun på en betydande förändring i organiseringen av arbetskraftstjänsterna. Statens arbets- och näringsbyråers (AN-byråernas) uppgifter beslutades att överföras till kommunerna från och med 1.1.2025, vilket ledde till att AN-byråerna avvecklades i slutet av 2024. Kyrkslätt fungerar som ansvarskommun på Kyrkslätt, Vichtis och Sjundeå sysselsättningsområde och som arbetsgivare för sysselsättningsområdets personal.

Under våren 2024 ordnade Kyrkslätt kommun allmänna informations- och diskussionstillfällen för statens personal. Sysselsättningsområdet fick i juni 2024 information om den personal som skulle överföras från staten, och under resten av året fördjupades dialogen och informationsutbytet med den personalen som skulle överföras. Under 2024 förbereddes en så smidig övergång som möjligt för personalen, och det säkerställdes att löneutbetalningen skulle fungera korrekt.

Från statliga ämbetsverk överfördes 39 personer till kommunen, och under hösten 2024 rekryterades 13 nya arbetstagare. Fyra personer överfördes internt inom kommunen. Kyrkslätt kommunstyrelse inrättade 52 tjänster inom sysselsättningsområdet. Majoriteten av personalen arbetar med uppgifter inom personkund- eller arbetsgivartjänsterna.

Som en del av förberedelserna beslutades det att Navigatorn samt kommunens integrationsservice inklusive personal skulle överföras till sysselsättningsområdets servicegrupp, för att tjänsterna inom arbetskraftsförvaltningen organisatoriskt skulle komma närmare varandra.

Denna förändring genomfördes samtidigt som kommunorganisationen vidareutvecklades för att stärka främjandet av livskraft. Kyrkslätt genomförde en organisationsreform där kommunutvecklingssektorn bildades. Kommunutvecklingssektorn är indelad i fem olika servicegrupper: städ- och kosthållstjänster, lokaltjänster, infratjänster, livskraftstjänster och sysselsättningsområdets tjänster. Utöver dessa hör även Kyrkslätt Vatten till kommunutvecklingssektorn.

I och med förändringen överfördes sex personer från sektorn för gemensamma tjänster till kommunutvecklingssektorn. Av dessa övergick tre till den nya servicegruppen för livskraftstjänster och tre till sysselsättningsområdet.

Utöver sysselsättningsområdets helhet skapades i kommunen även en ny helhet för livskraftstjänster. Servicegruppen för livskraftstjänster svarar för kommunens planläggning, markanvändning, näringslivs- och turismtjänster, byggnadstillsyn och miljövard samt geodatatjänster.

2.4 Belöningssystem och uppmärksammande av personalen

I Kyrkslätt belönas anställda med en penninggåva när de fyller 50 eller 60 år. Även arbetstagare som har varit i kontinuerlig tjänst i 20, 30 eller 40 år samt de som går i ålderspension uppmärksammas.

Kyrkslätt kommun använder Epassi, som erbjuder personalen ett saldo på 200 euro att använda för

motions- och kulturförmåner. Förmånen gäller för anställda som har arbetat i kommunen i minst tre månader. Den gäller inte för korttidsanställda, deltidsanställda timlärare eller personer som är frånvarande från sitt anställningsförhållande.

Andra personalförmåner är gratis simning i Kyrksläotts simhall samt möjligheten att boka Mariefred kostnadsfritt. Dessutom får kommunens personal rabatter hos sju olika företag genom att visa sitt personalkort. Företagshälsovården överstiger den lagstadgade nivån. Från början av 2024 har anställda kunnat använda Terveystalos tjänster på vilken enhet som helst vardagar kl. 8–20. De har också möjlighet att besöka en företagshälsovårdspsykolog 1–5 gånger per år samt använda fysioterapeutens och näringsterapeutens tjänster.

Den 29 november 2024 arrangerades en Kyrkslättsgala för personalen. Under evenemanget fanns möjlighet att njuta av gemenskap, musik, ett mångsidigt program och god mat.

2.5 Samverkan är samarbete

Samverkan mellan arbetsgivaren och personalen grundar sig på lagen (Lag om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden 449/2007). Syftet med lagen är att främja samarbetet mellan arbetsgivarna och arbetstagarna, säkerställa personalens möjligheter att påverka och förbättra effektiviteten i den kommunala serviceproduktionen samt personalens arbetslivskvalitet.

Att arbeta tillsammans i vardagliga frågor går smidigt när alla deltar i samarbetet. I representativ samverkan behandlas frågor som rör hela kommunens personal i kommunens samarbetsgrupp samt i sektorspecifika samarbetsgrupper. År 2024 sammanträdde kommunens samarbetsgrupp 11 gånger, bildningssektorns samarbetsgrupp 5 gånger och samhällsteknikens samarbetsgrupp 3 gånger. Utvecklingen av samarbetet är ett kontinuerligt arbete för att kunna behandla frågor tillsammans i ett tidigt skede. Kommunens huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige träffar regelbundet arbetsgivarens representanter, vilket främjar ett smidigt samarbete med låg tröskel.

Under år 2024 har det i samarbete med organisationerna förhandlats fram ett lokalt avtal om distansarbete, uppdatering av formuläret för studerandehandlingsarvode samt inlets lokala förhandlingar om grunderna för beviljande av prövningsbaserade arbets- och tjänstledigheter. Dessutom har lokala förhandlingar hållits om ersättning för deltagande i förtroendeorganens kvällsmöten för arbetstagare med flexibel arbetstid.

2.6 Utveckling av jämställdhet och likabehandling

Kyrksläotts kommuns plan för jämställdhet och likabehandling för personalen godkände 24.4.2024. Planens syfte är att säkerställa att alla anställda behandlas jämlikt och likvärdigt, att förebygga diskriminering samt att främja verklig jämlikhet inom kommunens tjänster.

Under beredningsfasen jämfördes andra kommuners jämställdhets- och likabehandlingsplaner, och Kyrksläotts egna planer och relevanta dokument kartlades. Det identifierades att personalens plan för jämställdhet och likabehandling är direkt kopplad till anvisningen för Harmonisk vardag, modellen för aktivt stöd samt personal- och utbildningsplanerna.

Planen utarbetades i bred samverkan med olika aktörer. För utvecklingsarbetet ordnades workshops och utbildningar. Arbetsgruppen använde bland annat resultat från personalens arbetshälsoenkäterna samt Kyrksläotts strategi 2024–2030. Den mest betydande delen av datainsamling var personalenkäten om jämställdhet och likabehandling som genomfördes 22.1–7.2.2024. Man fick 234 svar på enkäten.



Resultaten lyfte fram utvecklingsområden såsom att öka mångfalden inom organisationen, utveckla förståelsen för mångfald, tydliggöra löne- och anställningsvillkor, säkerställa likvärdig behandling inom arbetsgemenskapen, utveckla utvecklingssamtalen, bristen på verksamhetsmodeller och tydliga riktlinjer samt mångsidiga metoder för kompetensutveckling. Det identifierades ett behov av att utveckla chefsarbetet och att stärka kommunikationen. En styrka som lyftes fram var personalens mångfald, som väl representerar mångfalden bland kommunens invånare. Av svarandena upplevde 63 % att jämlikhet förverkligas i Kyrkslätt kommun som arbetsplats. Det var också positivt att erfarenheter av diskriminering samt trakasserier och/eller sexuella trakasserier var få.

De personalpolitiska målen som fastställts åren 2024–2025 är:

- En arbetsgemenskap som förstår och uppskattar mångfald
- En jämställd och jämlik arbetsgemenskap
- En engagerande och öppen arbetsgemenskap som utvecklas tillsammans
- En välmående, flexibel och icke-diskriminerande arbetsgemenskap
- En kunnig och modig arbetsgemenskap

Under ovan nämnda mål formulerades 22 åtgärder samt sammanlagt sju åtgärder som faller under de övergripande temana (hinderslöshet och tillgänglighet och effektiv kommunikation).

För verkställandet av planen svarar kommunens alla serviceområden, servicegrupper och enheter med chefer tillsammans med personalenheten och samarbetsgruppen. Genomförandet stöds och leds av HR samt av arbetsgruppen för planen för jämställdhet och likabehandling. Arbetsgruppen sammanträdde två gånger under hösten 2024 för att arbeta med genomförandet av åtgärderna. Därutöver har genomförandet behandlats i kommunens ledningsgrupp i oktober 2024. Tillsammans med Equality Inc. hölls sammanlagt 26 möten under partnerskapet år 2024. I slutet av 2024 var 15 av åtgärderna under arbete. Planeringen av följande planen för jämställdhet och likabehandling inleds hösten 2025.



3 KUNNANDE OCH FÖRNYELSE

Kyrkslätt kommuns strategi 2024–2030 betonar betydelsen av personalens kompetens i framtiden. Arbetslivet förändras ständigt, och kompetenskraven ökar och förändras. Det är viktigt att säkerställa att personalens kompetens är uppdaterad och utvecklas för att kommunen ska förbli konkurrenskraftig och en attraktiv arbetsplats. Ett sätt att utveckla kompetens är att använda systemet för studieledighet. År 2024 använde nio personer studieledighet. Lagen om upphävandet av lagen om vuxenutbildningsförmåner trädde i kraft den 1 juni 2024, vilket innebär att vuxenutbildningsstöd inte längre beviljas för utbildningar som inleds från och med hösten 2024.

3.1 Tillgången till personal

Tillgången till kompetent arbetskraft är ett av kommunens viktigaste mål. För att kunna producera tjänster är det avgörande att kommunen har tillräckligt med och kompetent personal. År 2024 inkom totalt 4 950 ansökningar till ledigförklarade uppgifter, vilket motsvarar i genomsnitt 8,1 ansökningar per uppgift. År 2023 var motsvarande siffra 3,6 ansökningar per uppgift. Antalet sommarjobbansökningar år 2024 uppgick till totalt 335.

År	Publicerade rekryteringar	Typ av anställning		Typ av anställningsförhållande		Rekryterings	
		Anställningsförhållande	Tjänsteförhållande	Fast anställning	Visstidsanställning	Extern	
År 2023	829	524	306	382	490	826	
År 2024	615	354	261	228	387	614	

Tabell 7. Uppgifter om antal anställningsförhållanden

Antalet publicerade rekryteringar har minskat med över 200 jämfört med föregående år. Det höga antalet publicerade rekryteringar beror också på att lagstiftningen och anställningsformen avgör vilket förfarande som krävs för att anställa en ny medarbetare. Inom många kommunala yrken krävs behörighet, och om ingen behörig sökande hittas måste tjänsten ledigförklaras på nytt.

För att en ny medarbetare snabbt ska bli en del av arbetsgemenskapen är en introduktion i rätt tid det första steget mot en produktiv och engagerad medarbetare. I Kyrkslätt kommun används introduktionsprogrammet Intro för att på ett övergripande sätt underlätta nyanställdas introduktion till kommunens riktlinjer och rutiner. Under år 2024 genomfördes totalt 106 introduktioner med hjälp av Intro-programmet, varav 67 personer slutförde programmet. Den relativt låga siffran förklaras i stor utsträckning av att introduktionerna inom sektorerna ofta genomförs utanför Intro-programmet.



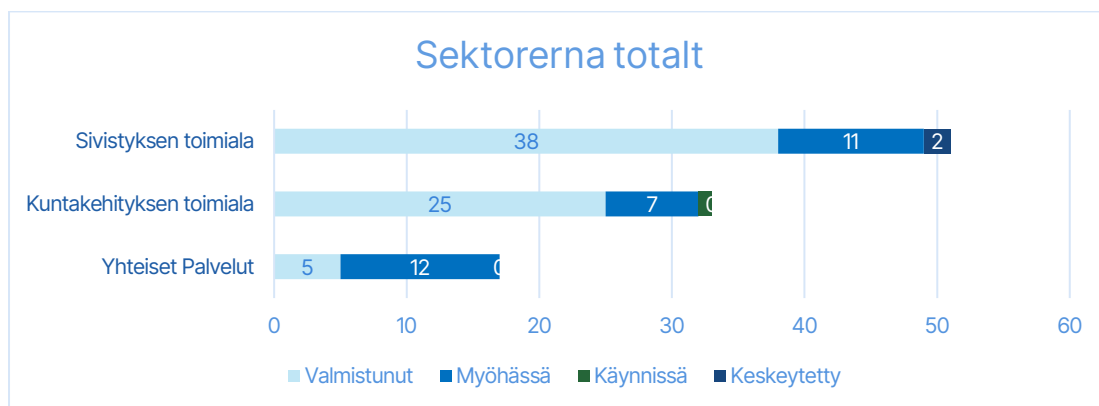


Bild 3. Antal introduktioner per sektor

År 2024 identifierades utvecklingsbehov i introduktionsprocessen, och dessa har bearbetats i samarbete med sektorerna. Nya mallar har tagits fram för introduktionsprogrammet för att underlätta genomförandet av introduktionsplaner, och chefer har utbildats i hur verktyget används. På sektorerna har utsetts ansvarskoordinatorer som hjälper till att anpassa mallarna efter servicegruppernas behov. Förändringarna har kommunicerats vid chefsinfon, och färdiga mallar på svenska har tagits fram i Introprogrammet. Rapporter över introduktioner år 2024 har skickats till sektordirektörerna.

Kommunsektorn har brottats med tillgången på ny personal, men de som börjar arbeta i kommunerna tenderar att stanna länge inom sitt serviceområde. Inom områden med hög personalomsättning, såsom undervisning, fostran samt städ- och kosthållstjänster, är konkurrensen om arbetskraft fortsatt hög. Kommunen har satsat på att stöda kombinationen av studier och arbete inom småbarnspedagogiken som leder till examen. Arbetsplatser har uppmuntrats att stötta studier som leder till examen, och handledare som handleder studerande på arbetsplatsen får handledararvode.

3.2 Förändringar i arbetslivet och kompetensutveckling

Arbetslivet förändras ständigt, och kompetenskraven ökar och förändras. Kompetensutveckling är starkt kopplad till utvecklingen av tjänster och verksamhet, särskilt i takt med ny teknik. Arbetsuppgifternas innehåll och kompetenskrav kan förändras snabbt, vilket kräver kontinuerlig förändringsberedskap både från Kyrkslätt kommun som organisation och från personalen. För att uppnå förändringsberedskap krävs att arbetets krav och kompetensbehov identifieras både på organisations- och individnivå.

Under år 2024 motsvarade utbildningsledigheterna i kommunen totalt 3055 arbetsdagar. 1122 personer deltog i endagsutbildningar, 253 personer i tvådagarsutbildningar och 53 personer i tredagarsutbildningar. Tre personer deltog i utbildningar som varade mer än fem dagar.

Deltagandet i utbildningar är aktivt inom kommunen, där vissa utbildningar pågår en hel arbetsdag och andra endast en del av dagen. Läroavtalsutbildningar utnyttjades totalt 380 arbetsdagar under 2024. Interna utbildningar uppgick till totalt 150 fulla arbetsdagar, och dessutom deltog personalen i interna utbildningar under cirka 530 timmar. Tillsammans omfattade intern och extern fortbildning 974 dagar och totalt 900 timmar. Personalens representanter deltog i arbetsmiljö- och samarbetsutbildningar inom kommunsektorn under sammanlagt 39 dagar. När det gäller registrering av utbildningar kvarstår det fortfarande många utbildningar i kommunen som inte registreras i systemen.

Arbetslöshetsförsäkringsfonden ersätter en del av lönekostnaderna för genomförda utbildningar till arbetsgivaren för tre dagar per person. Målet är att varje anställd ska delta i kompetensutvecklande och förnyande utbildning under minst tre arbetsdagar per kalenderår.

För att säkerställa att utbildningen fokuserar på organisationens centrala behov, upprättas en personal- och utbildningsplan i kommunerna för detta ändamål. I Kyrksläotts kommun har en personal- och utbildningsplan upprättats i december 2024, och i denna plan specificeras planerade utbildningar per sektor. De mest centrala uppnådda målen i personal- och utbildningsplanen för år 2024 var genomförandet av en enkät om jämställdhet och likabehandling, skapandet av en rekryteringshandbok, regelbundet genomförande av lednings- och personalkommunikation, lyckad ibruktagningsavtal av Epassi samt inledningen av planeringen för stöd för chefsarbetet.

Personalförvaltningen anordnade under år 2024 utbildningar inom Intro-programmet (4), PremiTime-programmet (4), introduktion (3), rekrytering och Kommunrekry-programmet (3), People Analytics-programmet (3) samt frågor gällande arbets- och tjänsteförhållanden (1). Dessutom anordnades särskilda informationsmöten för chefer. Chefsmöten hölls en gång i månaden och innehöll aktuell information som stöd för ledarskapet.

Förändringsberedskap innebär proaktivitet och beredskap inför framtiden. I sådana fall är det också viktigt att sträva efter ett gott arbetsgivarimage samt organisationens öppenhet för personalens mångfald.



4 LEDNING AV ARBETSHÄLSA

Betydelsen av arbetshälsa betonas allt mer i dagens hektiska och ständigt föränderliga informationssamhälle.

Lednings- och beslutskulturen spelar en central roll och påverkar personalens arbetshälsa, arbetsklimat, prestation samt attraktions- och kvarhållningskraft. Verksamhetskulturen har betydelse för hur kommunen kan svara på framtida utmaningar, såsom att sörja för den åldrande personalens arbetsförmåga.

En verksamhetskultur som främjar arbetshälsan behöver stöd av gemensamt överenskomna verksamhetssätt som gäller alla kommunala aktörer, dvs. ledningen, cheferna, de anställda och de förtroendevalda.

4.1 Välmående personal

Kyrksläotts kommuns strategi 2024–2030 betonar utvecklingen av kommunens anställdas kompetens samt främjandet av välmående, hälsa och livskvalitet. Beslut fattas proaktivt baserat på högklassig beredning och kvalitativa uppgifter. Investering i arbetshälsa är ett strategiskt beslut som visar ledningens engagemang. Den etiska värdegrunden syns i beslut och strategiska dokument, såsom planen för jämställdhet och likabehandling, personal- och utbildningsplanen samt arbetarskyddets verksamhetsprogram.

Arbetshälsa och arbetssäkerhet är grunden för effektiv och resultatdriven arbetsinsats. En säker och hälsosam arbetsmiljö främjar både individens och organisationens välmående. På individnivå ökar arbetshälsan nöjdhet, motivation, arbetsgemenskapsfärdigheter och hälsa. På organisationsnivå förbättras medarbetarnas engagemang och innovationsförmåga samtidigt som sjukfrånvaro och olyckor minskar.

År 2024 genomfördes ingen arbetshälsoenkät bland personalen, utan det beslutades att under 2025 börja använda KEVA:s Pulssi-tjänst.

4.2 Arbetarskyddet och företagshälsovården som stöd för arbetet

Kyrksläotts kommun stöder de anställdas arbetsförmåga genom ledarskapspraxis, verksamhetsmodellen för aktivt stöd och genom tätt samarbete med företagshälsovården. Terveystalo är Kyrksläotts kommuns leverantör av företagshälsovårdstjänster och ansvarar för både lagstadgade åtgärder (förebyggande åtgärder) samt sjukvård enligt avtal.

Företagshälsovårdens uppgift är att främja arbetshälsa, arbetssäkerhet och förebygga yrkessjukdomar. En välfungerande företagshälsovård förbättrar arbetsförmågan genom hela karriären. Företagshälsovårdens verksamhetsplan upprättas årligen i samarbete med företagshälsovården. Det är ett dokument som bland annat innehåller identifierade behov, mål för företagshälsovårdens arbete samt åtgärder för att uppnå de gemensamt fastställda målen.

I Kyrkslätt används ett system för bedömning av faror och risker, i vilket riskbedömningar för varje



arbetsenhet uppdateras årligen eller vid behov oftare. I systemet beaktas arbetsrelaterade exponeringar samt fysiska och psykosociala belastningsfaktorer. Företagshälsovården har tillgång till att granska bedömningarna av faror och risker genom registreringssystemet och kan använda dem vid arbetsplatsutredningar. Företagshälsovården gör grundutredningar minst vart femte år på kommunens alla olika verksamhetsställen. För år 2024 genomfördes 13 grundutredningar samt en riktad arbetsplatsutredning. Dessutom görs riktade utredningar vid behov, om ett särskilt riskmoment har identifierats i grundutredningen, exempelvis psykisk eller fysisk belastning, hot om våld eller annan liknande risk för personalens arbetsförmåga. Företagshälsovården genomför regelbundna hälsoundersökningar för arbetstagare som exponeras för arbetsrelaterade faror vart tredje år, eller oftare vid behov. Alla anställda har också möjlighet till rådgivning, handledning, upprätthållande av arbetsförmåga och stöd från det namngivna, mångprofessionella företagshälsovårdsteamet.

4.2.1. Utvecklingen av arbetarskyddets samarbetsverksamhet

Samarbetet inom arbetarskyddet är ett samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna som syftar till att främja hälsa och säkerhet i arbetet. Samarbetet inom arbetarskyddet främjar interaktionen mellan arbetsgivare och arbetstagare och underlättar de anställdas delaktighet i frågor som rör arbetsplatsens säkerhet och hälsa. Utgångspunkten är ett proaktivt agerande från arbetsplatserna själva.

Att ständigt utveckla arbetssäkerheten innebär att risker hanteras förebyggande – inte enbart efter att något oönskat redan inträffat. Detta kräver kompetent och ansvarsfull ledning av arbetssäkerheten samt ett fungerande samarbete inom arbetarskyddet. Genom samarbete inom arbetarskyddet strävar vi efter att stärka säkerhetskulturen i kommunen, så att vi kan skapa en trygg arbetsplats för alla kommunens anställda.

En säker arbetsplats innebär att:

- man bryr sig om människor
- alla medarbetare uppskattas
- goda prestationer uppmuntras och stöds
- säkerhet ses som ett värde som inte konkurrerar med kostnader och tidsplaner
- det finns ett gemensamt åtagande att skapa en arbetsplats där ingen äventyrar sin hälsa
- felaktigt ledarskap inte accepteras
- låg säkerhetsnivå och olyckor betraktas som misslyckanden, även om projektet skulle vara ekonomiskt lönsamt

4.2.2. Arbetarskyddsverksamhet

Till Kyrksläpps kommuns arbetarskyddsorganisation hör, förutom arbetarskyddschefen, två heltidsanställda arbetarskyddsfullmäktigen. Trots flera försök har det inte varit möjligt att utse en separat arbetarskyddsfullmäktig för tjänsteinnehavare. De två heltidsanställda arbetarskyddsfullmäktigen har även representerat tjänsteinnehavarna. Chefernas ökade kontakt med arbetarskyddet har ökat arbetsuppgifterna, men samtidigt har samarbetet och de gemensamma diskussionerna om att utveckla arbetshälsa- och arbetssäkerhetskulturen ökat.



Kommunens arbetarskyddskommitté fungerar som en del av kommunens samarbetsgrupp. Det är det högsta samarbetsorganet för arbetarskyddsverksamheten i kommunen och främjar genom sin verksamhet förverkligandet av principer och åtgärder inom arbetarskyddet. Kommitténs uppgift är att främja ett hälsosamt och säkert arbete samt att säkerställa personalens delaktighet.

Arbetarskyddsfullmäktige representerade personalen i kommunens samarbetsgrupp. De deltog även i sektoreernas egna samarbetsgrupper där frågor som påverkar respektive sektors personal behandlades. Dessutom representerade arbetarskyddsfullmäktige personalen i inomhusluftsarbetsgruppen. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige deltog på begäran också i arbetsenheternas egna vecko- eller månadsmöten. Arbetarskyddsaktörerna gav aktivt råd, vägledning och handledning till både chefer och arbetsgemenskaper.

Under år 2024 gjorde Kyrksläatts kommuns anställda totalt 997 anmälningar om arbetssäkerhet via WPro-programmet. Av dessa anmälningar gällde 652 (65,4 %) våld eller hot om våld. Arbetarskyddsaktörerna behandlade varje anmälan och vidtog nödvändiga åtgärder. Dessutom lyfte arbetarskyddsaktörerna fram de fenomen som framkommit i anmälningarna för vidare behandling i samarbetsgrupperna.

Ämne	Träffar eller möten (antal)
Samarbetsgruppen	11
Bildningssektorns samarbetsgrupp	5
Samhällstekniska sektorns samarbetsgrupp	3
Företagshälsovårdens arbetsplatsutredningsbesök	14
Mångprofessionell inneluftsarbetsgrupp	10 (därtill 6 objektspecifika inneluftsarbetsgrupper)
Esboregionens miljö- och hälsoskydds inspektioner	10
Regionförvaltningsverkets inspektionsbesök	1
Träffar med personalens representanter	varje vecka
Arbetarskyddets och huvudförtroendemännens samarbetsträffar med personaldirektören	varje månad
Samarbetsträffar med personaldirektören	vid behov

Tabell 8. Arbetarskyddets nyckeltal för år 2024

Arbetarskyddsaktörerna fortsatte aktivt informera om arbetarskyddsfrågor i syfte att förbättra arbetstagarnas medvetenhet om sitt eget arbetarskydd och förebyggandet av olycksfall i arbetet. Under året skickades sju arbetarskyddsbrev med information om aktuella arbetarskyddsfrågor. Information delgavs också via intran och genom riktade e-postmeddelanden.

År 2024 anordnade arbetarskyddet 20 första hjälp-utbildningar, där 232 anställda erhöll kompetens i akut första hjälp.

4.2.3. Företagshälsovård

Företagshälsovårdens verksamhet och verksamhetsplanering grundar sig alltid på arbetsplatsens behov. Samarbetet mellan Kyrksläatts kommun och företagshälsovården var sömlöst och smidigt under år 2024. Styrgruppen för företagshälsovården sammanträdde fyra gånger under året. Dessutom säkerställdes vid de månatliga s.k. case-mötena att uppgifterna om både arbetsgivaren och företagshälsovården är enhetliga bland annat i fråga om långtidssjukfrånvaro.

Hälsoprocentssiffran för Kyrksläatts kommuns personal har ökat från 7 % till 14 % jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron har minskat med 8 %, och antalet frånvarodagar har minskat med 1,4 dagar per person. År 2024 uppgick sjukfrånvarodagarna till 11,4 dagar per person, jämfört med 12,7 dagar per person året innan.

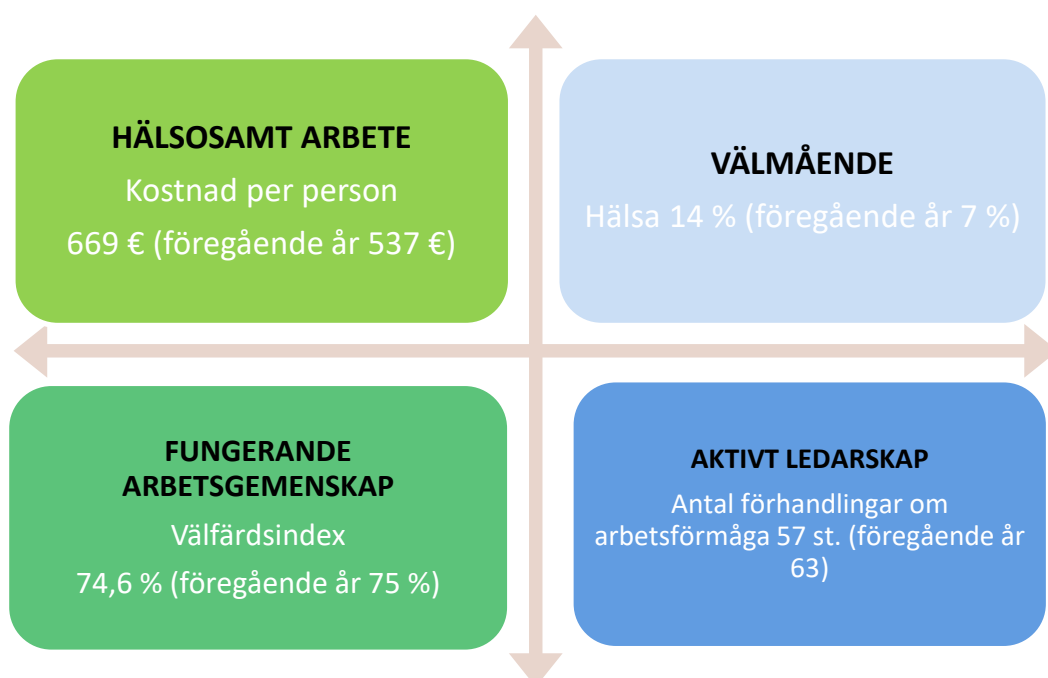


Bild 4. Företagshälsovårdens sammanfattning för år 2024

Andelen förebyggande företagshälsovård minskade något jämfört med tidigare år, men förblev fortsatt på en god nivå och utgjorde år 2024 nästan 60 % av all företagshälsovårdsverksamhet. Kostnaderna för företagshälsovården ökade med nästan 30 %, vilket var förväntat då rätten till sjukvård utökades från början av år 2024.

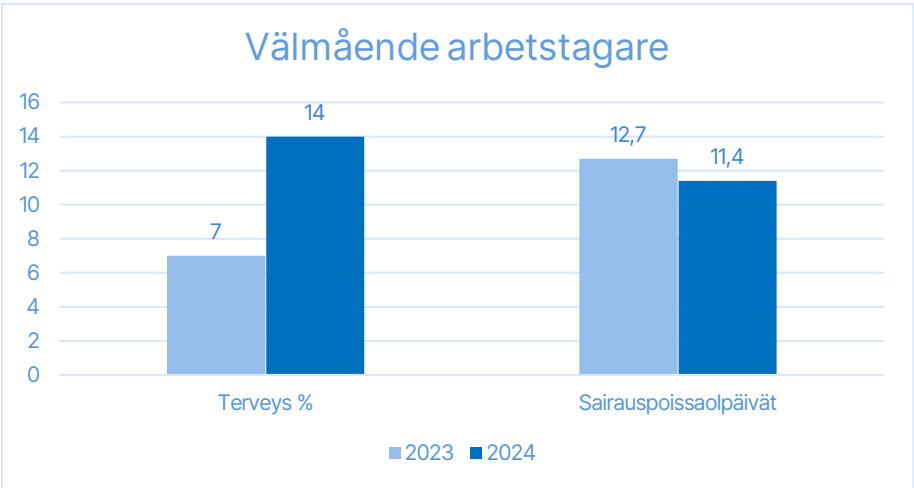
År 2024 genomfördes 301 hälsoundersökningar, jämfört med 215 år 2023. Antalet förhandlingar om arbetsförmåga minskade något: år 2024 hölls 57 samtal, medan motsvarande siffra för år 2023 var 63. Antalet olika personer som deltog i förhandlingar om arbetsförmåga minskade från 52 till 43.

4.3 Främjande av personalens arbetshälsa

Kyrksläotts kommun satsar på sina anställdas arbetshälsa, eftersom en välmående personal är nyckeln till att säkerställa kvaliteten och effektiviteten i kommunens tjänster. För att öka arbetshälsan har flera åtgärder genomförts som stöder medarbetarnas fysiska, psykiska och sociala välbefinnande.

4.3.1 Aktivt ledarskap

Vardagsledarskap handlar både om dagliga handlingar och medvetna val. I bästa fall innebär det ett tjänande ledarskap, där en gemensam kultur och ett gemensamt sätt att arbeta formas på arbetsplatsen – ett arbetssätt som uppmuntrar till samarbete. Genom aktivt ledarskap främjas medarbetarnas välbefinnande, arbetsengagemang och engagemang i arbetet⁵.



Tabell 9. Nyckeltal för Kyrkslätt kommun: hälsoprocent och sjukfrånvarodagar

4.3.2 Till stöd för personalens arbetshälsa

Möjligheterna att motionera: Kommunen erbjuder mångsidiga möjligheter till motion genom Epassi-förmånen samt gratis simmöjlighet i kommunens simhall mot uppvisande av personalkort. Dessutom ordnas olika idrottsevenemang. Dessa möjligheter gör det möjligt för medarbetarna att upprätthålla och förbättra sin fysiska kondition.

Företagshälsovård: En omfattande företagshälsovård erbjuder hälsokontroller och sjukvårdstjänster för de anställda. Därutöver finns tillgång till psykologtjänster som stöder arbetstagarnas mentala välbefinnande. Anställda kan få hjälp med exempelvis stresshantering och ork i arbetet. Målet med företagshälsovården är att förebygga sjukdomar och främja personalens hälsa.

Arbetshandledning: Kommunen erbjuder arbetshandledning som stödjer både arbetstagare och arbetsgemenskaper i att utveckla sin yrkeskompetens och hitta lösningar på utmaningar i arbetet eller i arbetsgruppen.



Gemenskap och teamarbete: Kommunens arbetsklimat är öppet och uppmuntrande, och det råder en stark känsla av gemenskap bland arbetstagarna. Man strävar aktivt efter att stärka teamarbete och samarbete mellan olika servicegrupper.

Kontinuerligt lärande: Kommunen uppmuntrar sin personal till livslångt lärande och professionell utveckling. Arbetstagare kan i samråd med sin chef komma överens om deltagande i kurser och utbildningar.

Karriärvägar och utvecklingsplaner: För medarbetare upprättas utvecklingsplaner som stöder deras yrkesmässiga tillväxt och karriärutveckling.

Möjlighet till distansarbete: Kommunen har gällande principer för distansarbete. En arbetstagare kan ingå ett personligt distansarbetsavtal med sin chef, förutsatt att arbetsuppgifternas natur tillåter det. Rekommendationen är i genomsnitt två dagar närvaro på arbetsplatsen per vecka, men närvaron baseras alltid på ändamålsenlighet.

Genom dessa åtgärder och program strävar Kyrkslätt kommun efter att säkerställa att personalen mår bra och har bästa möjliga förutsättningar att utföra sitt arbete. En välmående personal är kommunens viktigaste resurs, och satsningar på personalens välbefinnande är av största vikt.

Kvalitativt ledarskap har en avgörande inverkan på arbetshälsan. År 2025 är målet att inleda ett omfattande ledarskapsprogram som innehåller delar som passar varje chef.



5 LEDARSKAP OCH DELAKTIGHET

Kyrksläotts kommuns strategi 2024–2030 fokuserar på högkvalitativt ledarskap och kontinuerlig utveckling av personalens välbefinnande. Gott ledarskap stärker arbetets meningsfullhet och arbetstagarnas känsla av att vara behövda. I personal- och utbildningsplanen för år 2024 var målet att aktivt stötta chefsarbetet och utveckla kompetensen. Under 2024 ordnades åtta chefsinfon där aktuella frågor om anställningsförhållanden, arbetarskydd, företagshälsovård och kompetensutveckling behandlades. Chefsinfon hölls som Teams-möten, där chefer och personalrepresentanter hade möjlighet att ställa frågor och diskutera ämnena.

5.1 Att utvecklas som ledare

Kyrksläotts kommuns strategi betonar högkvalitativt ledarskap och ökad arbetshälsa för personalen. Gott ledarskap förbättrar arbetstagarupplevelsen, kundservicen och arbetsgivarbilden. Ledarskap och chefsarbete har stor inverkan på att motivera personalen att nå gemensamma mål.

År 2024 var stöd för chefsarbetet och utveckling av kompetens centrala mål. Personalförvaltningens månatliga informationsmöten och coachingprogrammet för chefer inleddes. Under året ordnades åtta chefsinfon där aktuella frågor om anställningsförhållanden, arbetarskydd, företagshälsovård och kompetensutveckling behandlades.

Hösten 2024 genomfördes en enkät riktad till chefer för att kartlägga vilket stöd som behövs i ledarskapet. Cheferna efterfrågade mer information om arbets- och tjänstekollektivavtal, arbetsgivarens arbetsledningsåtgärder, lokala avtal samt praxis för sjukfrånvaro. När det gäller företagshälsovård och arbetshälsa efterfrågades mest information om förhandlingar om arbetsförmåga, sjukfrånvaropraxis, möjligheter till stöd för arbetsförmåga och förändringar i arbetslivet.

Utifrån detta skapas år 2025 en ledarskapsstig för chefer, med syftet att arrangera interna utbildningar för att stötta det vardagliga chefsarbetet. Dessutom utreds möjligheten till läroavtalsutbildning för chefer samt specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning eller yrkesexamen för närmaste chefer i samarbete med Omnia.



6 PLANERNA FÖR STRATEGISK UTVECKLING

Kyrksläotts kommuns strategiska utvecklingsplan för åren 2024-2030 godkändes i kommunfullmäktige 4.3.2024. Strategin styr kommunens framtida verksamhet, inklusive all personalrelaterad utveckling. De centrala värdena i strategin, som godkändes våren 2024, är hållbarhet, tillit, öppenhet och mod. Övergripande teman i strategin är proaktiv och rättidig kommunikation, informationsledarskap samt främjande av välbefinnande för både kommuninvånare och arbetstagare.

Den första versionen av Kyrksläotts kommuns lärandevision togs fram utifrån strategin i samarbete med kommunens chefer. Denna lärandevision är en del av utvecklingsarbetet "Ett kunnigt och lärande Kyrkslätt" och utgör grunden för planen för kompetensutveckling.

Målet är att stärka, utveckla och förvärva den kompetens som kommunstrategin kräver – inklusive ett gott ledarskap för kompetens. För att strategin ska lyckas är det avgörande att personalen mår bra och får stöd för att lyckas i sitt arbete – både nu och i framtiden – och att de har rätt kompetens för det.

I det gemensamma arbetet med lärandevisionen lyftes följande teman fram som nödvändiga kompetensområden för att uppnå målen i kommunstrategin:

- *Ledarskapskompetens: Cheferna betonade behovet av strategiskt ledarskap, förändringsledning och kunskapsbaserat ledarskap. Särskilt viktigt var utbildning för nya chefer och kontinuerligt stöd.*
- *Samarbetsförmåga och nätverkande: Samarbetsförmåga, ett nätverksbaserat arbetssätt och ökat samarbete mellan olika serviceområden lyftes fram som viktiga.*
- *Framtidskompetens och förutseende: Förmågan att identifiera strategiska förändringar, kontinuerligt lärande och utveckling av kärnkompetenser ansågs centralt.*
- *Kompetens inom hållbar utveckling: Miljökunskap, miljöpedagogik och åtgärder för att motverka klimatförändringar framhölls som viktiga kompetensområden.*
- *Mänsklighet och uppskattning av mångfald: Jämlikhet, likabehandling och respekt för mångfald betraktades som viktiga för personalens välmående och organisationens funktion.*
- *Digital kompetens och kunskapsbaserat beslutsfattande: Särskilt viktiga var användning av artificiell intelligens, datasäkerhet och att mäta beslutsfattandet effektivitet.*
- *Kommunikation och delaktighet: Öppen informationsförmedling, god kommunikationsförmåga och ett inkluderande arbetssätt sågs som avgörande för att förverkliga strategin.*

Dessa teman kommer att vidareutvecklas under år 2025 till mer konkreta planer för kompetensutveckling.

Förutom Kyrksläotts kommuns strategi utgör även framtida servicebehov och servicestruktur (förändringar i verksamhetsmiljön), personalens olika skeden i arbetskariären samt de framtida arbetslivskompetenserna en ram för hur personalens kompetens bör utvecklas.



7 SLUTLIGEN

År 2024 skedde inga betydande förändringar i kommunens personalstruktur. Antalet anställda, åldersstrukturen, personalomsättningen och antalet årsverken förblev oförändrade.

I stället för interna strukturella förändringar skedde det förändringar i personalens verksamhetsmiljö, vilket har medfört – och fortsätter att medföra – kvalitativa förändringar. Den strategiska inriktningen förtydligades. Betydelsen av att satsa på arbetshälsa betonades och kommer även i fortsättningen att vara viktig för att uppnå och vidareutveckla en god arbetsvardag.

År 2024 utgör en god utgångspunkt för det nya året. En styrka är kontinuiteten bland personalen samt den tydliga strategiska inriktningen. Kommunens nya strategi utgör en grund särskilt för den strategiska kompetensutvecklingen.

Som en växande kommun är vi i ständig utveckling – inte bara vad gäller våra tjänster och strukturer, utan också som arbetsgemenskap. Vår personal är vår viktigaste resurs, och vi fortsätter att satsa på välmående, kompetensutveckling och att ständig förbättra arbetsmiljön.

Vi tackar var och en av våra medarbetare för ert engagemang, yrkesskicklighet och samarbete. Tillsammans bygger vi en kommun där det är bra att arbeta och där vi på bästa möjliga sätt kan betjäna våra invånare. Vi ser med tillförsikt på framtiden och utvecklar vår personalpolitik för att möta behoven i en växande kommun.

Vi går tillsammans mot framtiden. Resan fortsätter tillsammans i ständig utveckling.

Bilagor

- 1) Källa KT statistik och publikationer: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>
- 2) Källa Statistikcentralen: <https://stat.fi/meta/kas/henkilotyovuosi.html>
- 3) Källa KT personal enligt åldersklass och medelålder: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>
- 4) Källa: <https://www.ktlehti.fi/2015/1/tasa-arvolaki-uudistui>
- 5) Källa Arbetshälsoinstitutet: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>

