



PERSONALBERÄTTELSE

2023

Samarbetsgruppen 23.4 och 17.5.2024

Personalsektionen 15.5.2024

Kommunstyrelsen 20.05.2024

Kommunfullmäktige 27.5.2024

Innehållsförteckning

Till läsaren	3
1 Strategi och rekommendationer som vägvisare för innehållet i personalberättelsen.....	4
2 Personalens förnyelse och kompetens.....	5
2.1 Nyckeltal för personalen	5
2.2 Rätt kompetens och tillräcklig personal är en förutsättning för framgång.....	7
2.2.1 Utmaningar i tillgången på arbetstagare	7
2.2.2 I framtiden framhävs förändringsberedskapen	8
3 Ledning av arbetshälsan	9
3.1 Strategin styr också arbetshälsan	9
3.2 Personalenkät som vägvisare för utvecklingen av arbetshälsan	9
3.3 Arbetarskyddet och företagshälsovården som stödpelare för arbetshälsan.....	11
3.3.1 Arbetarskyddsverksamheten var aktiv	11
3.3.2 Frisk på jobbet, i samarbete med företagshälsovården	12
3.4 Epassi för personalförmåner	14
4 Ledning och chefsarbete.....	14
5 Produktivitet och resultat.....	15
5.1 Utveckling av verksamhetens smidighet en del av vår vardag	15
5.2 Det är viktigt att förstå kundernas behov, ekonomin och personalmätare.....	17
6 Som avslutning	17
Bilagor	18
Bilaga 1. Delfrågor om huvudtemana i personalenkäten.....	18

Till läsaren

Bakom oss ligger ett år med positiva blickar mot framtiden

Om vår verksamhet under 2023 skulle beskrivas med några få ord skulle de vara anpassning, beredskap och förnyelse.

Överföringen av tjänsterna inom grundtryggheten till Västra Nylands välfärdsområde (social- och hälsovårdsreformen) vid årsskiftet gav upphov till mycket arbete för att anpassa verksamheten för alla serviceområden. Många outredda tjänsteförhållanden och anpassningen av verksamheten till de förändrade förhållandena var en del av vår arbetsvardag. Till exempel fick bildningstjänsterna nya uppgifter i och med att välfärdsområdet inledde sin verksamhet. Även stärkandet av samarbetsstrukturerna för välfärdsområdet fortsatte.

Det fortsatta kriget mellan Ukraina och Ryssland, starten på kriget mellan Israel och Gaza samt Finlands anslutning till Nato gav upphov till internationella åtgärder, men de hade och har också en inverkan på oss. Kommunledningens och chefernas beredskapskompetens stärktes genom beredskapsövningar (bl.a. övningen Turvallinen Uusimaa 2023) som gjordes i samarbete med tredje parter.

Just när utmaningarna med hälso- och socialreformen löstes och löses bit för bit började det hända saker igen vid gränstorna mellan stat och kommun. AN-tjänsterna överförs från staten till kommunerna i början av 2025 och därför inleddes beredningen av övergången redan i fjol genom att skaffa egna beredningsresurser och planera en överföring för att säkerställa en störningsfri serviceverksamhet. Den omsorgsfulla beredningen fortsätter också i år så att vi kan hälsa våra nya arbetskamrater varmt välkomna till Kyrksläatts kommun från och med den 1 januari 2025.

En noggrann uppföljning av framtidsscenarierna styrde naturligtvis också vårt arbete, vilket för sin del stärkte samarbetet i arbetet mellan serviceområdena.

Vi såg - och vi fortsätter se - positivt på framtiden. Efter att det kom en ny kommundirektör till oss startade vi snabbt upp en reform av ledningen, ökad transparens i verksamhetskulturen och utvecklingen av samarbetet redan i början av hösten. Arbetet med att uppdatera kommunstrategin inleddes genom att inkludera både personalen, de politiska organen och kommuninvånarna i diskussionen om den framtida riktningen. Yhdessä – Tillsammans tar vi ett steg i taget framåt på ett hållbart, modigt, öppet och förtroendefullt sätt både för oss själva och för varandra.

Ett varmt tack till hela kommunens personal för 2023,

Teija Parkkonen

tf. personaldirektör

1 Strategi och rekommendationer som vägvisare för innehållet i personalberättelsen

Kännedom om och prognostisering av personalresurser är en del av strategiarbetet. Informationen om personalresurserna utgör grunden för personalplaneringen när servicebehoven ordnas och ändras.

Personalberättelsen utarbetas en gång om året och bör ge ledningen och beslutsfattarna en helhetsbild av personalresursernas nuläge och utvecklingsriktning. I personalberättelsen observeras och bedöms de förändrings- och utvecklingstrender som bedöms påverka personalresurserna. Information om personalresurser är en väsentlig del av ledningen av verksamheten.

Strategin bör också styra innehållet i personalberättelsen. Det centrala är att personalnyckeltalen och rapporteringen om dem har ett nära samband med organisationens mål och uppföljningen av dem.

Vår kommuns framtida verksamhet styrs av den nya kommunstrategin för 2024–2030 som godkändes i år. Personalberättelsen för 2023 är snarare ett historiskt dokument än ett dokument som speglar den nya strategin. Personalnyckeltalen är bundna till de operativa målen och uppföljningen av dem.

Denna personalberättelse har utarbetats enligt KT:s rekommendationer. Rekommendationen innehåller förslag på nyckeltal som samlas in och rapporteras gemensamt samt ämnesområden för innehållet. Rekommendationen är i första hand avsedd att inspirera kommunerna till att utveckla den kunskapsbaserade ledningen så att personalresurserna har beaktats som en central resurs med vilken tjänsterna ordnas.

KT betonar att kommunerna utöver de rekommenderade nyckeltalen kan ha egna, andra mätare. Nyckeltalen som KT rekommenderar är årsverken, personalens åldersstruktur, omsättningen av fast personal, sjukfrånvaro och utveckling av personalens kompetens/utbildningsdagar.

KT:s rekommendation till ämnesområden i personalberättelsen är 1) kompetens och förnyelse, 2) ledning av arbetshälsa, 3) ledning och chefsarbete samt 4) produktivitet och resultat.

I denna personalberättelse har KT:s rekommendationer beaktats till den del det varit möjligt inom ramen för den befintliga informationen. Informationsledningen, verktyg för detta samt kompetensen utvecklas och stärks hela tiden i vår kommun, därför bör vi aktivt utreda korrelationer och orsakssamband med hjälp av personaldata. Den största nyttan uppstår när personaluppgifter kombineras med planeringen av ekonomin, verksamheten och tjänsterna.

HR-rapporteringssystemet som varit i bruk i Kyrksläpps kommun i flera år avskaffades vid årsskiftet. Förberedelserna för ibruktagandet av det nya systemet som versionsutbyte inleddes i slutet av 2023. Versionsbytet visade sig vara mer utmanande än planerat och därför fördröjdes ibruktagandet av det nya systemet.

Personalen inom grundtryggheten och 39 anställda från andra serviceområden överfördes till välfärdsområdet från och med början av 2023. Personaluppgifterna fördes in i det nya rapporteringssystemet från och med 2023. Data från 2022 har producerats från det gamla rapporteringssystemet och utfall äldre än 2022 har inte inkluderats i denna berättelse. Av samma

orsak är det inte motiverat att använda en del av data från 2022 i detta dokument, eftersom de befintliga data från 2022 innehåller uppgifter om dem som överförts till LUVN.

2 Personalens förnyelse och kompetens

2.1 Nyckeltal för personalen

Antalet anställda, årsverken och nyckeltal som beskriver anställningsformerna presenteras i tabellerna 1, 2 och 3. Från siffrorna för 2022 har de som överförts till LUVN avlägsnats. Siffrorna innehåller inte korta anställningar (under 13 dagar). Förändringen i det totala antalet anställda var mycket marginell under jämförelseperioden (-1,7 %). Andelen visstidsanställningar minskade betydligt.

Tabell 1. Antal anställda 2022 och 2023

Serviceområde	2023	2022
Bildningstjänster	1364	1367
Samhällstekniska tjänster	252	263
Gemensamma tjänster	76	71
Totalt	1692	1701

Tabell 2. Årsverken år 2022 och 2023

Serviceområde	2023	2022
Bildningstjänster	1227,0	1218,7
Samhällstekniska tjänster	244,6	255,5
Gemensamma tjänster	67,9	68,2
Totalt	1539,5	1542,4

Tabell 3. Anställningsform 2022 och 2023

Anställningsform	2023	2022	Förändring (%)
Fastanställda	1305	1220	7
Visstidsanställda	202	301	-67
Vikarier	185	180	2,8
Totalt	1692	1701	-1,7

År 2022 var personalens lönekostnader 77 546 276 € (löner 63 272 212 € + bikostnader 14 274 064 €) och 81 642 061 € (löner 66 208 971 € + bikostnader 15 433 090 €) år 2023, så de steg med ca 5,3 %.

Omsättningen av ordinarie anställda 2023 presenteras i tabell 4. Av avgångarna (122 personer) gick sammanlagt 16 arbetstagare i pension. Omsättningen bland fastanställda var 8,2 % 2023. Det fanns en stor variation i omsättningen mellan olika kommuner (källa kommunernas personalrapporter och personalberättelser). Om omsättningen är över 10 procent riskerar organisationens driftsäkerhet att försämrats. Jämförelseuppgifterna för 2022 saknas när rapporteringssystemet har ändrats.

Tabell 4. Omsättning av fastanställda 2023

Månad	Tillträdda (antal)	Avgångar (antal)
januari	9	7
februari	3	9
mars	4	5
april	4	7
maj	1	10
juni	3	8
juli	3	39
augusti	59	15
september	5	5
oktober	3	4
november	3	3
december	1	10
Totalt	98	122

Tabell 5. Pensioneringar enligt serviceområde 2023

Pensionerade per serviceområde	antal
Bildningstjänster	7
Samhällstekniska tjänster	8
Gemensamma tjänster	1
Totalt	16

Personalens åldersstruktur i slutet av 2023 presenteras på bild 1 (jämförelseinformation saknas för 2022). Medelåldern har år efter år varit cirka 45 år, vilket motsvarar medelåldern för de anställda inom kommunsektorn. Endast en tredjedel av våra anställda är under 40 år och 13 procent över 60 år. Nu är det viktigt med ledningsmetoder samt att säkerställa att de pensionerade arbetstagarnas kompetens överförs och/eller att metoder för att orka i arbetet aktivt erbjuds de arbetstagare som hör till denna åldersgrupp. Det är dock skäl att beakta att ålderns inverkan på personernas ork i arbetet är mycket individuell.

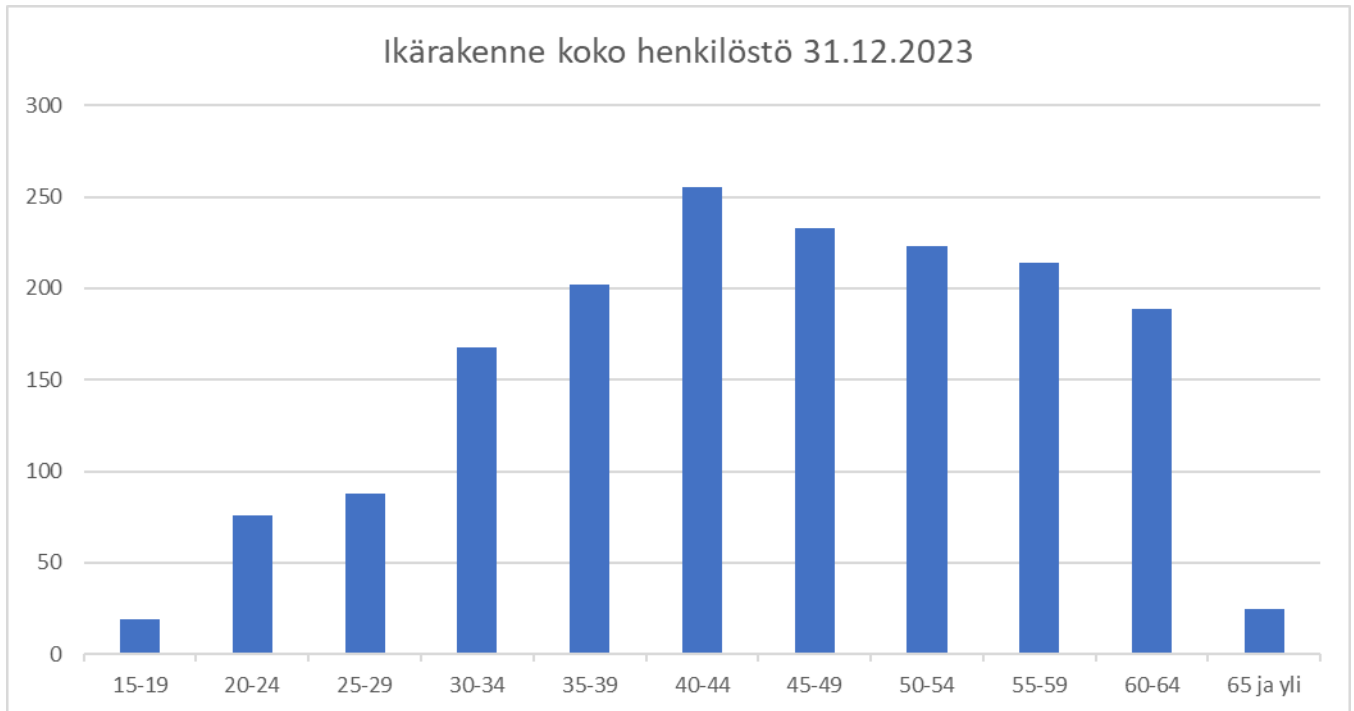


Bild 1. Personalens åldersstruktur 2023

2.2 Rätt kompetens och tillräcklig personal är en förutsättning för framgång

2.2.1 Utmaningar i tillgången på arbetstagare

En kompetent, tillräcklig personal inom serviceverksamheten är en central förutsättning för att lyckas med uppdraget. Tillgången på arbetstagare i siffror presenteras i tabell 6. Utöver dessa sysselsatte kommunen sammanlagt 58 långtidsarbetslösa under 2023. Antalet arbetsansökningar per ledig befattning eller tjänst var 3,6, vilket är exakt samma antal som 2022. Den sökandes erfarenhet, erfarenhet av att introducera nya arbetstagare och lyckade introduktioner följdes inte upp systematiskt, vilket ska beaktas när uppföljningsindikatorerna utvecklas.

Tabell 6. Tillgången till arbetstagare 2023

År	Arbetsplatser	Ansökningar	Typ av anställning		Typ av anställningsförhållande		Rekryteringsannonser	
			Anställningsförhållande	Tjänsteförhållande	Fast anställning	Visstidsanställning	Extern	Intern
2022	859	3109	504	356	382	490	832	27
2023	829	3018	524	306	287	553	826	3

De nya uppgifterna inom bildningstjänsterna i och med välfärdsområdet kunde genomföras utan personalökningar. Inom bildningstjänsterna följdes behörighetsvillkoren och genomförandet av dem noggrant upp som en del av ledningen. Detta framhövs särskilt inom ungdoms- och motionstjänsterna, småbarnspedagogiken och inom undervisningen för specialklasslärarnas del.

Det råder riksomfattande brist på personal inom småbarnspedagogiken. Kyrkslätts kommun använde effektiverade åtgärder för att uppfylla behörighetsvillkoren och säkerställa tillgången på personal. Av dessa kan nämnas rekryteringstillägg samt utbildningsdagar med lön i fråga om de närundervisningsdagar som ingår i läroplanerna och praktik i fråga om studier som leder till socionomexamen inom småbarnspedagogik. Även läroavtalsutbildning användes aktivt.

Inom samhällstekniken var tillgången på personal i huvudsak god och alla uppgifter som skulle tillsättas kunde tillsättas. Omsättningen var så stor att den tidvisa resursbristen fördröjde projekten och belastade personalen. Organisationen stärktes genom att skaffa utomstående tjänster för övervakning av byggprojekt och kundservice för underhåll.

I byggnads- och miljönämnden var personalförändringarna och frånvaron mycket små. I Kyrkslätts och Vichtis kommuner anställdes en gemensam klimatkoordinator.

Inom rengörings- och måltidstjänsterna var det däremot mycket frånvaro, det var svårt att rekrytera och det fanns få sökande till lediga tjänster. Det var ännu svårare att rekrytera vikarier. Tjänsterna kompletterades med köpta tjänster. Inom lokaltjänsterna var tillgången på personal god och både befattningarna och tjänsterna tillsattes, men det förekom delvis utmaningar i resursfördelningen på grund av frånvaro. Antalet anställda vid Kyrkslätts Vatten uppnådde nästan sin målnivå.

Inom de gemensamma tjänsterna tryggades bl.a. vikariearrangemangen delvis med tilläggsresurser. I och med det pågående utvecklingsprojektet identifierades behovet av en invandrarkoordinator och en välfärds- och hälsoplanerare som anställdes. Personaldirektören byttes ut 23.2.2023. Hösten 2023 började man bereda reformen av sysselsättningsområdet inom de gemensamma tjänsterna under ledning av servicechefen som började jobbet i augusti.

2.2.2 I framtiden framhävs förändringsberedskapen

Arbetslivet genomgår en ständig förändring, varvid kompetenskraven förändras och ökar. Utvecklingen av den kompetens som behövs är starkt kopplad till utvecklingen av tjänsterna och verksamheten. Arbetets innehåll och den kompetens som behövs i arbetet förändras till exempel i och med ny teknologi, såsom AI. Detta förutsätter ständig förändringsberedskap av organisationen och personalen. För att uppnå förändringsberedskap krävs att arbetets krav och kompetensbehov identifieras både på organisations- och individnivå.

Förändringsberedskap innebär framförhållning och beredskap inför framtiden. Det innebär att alla medlemmar i organisationen förbinder sig till att lärande sker på alla organisationsnivåer. Ofta innebär detta en förändring av verksamhetssätten och utveckling av kompetensen.

Det finns många sätt att utveckla arbetet och verksamheten. Smidig utveckling är ett bra sätt att utveckla när verksamhetsmiljön förändras snabbt och man inte kan vara säker på vilket slutresultat som ska uppnås. Utöver snabba reaktioner finns det skäl att samtidigt också utveckla verksamheten systematiskt.

Kommunens ledningsgrupp fastställde tre centrala kompetensbehov i framtiden: förändringsberedskap/-förmåga, mångfaldsledning och kompetensutveckling. Dessutom konstaterade ledningsgruppen att arbetsgemenskapsfärdigheter, kommunikationskompetens och delaktighet kommer att stå i centrum för vår verksamhet.

Vår verksamhet präglas av en kultur av kontinuerlig kompetensutveckling. Verksamheten utvecklas så att den motsvarar kundernas behov genom att regelbundet följa upp uppmätta data, scenarier och förverkligandet av bindande operativa mål i olika ledningsforum – så även i fjol.

Personalen deltog också aktivt i utbildningarna. Av dessa kan nämnas ett exempel från bildningstjänsterna, där ett av målen var att utveckla den språk- och kulturmedvetna undervisningen genom att stärka personalens kompetens. Därför var temat för lärarnas gemensamma utbildningsdag i augusti språkmedveten undervisning. Dessutom ordnades under 2023 en utbildning om språkmedveten undervisning för hela personalen vid nästan alla enheter.

För att utbildningsutfallet ska kunna följas upp och rapporteras på ett tillförlitligt sätt förutsätts att utbildningarnas ämnen och längd har förts in på rätt sätt i rapporteringssystemet. År 2023 hade endast en del utbildningar förts in i systemet, och därför kunde utbildningsrapporten inte berätta om någon verklig aktivitet i deltagandet i utbildningarna. Enligt den har 645 personer deltagit i utbildningar sammanlagt 3 dagar per år. År 2022 var motsvarande tal 862.

3 Ledning av arbetshälsan

3.1 Strategin styr också arbetshälsan

Lednings- och beslutskulturen återspeglas i personalens arbetshälsa, atmosfär, prestationer samt upprätthållande och dragningskraft. Verksamhetskulturen har betydelse för hur kommunen kan svara på framtida utmaningar, såsom att sörja för den åldrande personalens arbetsförmåga, vilket redan nämnts tidigare i denna berättelse.

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

Satsningar på arbetshälsa är ett strategiskt beslut som berättar om ledningens engagemang i att främja arbetshälsan. Den etiska värdegrunden syns i strategiska dokument och beslut, såsom jämställdhets-, likabehandlings-, personal- och utbildningsplaner. Kommunen har ingen separat personalstrategi, men målet är att leda utvecklingsplanen/-programmet för personalens kompetens som härletts ur den uppdaterade kommunstrategin under 2024. Utarbetandet av en jämställdhets- och likabehandlingsplan inleddes i slutet av 2023. Den föregående planen hade uppdaterats 2018.

3.2 Personalenkät som vägvisare för utvecklingen av arbetshälsan

I Kyrksläotts kommun genomfördes en personalenkät i slutet av 2023. Svarsaktiviteten presenteras i tabell 7. Svarsaktiviteten ökade något jämfört med året innan och var över 60 %, så resultaten kan anses vara tillförlitliga.

Tabell 7. Svvarsaktivitet i personalenkäten

Enhet	Svarsprocent 2023	Svarsprocent 2022
Bildningstjänster	63,4	61,4
Samhällstekniska tjänster	59,3	66,7
Gemensamma tjänster	78,3	76,7
Totalt	63,4	61,9

Resultaten per huvudtema presenteras på bild 2. Underfrågorna till huvudtemana presenteras i bilaga 1. Resultaten hade förbättrats över hela linjen. Chefsarbetet fick de bästa utvärderingsresultaten, vilket är utmärkt. Däremot förhöll sig respondenterna något mer kritiskt till arbetsgivarens verksamhet. I arbetsgivarens verksamhet skulle man bedöma öppenheten i ledarskapet, ledningssättet, arbetsgivarens stöd när arbetsförmågan försämras samt om strategin styr vår verksamhet (bilaga 1). Den nya kommundirektören inledde sitt arbete i augusti 2023. Hennes arbete samt uppdateringen av strategin och övrig utveckling av ledningen har för sin del också positiva verkningar för utvecklingen av detta delområde.

Utifrån personalenkäten och annan respons beslutade ledningen att välja att utveckla responskulturen och introduktioner som utvecklingsobjekt på kommunnivå.

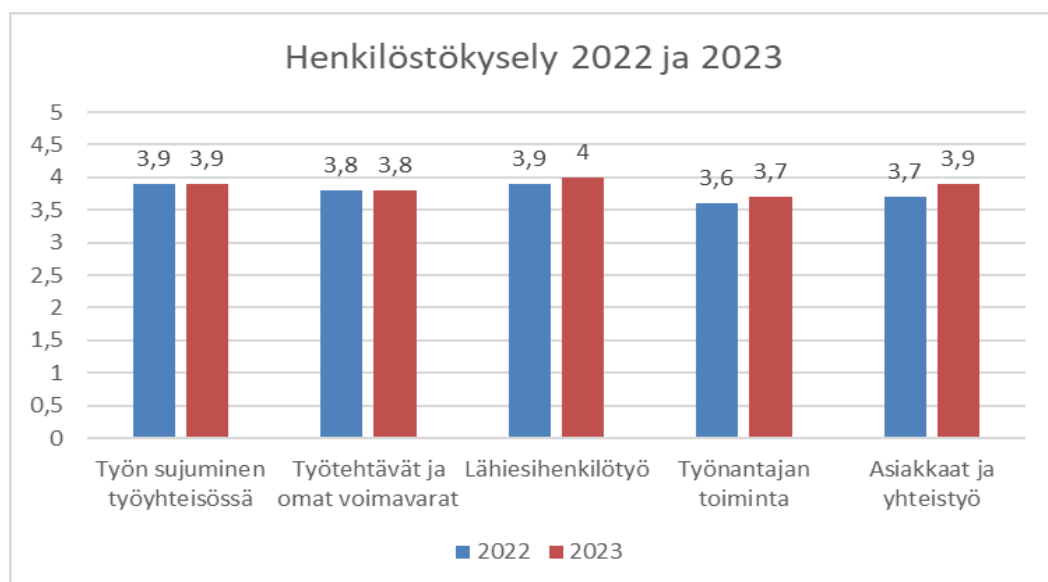


Bild 2. Resultaten av personalenkäten 2022 och 2023

Personalenkäten innehöll också frågor om rekommendation av arbetsplatsen och upplevelser av våld (tabell 8). Nästan fyra av fem respondenter upplevde att de kunde rekommendera Kyrkslätt kommun som arbetsgivare till en bekant, vilket är ett högre resultat än i jämförelsekommunerna. Upplevelsen av våld följdes också upp och följs upp med hjälp av s.k. WPro-anmälningar. Man ingrep och ingriper alltid med ändamålsenliga metoder i varje upplevelse av våld.

Tabell 8. Rekommendation av arbetsplatsen och upplevelse av våld

Efterfrågat ämne	Svarsprocent 2023	Svarsprocent 2022
Jag skulle rekommendera min nuvarande arbetsplats till en bekant	79*	77,5
Jag har upplevt fysiskt våld i mitt arbete under de senaste 12 månaderna	23	21
Jag har upplevt psykiskt våld i mitt arbete under de senaste 12 månaderna	31	33
Jag har upplevt fysiskt eller psykiskt våld inom arbetsgemenskapen	10	-

*jämförelsekommuner 76,6 %

3.3 Arbetarskyddet och företagshälsovården som stödpelare för arbetshälsan

3.3.1 Arbetarskyddsverksamheten var aktiv

Samverkan och samarbete

Arbetarskyddschefen och två arbetarskyddsfullmäktige har hört till arbetarskyddsorganisationen.

Arbetarskyddsfullmäktigen främjade arbetarskyddssamarbetet mellan arbetarskyddsfullmäktige och arbetsgivaren i flera olika forum (tabell 9). I avsaknad av en arbetarskyddsfullmäktig för tjänstemännen representerade arbetarskyddsfullmäktigen också dem. Detta ökade samarbetet inom varje serviceområde, men ökade också arbetsuppgifterna.

Arbetarskyddsfullmäktige representerade personalen i kommunens samarbetsgrupp, som också fungerar som kommunens arbetarskyddskommitté. Dessutom deltog de i serviceområdenas egna samarbetsgrupper, där man behandlade frågor som påverkar personalen inom serviceområdet. Dessutom representerade arbetarskyddsfullmäktige personalen i arbetsgruppen för inomhusluft och deltog i chefsinfon med temat aktuella arbetarskyddsfrågor, såsom WPro-anmälningar samt bedömning av faror och risker. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige deltog på begäran också i arbetsenheterens egna vecko- eller månadsmöten.

Samarbetet med företagshälsovården var tätt. Arbetarskyddet deltog bl.a. i lagstadgade arbetsplatsutredningsbesök inom företagshälsovården samt i andra myndighetsinspektioner.

Tabell 9. Deltagande i samarbete, företagshälsovårdens arbetsplatsutredningsbesök och myndighetsinspektioner

Ämne	Träffar eller möten (antal)
Samarbetsgruppens möten	7
Bildningstjänsternas samarbets- och arbetarskyddsmöten	6
Samhällstekniskas samarbets- och arbetarskyddsmöten	3
Företagshälsovårdens arbetsplatsutredningsbesök	21
Arbetsgruppen för inomhusluft och den riktade arbetsgruppen för inomhusluft	9 + 7

Esboregionens miljöhälsa	10
RFV/myndighetsinitierad inspektion relaterad till risker för våld	1
Samarbetsmöten med personalrepresentanter och HR-direktören	flera

Rådgivning, handledning, utbildning och information

År 2023 kontaktades arbetarskyddet av många anställda. Kontakterna ökade särskilt på grund av avsaknaden av en arbetarskyddsfullmäktig för tjänstemännen. Cheferna behövde råd och handledning i många olika frågor. I arbetsgemenskaperna observerades utmattning och ökad arbetsbelastning. Arbetarskyddsfullmäktigen fungerar under året som stödpersoner vid förhandlingarna om arbetsförmågan och vid flera Harmonisk vardag-möten.

Arbetarskyddet fortsatte att ordna utbildningar i första hjälpen som kommunens egen verksamhet under året. Utbildningar ordnades 16 gånger. År 2023 ingick vi ett avtalspartnerskap med FRK, vilket säkerställer en god kvalitet på utbildningarna även i fortsättningen.

Arbetarskyddsfullmäktigen ökade informationen om arbetarskyddsfrågor i syfte att förbättra arbetstagarnas medvetenhet om sitt eget arbetarskydd och förebyggandet av olycksfall i arbetet. Personalen uppmuntrades att göra säkerhetsobservationer via WPro och enheterna har också gett handledning i användningen av WPro. Möjligheten till fleranmälningar ökade i synnerhet antalet anmälningar från skolor och daghem. Sammanlagt inkom 634 anmälningar och alla behandlades på behörigt sätt. Arbetarskyddsbrevet skickades ut 8 gånger och där berättades det om aktuella arbetarskyddsfrågor.

Arbetarskyddsfullmäktige fortbildade sig mycket under året genom att delta i bl.a. utbildningar som ordnas av Arbetarskyddscentralen, Regionförvaltningsverket och Arbetshälsoinstitutet.

3.3.2 Frisk på jobbet, i samarbete med företagshälsovården

Företagshälsovårdens verksamhet och verksamhetsplanering grundar sig alltid på arbetsplatsens behov. Samarbetet med företagshälsovården var sömlöst och smidigt även i fjol. Stygruppen 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.

Nyckeltal för företagshälsovården presenteras på bild 2. Hälsoprocenten i kommunen är ganska låg. Sjukfrånvaron minskade något jämfört med året innan.

I Kyrksläotts kommun används verksamhetsmodellen Aktivt stöd. Cheferna informerades om verksamhetsmodellen i informationen till cheferna och om HR:s stöd i den, och verksamhetsmodellen beskrivs i intranätet. Verksamhetsmodellen Aktivt stöd är en del av den förebyggande företagshälsovården och 47 förhandlingar om arbetsförmågan fördes, vilket är något färre än året innan.

En arbetsplatsutredning är verksamhet som arbetsgivaren ansvarar för och som yrkesutbildade personer och experter inom företagshälsovården genomför i samarbete. Genom arbetsplatsutredningen identifieras arbetsplatsens behov i frågor som gäller arbetshälsa, arbetsförmåga och arbetarskydd. En arbetsplatsutredning görs alltid när ny verksamhet inleds, när arbetet eller arbetsförhållandena förändras väsentligt, på basis av de uppgifter som samlats in inom företagshälsovården och med de intervaller som anges i verksamhetsplanen.

Arbetsplatsutredningen kan vid behov kompletteras med en riktad arbetsplatsutredning. I den riktade arbetsplatsutredningen är det möjligt att närmare sätta sig in i arbetsplatsens riskfaktorer eller något visst delområde av arbetet eller exponeringen.

Det gjordes 21 arbetsplatsutredningar, dvs. nästan dubbelt så många som året innan. Dessutom gjordes en omfattande riktad utredning på kommunnivå om exponeringen av fästingar under skötseln av arbetsuppgifter. Till följd av detta erbjuds det s.k. TBE-vaccinet (vaccin mot fästingburen hjärninflammation) nästan 800 arbetstagare på arbetsgivarens bekostnad. Vaccinet ingår i FPA:s ersättningsklass I.

Den förebyggande företagshälsovården hölls fortfarande på en hög nivå och utgjorde även i fjol nästan 70 % av all företagshälsovård. Kostnaderna för företagshälsovården ökade med nästan 15 %, vilket var förväntat.

Tabell 7. Nyckeltal för företagshälsovården

Nyckeltal för företagshälsovården	2023	2022	Förändring s-%
Antal anställda	1589	1734	-8,4
Hälsa-%*	11	11	-
Sjukfrånvarodagar/pers.**	11,8	12,8	-7,8
Sjukfrånvarodagar som beviljats av chefen/person	4,1	5,6	-26,8
Förhandlingar om arbetsförmåga	47	50	-6
Arbetsplatsutredningar/st.^	21	11	
Det förebyggande arbetets (KL1) andel av de totala kostnaderna/%	68	69	-1,4
Totala kostnader för företagshälsovården €^^	851 457	742 659	+14,6
Kostnader för företagshälsovården €/pers.	536	428	+20

* Personalandel som inte har någon sjukfrånvaro

** Sjukfrånvaro inom sektorn i genomsnitt 20,7 dagar 2022

^ En riktad utredning (fästingexponering)

^^ Av kostnaderna i FPA-ersättningsklasserna I och II fick man tillbaka 715 000 €

I fråga om sjukfrånvaro ökade frånvaron på grund av psykisk ohälsa, sjukdomar i stöd- och rörelseorganen samt infektioner och olycksfallsfrånvaron minskade jämfört med jämförelseperioden. Psykosocial belastning upplevdes särskilt i skolor och daghem. Lättare arbete och deltidsarbete används också aktivt som en del av åtgärderna för att stöda orken i arbetet. Temat tas också upp som en del av utvecklingssamtalen mellan chefen och den anställda.

Förhandlingarna om företagshälsovårdens verksamhetsplan 2024 fördes på hösten. I planen inkluderades en utvidgning av mottagningstiderna samt möjligheten att behandla sjukdomar på alla Terveystalos verksamhetsställen på riksnivå.

Kommunens invalidpensionsavgift var 0,66 % 2022, 0,51 % 2023 och enligt uppskattning 0,43 % av lönesumman 2024. Kommunsektorns genomsnittliga invalidpensionsavgift var 1,10 % 2022, 0,90 % 2023 och 0,80 % av lönesumman 2024, så Kyrksläotts kommuns utfall och prognos är positiva.

3.4 Epassi för personalförmåner

Praxis för personalförmåner ändrades under den senare hälften av 2023. Från och med början av oktober fick personalen tillgång till epassi som kultur- och motionsförmån (200 €/pers./år). 73 % av de förmånsberättigade arbetstagarna löste in sina förmåner. De anställdas möjlighet att besöka Kyrksläotts simhall genom att visa upp sitt identitetskort fortsatte. Denna förmån har utnyttjats aktivt. År 2022 användes förmånen 4 381 gånger och år 2023 4 398 gånger. Användningen av förmånen har ökat, även om antalet anställda har minskat med cirka 630 personer under jämförelseperioden.

Personalens lunchmåltider i kommunhusets restaurang var förmånligare än det normala listpriset enligt avtalat pris. Personalen kan också äta förmånligt på skolor och daghem samt köpa matsvinn. Betalningsmedelspraxisen i skolor och daghem ändrades. Lunchkuponger i pappersform ersättes med Mobilepay. Tack vare det blev det bl.a. möjligt att följa aktuell rapportering och uppföljning av utfallet i detta avseende.

4 Ledning och chefsarbete

I strategin skapas grunderna för personalledningen. Med hjälp av ledningen bör verksamheten organiseras så att enhetens mål uppnås i ett gott arbetsklimat. Även ledarskapet kan styras när mätbara mål har ställts upp för ledningen och chefsarbetet. Utöver arbetsenhetens mål och resultat ska ledningen granskas som den ser ut i organisationen, dvs. som hur människor upplever ledarskapet.

Indikatorerna ska väljas enligt strategin så att de förutom att de uppnår målen även berättar om förändringar i ledningens kvalitet. Sådana indikatorer är till exempel uppnående av enhetens och de personliga målen, kundupplevelse, personalenkäter, lednings- och 360-utvärdering samt andelen personer som genomgått introduktion och utbildning för chefer.

Kommunen bör också ha mål för ledningsgrupps- och chefsarbetet samt utvecklingen av dessa. Chefsarbetet bedömdes som en del av personalenkäten (kapitel 3.2), men målen för chefsarbetet saknades. Utfallet av målen för serviceområdena och grupperna, inklusive riskanalysen, följdes upp under året (bindande verksamhetsmål) på olika ledningsforum.

En ny kommundirektör kom till i kommunen i augusti 2023. På hösten ändrades sammansättningen för kommunens ledningsgrupp när kommunikationschefen och personalens representant anslöt sig till gruppen. Även ledningsgruppens agenda förnyades. Man började producera ett meddelande om ledningsgruppens arbete och innehållet i mötena. Meddelandet publicerades genast efter mötena. Ledningsgruppen sammanträdde i regel en gång i veckan, dessutom ordnades utvecklingsdagar och ett gemensamt möte för ledningsgrupperna.

Serviceområdenas ledningsgrupper sammanträdde också en gång i veckan, med undantag av semesterperioder och andra undantag. Utöver dessa ordnades också möten för s.k. utvidgade ledningsgrupper samt chefsdagar. Även servicegrupperna hade egna utvecklingsdagar och regelbundna möten.

Inom bildningstjänsterna genomfördes en ledningsgruppsutbildning 2021. De övriga ledningsgruppernas behov av träning och utveckling av ledningen har identifierats i större utsträckning och beredningen av dem inleddes i slutet av 2023.

Kommunen har cirka hundra anställda i chefsuppgifter. Under de senaste åren har chefsutbildningarna knappt alls ordnats på kommunnivå, även om det finns behov av dem. HR:s hårda omsättning och kontinuerliga resursbrist samt den partiella bristen på ledarskap på kommunnivå har påverkat detta. Andelen personer som genomgått introduktion och utbildning för chefer/chef har inte uppmätts.

Uppföljningen av hur de personliga målen uppnåddes gjordes i samband med utvecklingssamtalen. Anvisningar för utvecklingssamtalen fanns på intranätet. Det rekommenderas att utvecklingssamtalet förs en gång per år, men minst vartannat år. Inget HR-system stödde utvecklingssamtalen, utan de dokumenterades i ett separat dokument. Cheferna ansvarade för att lagra och spara utvecklingssamtalsdokumenten.

I fråga om organisations- och ledningskommunikationen kan nämnas att det ordnades flera olika infotillfällen under året. Information för chefer (tidigare kaffe) hölls 8 gånger. Informationstillfället spelades in och lades upp på intranätet. Kommunens intranät förnyades och arbetet fortsätter även 2024.

5 Produktivitet och resultat

5.1 Utveckling av verksamhetens smidighet en del av vår vardag

Effektivitet är ett överordnat begrepp för produktivitet, ändamålsenlighet, kvalitet, kostnadseffektivitet, effektivitet och arbetslivets kvalitet. Kommunens verksamhet kan anses vara resultatrik när man på ett kostnadseffektivt och högklassigt sätt svarar på kundernas behov, verksamhetsprocesserna är smidiga och personalen mår bra och lyckas i sitt arbete. Personalmätare presenterades redan tidigare i detta dokument.

Kommunen har identifierat ett behov av att ändra organisationsstrukturerna och göra verksamhetsprocesserna smidigare för att fungera mer produktivt och resultatrikt. År 2023 uppdaterades organisationsstrukturerna, processerna strömlinjeformades, man strävade efter att avlägsna överlappande arbete och uppgiftsbeskrivningarna förtydligades inom alla serviceområden. Arbetet i arbetspar och team utökades och vikariearrangemangen utvecklades. Utvecklingen av verksamheten i samarbete mellan serviceområdena fortsätter 2024.

Säkerställandet av samarbetet för att skapa fungerande strukturer och processer i välfärdsområdet är centralt för vår verksamhet och därför deltog vår personal i arbetsgrupperna i fråga (t.ex. Styrgruppen för utbildningsanordnarens elevhälsa). Dessutom inrättades egna arbetsgrupper för

främjande av hälsa och välfärd inom kommunen. Uppbyggnaden av kontaktytor pågår fortfarande och det görs i samarbete med LUVN.

Planen för genomförandet av arbetskraftsservicen i kommunerna godkändes 30.10.2023. Avtalet om bildande av ett sysselsättningsområde undertecknades 31.10.2023 med kommunerna Vichtis och Sjundeå. I december gav staten förhandsinformation om genomförandet av sysselsättningsområdet. Beredningen fortsatte enligt planen så att de tjänster som överförs 1.1.2025 kan tas emot.

5.2 Det är viktigt att förstå kundernas behov, ekonomin och personalmätare

Man kan också påverka resultatet genom att utveckla kompetensen (kapitel 3.2), arbetsförmåga (4.3) ledarskap (kapitel 5) och tjänster. Utvecklingen av de tjänster som kommunen producerar är en del av vår kontinuerliga verksamhet, som detta dokument inte tar ställning till.

Centralt för resultatet är att förstå och leda helheten. Resultatet stöds av uppföljningen av helheten, det vill säga hur vi samtidigt förstår kundernas behov, ekonomin och personalmätare. Kompetensens betydelse för arbetsförmågan ökar i framtiden. En förutseende planering av personalresurserna är central med tanke på ett resultatrikt och verkningsfullt arbete inom kommunen.

Personalens kapacitet och vilja att utveckla serviceverksamheten kan utvecklas bland annat med hjälp av klient- och personalenkäter, indikatorer för arbetshälsa, personalplanering, utvecklingssamtal, riskbedömning, personalrapportering, serviceplaner, effektivitetsgranskningar och självutvärdering.

Kyrksläotts kommun har tillgång till alla ovan nämnda verktyg för att mäta produktivitet och resultat. Var vi ska utvecklas betydligt är att förstå de sammantagna effekterna av all befintlig data som rapporteras i framtiden. Kommunen identifierade ett behov av att stärka planeringskompetensen på strategisk nivå och därför inleddes en planering av ett teamet. Man konstaterade att en utvecklingschef ska anställas i kommunorganisationen för att koordinera planeringen på kommunnivå och hjälpa den kunskapsbaserade ledningen. Rekryteringen planerades inledas i början av 2024.

Utvecklingen av organisationen och verksamheten fortsätter inom alla serviceområden även 2024 för att säkerställa högklassiga tjänster för kommuninvånarna, uppnåendet av målen och en smidig planering och genomförande av investeringsprojekt.

6 Som avslutning

Resultatet stöds av hur vi samtidigt förstår kundernas behov, ekonomin och personalmätare. Vi behöver nya verktyg och utveckling av rapporteringen samt konsekvent ledning och kunniga chefer som har ork. Men framför allt, vi behöver en riktning.

Det har vi lyckligtvis redan. Målen i vår nya kommunstrategi ska vara starkt knutna till styrningen av allt vi gör nu och i framtiden. Vi kan endast lyckas genom att vara lyhörda för förändringar i verksamhetsmiljön och rikta kompetensen i den riktning som behövs, både smidigt och förutseende.

Välmående, kompetent personal är inte tomma ord, utan det är våra ledord. Personalförmåner och arbetshälsodagar är trevlig omväxling, men de löser ingenting. Det är vardagen som avgör. Hur vi betar oss mot varandra och hur vi kan uppleva framgångar, få respons på dem och utvecklas ovanpå våra styrkor som individer och team. Låt det bli verklighet.

Bilagor

Bilaga 1. Delfrågor om huvudtemana i personalenkäten

Hur arbetet fungerar i arbetsgemenskapen

- Introduktionen sköts i min arbetsgemenskap
- I min arbetsgemenskap kan man hantera och lösa konflikter
- I min arbetsgemenskap råder en förtroendefull atmosfär
- Jag känner till målen för min arbetsenhet
- Samarbetet mellan enheterna fungerar bra
- I min arbetsenhet följer man gemensamt överenskomna verksamhetssätt
- Var och en i min arbetsenhet känner till sina viktigaste uppgifter och verksamhetssätt

Arbetsuppgifter och egna resurser

- Arbetet ger mig möjlighet till yrkesmässig utveckling
- Jag kan använda mina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt
- Jag har tillräckligt med tid för att göra mitt jobb.
- Jag kan påverka frågor som gäller mitt arbete
- Jag har goda resurser att möta förändringar och nya utmaningar i mitt arbete

Närmaste chefsarbete

- Det råder en förtroendefull atmosfär mellan mig och chefen
- Min chef diskuterar tillräckligt med oss om frågor som gäller arbetet och arbetsgemenskapen
- Min chef ger mig respons på hur jag har lyckats i mitt arbete
- Jag upplever att min chefs verksamhet är opartisk och rättvis
- Min chef är inspirerande och uppmuntrande
- Min chef fördelar på ett lämpligt sätt ansvaret till sina anställda

Arbetsgivarens verksamhet

- Organisationens strategiska riktlinjer styr vår verksamhet
- Ledarskapet i organisationen grundar sig på öppenhet
- Jag är nöjd med hela organisationens ledningssätt
- Jag vet att jag får stöd av min arbetsgivare om min arbetsförmåga håller på att försämrans

Kunder och samarbete

- Vi samlar regelbundet in respons från våra kunder
- Vi utnyttjar responsen från kunderna för att utveckla vårt arbete