



PERSONALBERÄTTELSE

2025

 KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Samarbetsgruppen 7.5.2026
Personalsektionen 6.5.2026
Kommunstyrelsen 25.5.2026
Kommunfullmäktige 8.6.2026

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	2
TILL LÄSAREN.....	3
1 PERSONALBERÄTTELSENS CENTRALA TEMAN ÅR 2025.....	4
2 NYCKELTAL FÖR ARBETSGEMENSKAPENS UTVECKLING	6
2.1 Nyckeltal för personalen.....	6
2.1.1 Antalet anställda.....	6
2.1.2 Årsverken.....	6
2.1.3 Anställningsformer och deras utveckling	7
2.1.4 Personalomsättning och rörlighet.....	8
2.1.5 Pensionering.....	9
2.1.6 Personalens åldersstruktur och medelålder.....	9
2.2 Tjänste- och arbetskollektivavtalen.....	9
2.2.1 Personalutgifter och utvecklingen av lönekostnader	10
2.3 Strukturella förändringar i och med införandet av det nivåbaserade lönesystemet.....	10
2.4 Helheten kring belöning och personalförmåner.....	12
3 SAMARBETE OCH UTVECKLING AV DEN.....	13
3.1 Utveckling av jämställdhet och likabehandling.....	13
4.1 Tillgången till personal.....	14
4.2 Förändringar i arbetslivet och utveckling av kompetens.....	15
4.3 Strategisk utveckling av kompetens	16
5 LEDNING AV ARBETSVÄLBEFINNANDE.....	16
5.1 Lägesbild av arbetsvälbefinnandet.....	16
5.2 Företagshälsovården som en del av ledningen av arbetsvälbefinnandet	17
5.3 Samarbete inom arbetarskyddet.....	18
5.3.1 Arbetarskyddsfullmäktiges verksamhet år 2025.....	19
5.4 Ledarskap som stöd för arbetsvälbefinnande	20
6 SLUTLIGEN	21



TILL LÄSAREN

Kommuninvånarna förväntar sig att kommunen erbjuder högklassiga och smidiga tjänster. Sådana tjänster kan säkerställas när personalens välbefinnande och kompetens håller en hög nivå och utvecklas aktivt.

I denna personalberättelse beskrivs hur Kyrkslätt år 2025 har säkerställt kompetent personal för att producera tjänster samt hur arbetsvälbefinnande och personalutveckling har främjats.

Målet är också att berättelsen ska kunna användas som en del av kommunens strategiska och kunskapsbaserade ledning. Med hjälp av den information som ingår kan man bedöma personalresursernas tillräcklighet, kompetensnivån samt styrkor och utvecklingsområden inom personalledningen.

År 2025 var ett år med flera kvalitativa förändringar och utvecklingsinsatser i Kyrkslätts kommun. Satsningar gjordes på personalens kompetens och särskilt på utvecklingen av ledarskapet. Lönerereformen genomfördes enligt den nationella tidtabellen och innefattade uppdateringar av tiotals befattningsbeskrivningar. Nya verktyg för att leda arbetsvälbefinnandet togs i bruk i form av en kommunövergripande Puls-enkät.

Kommunens attraktions- och kvarhållningskraft samt sjukfrånvaron utvecklades i en positiv riktning jämfört med året innan. Det ger en försiktigt positiv indikation på effekterna av satsningarna på arbetsvälbefinnande.

Utvecklingen speglar Kyrkslätts goda framsteg som en livskraftig kommun. Enligt EVP-indexet (livskraft, dragningskraft och kvarhållningskraft), som publicerades i början av 2026 av FCG Finnish Consulting Group och MDI, hör Kyrkslätt till de tio mest livskraftiga kommunerna i Finland.

WSP Finland publicerade i november 2025 sin årliga kommunjämförelse. Enligt den är Kyrkslätt den 14:e mest livskraftiga kommunen i Finland. Placeringen förbättrades med åtta steg från året innan. I jämförelsen mättes kommunernas livskraft och beredskap för framtiden utifrån tre huvudteman. Ett av temana var mänskligt kapital. Inom detta område var Kyrkslätt bäst i Finland tillsammans med Tusby, Esbo och Birkala.

Resultaten kan delvis tolkas som en indikation på personalens välbefinnande och kompetens i tjänsteproduktionen. De visar också på långsiktiga satsningar på utveckling.

Ur vardagens perspektiv var målet för 2025 fortfarande en praktisk och "harmonisk arbetsvardag" för alla.

Med en god utgångspunkt, i gott sällskap och med en öppen och modig attityd är det tryggt att gå vidare, även i en föränderlig omvärld.

Med blicken framåt och varma hälsningar,

Lea Pääkkönen

Personaldirektör, Kyrkslätts kommun



1 PERSONALBERÄTTELSENS CENTRALA TEMAN ÅR 2025

I Kyrksläotts kommun betonades i personalledningen år 2025 särskilt utveckling av kompetens, stöd för arbetsvälbefinnande, stärkande av kunskapsbaserad ledning samt främjande av produktivitet och resultat. Dessa teman behandlas i denna personalberättelse utifrån nyckeltal för personalen, genomförda åtgärder och centrala förändringar:

- **Utveckling av kompetens.** I det strategiska kompetensarbetet på kommunnivå har fokus legat på att stärka förändringsförmåga och förmågan att förutse förändringar. Kommunens mål är en organisationskultur som präglas av nyfikenhet, mod och anpassningsförmåga. Arbetsmiljön inom kommunsektorn förändras snabbt bland annat till följd av digitalisering, utvecklingen av artificiell intelligens, lagändringar och förändrade servicebehov. Ibland sker förändringarna mycket snabbt. Genom att utveckla kompetensen har man velat säkerställa att personalen kan möta dessa förändringar.
- **Stöd för arbetsvälbefinnande.** Arbetslivet förändras ständigt, och snabba förändringar påverkar också arbetet och arbetsuppgifterna. Återkommande förändringar ökar belastningen. Detta ställer krav på ett systematiskt stöd för arbetsvälbefinnande på arbetsplatserna. Cheferna på arbetsplatserna och deras egen ork är en central förutsättning för att alla medarbetare ska orka i arbetet. Därför har stöd för chefer och delning av erfarenheter över yrkesgränser varit viktiga fokusområden. Genom dessa satsningar har man velat påverka arbetsvälbefinnandet positivt. Införandet av det kommunövergripande verktyget Pulssi har ökat förståelsen för hur arbetsvälbefinnandet kan stödjas på arbetsgemenskapsnivå.
- **Stärkande av kunskapsbaserad ledning.** Kunskapsbaserad ledning är ett centralt mål i dagens arbetsliv. Det stöder strategiskt beslutsfattande, prognostisering av personalresurser och en kontinuerlig och systematisk utveckling av arbetsvälbefinnandet. Det ger också en bättre lägesbild och möjliggör en ändamålsenlig användning av resurser. Detta är viktigt för planeringen av framtidens arbete. Kunskapsbaserad ledning ökar transparensen och förtroendet samt stärker organisationens förmåga att hantera förändringar. År 2025 slutfördes upphandlingen av en ny HR-systemhelhet som påbörjats 2024, och projektet för införandet inleddes.
- **Produktivitet och resultat.** Produktivitet och goda resultat tryggar hållbarheten i kommunens tjänster. Kommunernas verksamhetsmiljö är ekonomiskt utmanande, samtidigt som servicebehoven ökar. Det är nödvändigt att utveckla produktivitet och resultat för att kunna erbjuda högklassiga och effektiva tjänster med begränsade resurser. Produktivitet handlar inte bara om kostnadskontroll, utan också om att personal-, ekonomi- och verksamhetsresurser används rätt och ändamålsenligt. Utveckling av produktivitet förutsätter välmående och kompetent personal. Inom kommunsektorn kan produktivitet och resultat mätas genom tjänsternas genomslag och den nytta som invånarna upplever. Genom detta uppstår genomslag i samspelet mellan kompetens, ledarskap och kunskap.

De mest betydande förändringarna i personalfrågor under 2025 var:

- **Reformen av arbetskraftsservicen.** AN-byråerna lades ner den 1 januari 2025. Uppgifterna och personalen överfördes till nya sysselsättningsområden. Kyrkslätt inledde sin verksamhet som ansvarig kommun för Kyrksläotts, Vichtis och Sjundeås sysselsättningsområde samt som arbetsgivare för personalen inom området. Genom affärsöverlåtelse överfördes totalt 39 anställda från olika statliga myndigheter till kommunen den 1 januari 2025. Samtidigt började ytterligare 13 personer som rekryterats under hösten arbeta i kommunen. Inom kommunen övergick fyra personer till sysselsättningsområdet. Sammanlagt inrättade kommunstyrelsen 52 tjänster för området. Största delen av personalen inom sysselsättningsområdet började arbeta inom kund- eller arbetsgivarservice.
- **Nivålönssystemreformen.** År 2025 ersatte AKTA:s nivåbaserade lönesystem det tidigare lönesystemet i alla kommuner i Finland. I det nya systemet placeras uppgifterna på tre nivåer utifrån kompetens och ansvar: A, B eller C. I kommunen byggdes det nya systemet upp under våren och

sommaren 2025. De nya nivåerna och lönerna trädde i kraft den 1 oktober 2025.

- **Programmet för en hållbar kommunal ekonomi 2025–2030.** I oktober färdigställdes Kyrksläotts program för en hållbar kommunal ekonomi (KKO). Syftet är att säkerställa en långsiktigt balanserad ekonomi och trygga kontinuiteten i tjänsterna. Ur personalens perspektiv uppmuntrar programmet till nya arbetssätt, användning av digitala lösningar och ökat samarbete. Detta syns i vardagen som effektivare arbete och utvecklade arbetsmiljöer. En god ekonomiförvaltning gör det möjligt att stabilisera arbetsförhållandena och strävar efter att trygga arbetsplatser även i tider av förändring. Programmets transparens ökar förtroendet för kommunens beslut och stärker personalens delaktighet i utvecklingsarbetet. På så sätt kan personalen fokusera på att producera kvalitativa tjänster och utveckla sin yrkeskompetens.
- **Införandet av Kevas Pulssi-tjänst.** År 2025 togs Pulssi-tjänsten i bruk som en del av uppföljningen av arbetsvälbefinnandet i Kyrksläotts kommun. Hela personalen deltog i en Puls-enkät som följde upp välbefinnandet i arbetsgemenskaperna. Resultaten används i chefsarbetet och i utvecklingen av arbetsvälbefinnandet. De stöder också identifieringen av utvecklingsområden. Särskilt på enhetsnivå har man uppmuntrats att använda resultaten. Varje team utmanades att välja minst en konkret utvecklingsåtgärd.
- **Stärkande av de personalpolitiska principerna.** Kommunens personalpolitiska principer utvecklades hösten 2025 på initiativ av den nya personalsektionen. Principerna bygger på strategin och behandlades i kommunens ledningsgrupp samt i samverkan.
 - Vi är en attraktiv och pålitlig arbetsgivare i en verksamhetsmiljö i förändring.
 - Engagerande, öppet, ansvarsfullt och konsekvent ledarskap
 - En utvecklande och välmående arbetsgemenskap
 - Samarbete, förtroende och att förbinda sig till gemensamma spelregler
 - Respektfullt beteende och konstruktiv diskussionskultur

Principerna används bland annat som arbetsgivar-löften och som grund för personalanvisningar.

- **Beslut om nytt HR-system.** Kyrksläotts kommunstyrelse fattade beslut om anskaffning av ett nytt HR-system den 12 maj 2025. Som leverantör valdes Visma Aquila Oy, och genomförandefasen inleddes i augusti. Förberedelserna för införandet och systemdefinitionerna genomfördes enligt plan under hösten 2025. Styrgruppen godkände projektplanen och migrationsstrategin. Personalen informerades om kommande utbildningar och nya funktioner i systemet. Mål för införandet fastställdes under 2025.
- **Upphandling av företagshälsovård och byte av tjänsteleverantör.** Företagshälsovården konkurrensutsattes hösten 2025. Målet var att säkerställa högklassiga, effektiva och kostnadseffektiva tjänster samt att stödja arbetsförmåga och välbefinnande under hela arbetslivet. Som resultat av upphandlingen byttes tjänsteleverantör. Det nya avtalet träder i kraft i början av 2026. Servicehelheten omfattar lagstadgad förebyggande företagshälsovård samt sjukvård enligt avtal. Särskild uppmärksamhet fästes vid tillgång, smidighet och stöd för arbetsförmåga.

2 NYCKELTAL FÖR ARBETSGEMENSKAPENS UTVECKLING

Personalen är kommunens viktigaste resurs. Arbetsvälbefinnande och kompetens är avgörande för att kunna producera tjänster av hög kvalitet. Kyrksläotts kommun vill upprätthålla och utveckla personalens kompetens och arbetsvälbefinnande. Det föränderliga arbetslivet, nya kompetenskrav och utvecklingen av tjänster kräver flexibilitet av personalen. Samtidigt krävs att organisationen kan stödja lärande på alla nivåer. Uppföljning av personalrelaterade nyckeltal ger aktuell information om personalresursernas tillräcklighet, struktur och utvecklingsriktning. Med hjälp av denna information kan man planera åtgärder som tryggar tjänsternas kontinuitet och personalens välbefinnande även i framtiden.

2.1 Nyckeltal för personalen

I detta avsnitt presenteras personalens nyckeltal i tabellform för att underlätta översikten.

2.1.1 Antalet anställda

Antalet anställda låg kvar på nästan samma nivå från 2024 till 2025. Vid utgången av 2025 hade Kyrksläotts kommun sammanlagt 1692 anställda (2024: 1689). Utvecklingen har varit stabil.

Inom kommunutvecklingssektorn ökade personalstyrkan i början av året. Detta berodde på att ansvaret för arbets- och näringstjänster överfördes från staten till kommunerna den 1 januari 2025. I samband med överföringen flyttades nya medarbetare från staten till sektorn. Dessutom omorganiserades verksamheten inom kommunen. Vissa uppgifter flyttades från gemensamma tjänsterna till kommunutvecklingssektorn.

Inom bildningssektorn minskade personalstyrkan. Orsaken var förändringar i elevantalet. Skolornas tjänstestrukturer granskades och anpassades till aktuella behov. På så

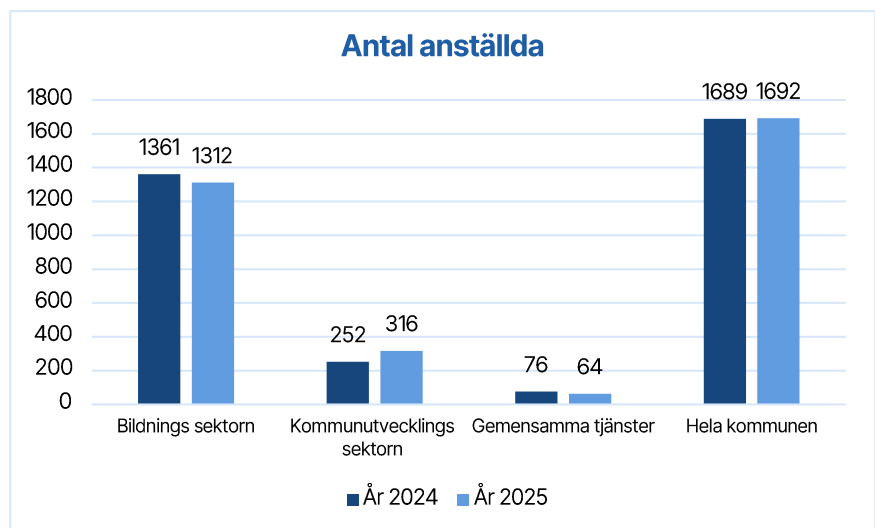


Bild 1. Personalutveckling per sektor 2024–2025

så sätt riktades personalresurserna ändamålsenligt till förändrade servicebehov.

2.1.2 Årsverken

År 2025 ökade antalet årsverken i Kyrksläotts kommun måttligt jämfört med året innan. Totalt uppgick antalet årsverken till 1567, när motsvarande siffra år 2024 var 1559). Ökningen var åtta årsverken, vilket motsvarar cirka 0,5 procent.

Utvecklingen påverkades av samma strukturella förändringar som personalantalet.

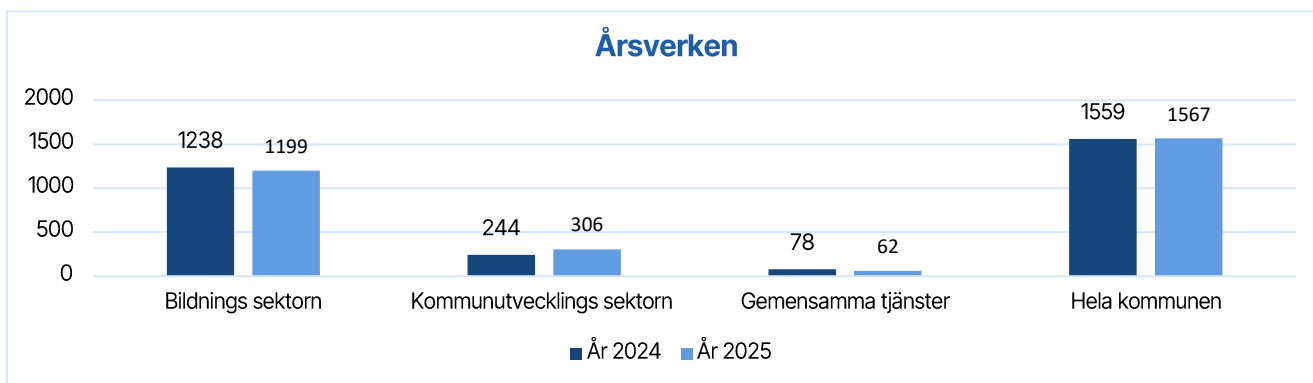


Bild 2. Utveckling av årsverken per sektor 2024–2025

2.1.3 Anställningsformer och deras utveckling

Även om det totala antalet anställda var stabilt varierade personalstrukturen mellan sektorerna och mellan olika anställningsformer.

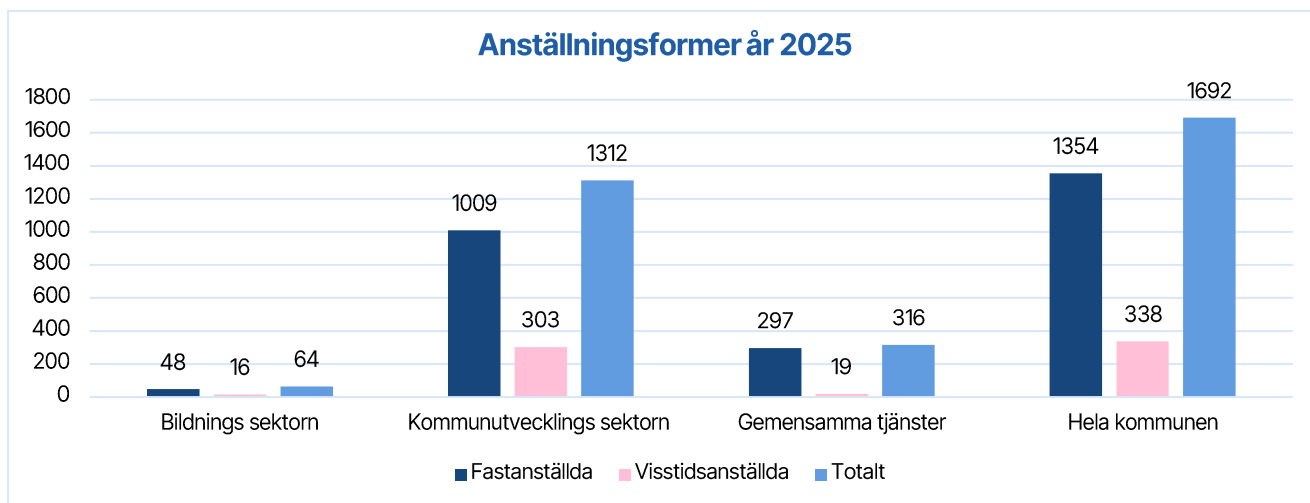


Bild 3. Fördelning av anställningsformer per sektor 2025

Största delen av personalen arbetade inom bildningssektorn. Förutom fastanställda fanns inom sektorn många visstidsanställda och vikarier. Detta hänger samman med undervisningens och småbarnspedagogikens karaktär och den årliga rytmen i verksamheten.

Inom kommunutvecklingssektorn bestod personalen främst av fastanställda. Inom gemensamma tjänster var personalstyrkan mindre och bestod också huvudsakligen av fastanställda.

Antalet visstidsanställda minskade från 2024 till 2025, särskilt inom bildningssektorn. Totalt minskade visstidsanställningarna med 14 procent, medan antalet tillsvidareanställningar ökade med 4 procent. Förändringen berodde på förändringar i verksamheten.

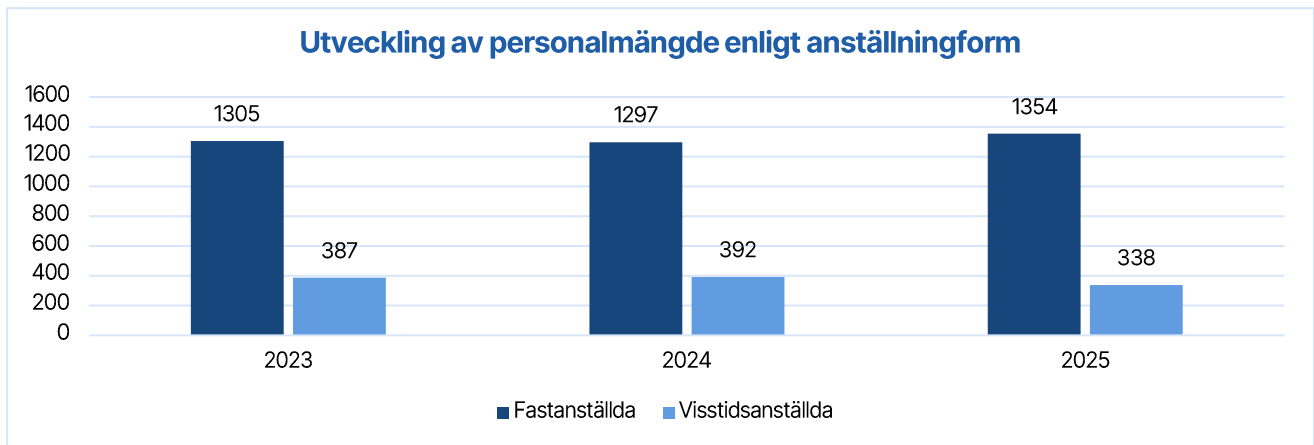


Bild 4. Utveckling av anställningsformer 2023–2025

2.1.4 Personalomsättning och rörlighet

Personalomsättningen i kommuner är vanligtvis måttlig. Den hänger ofta samman med visstidsanställningar, karriärbyten och förändringar i livssituationen (Työntekijöiden vaihtuvuus kuntaja hyvinvointialoilla/Työterveyslaitos). I Kyrksläts kommun var personalomsättningen sammantaget måttlig under perioden 2023–2025. År 2025 började totalt 129 nya medarbetare arbeta i kommunen, och 112 personer avslutade sin anställning. Avgångsomsättningen uppgick till 7,7 procent år 2025, vilket är något lägre än föregående år.

Nyanställningsomsättningen ökade däremot betydligt jämfört med året innan. Den främsta orsaken var att arbets- och närings-tjänsterna överfördes till kommunerna, vilket medförde ett ökat rekryteringsbehov.

Avgångsomsättningen varierade endast lite under perioden. Den höll sig inom cirka en procentenhet, vilket tyder på god personalstabilitet trots förändringar.

När helheten granskas tyder omsättningen inte på minskat engagemang. Den speglar i stället en kontrollerad rörlighet och organisationens förändringsförmåga. En måttlig personalrörlighet stöder också förnyelse av kompetens och utveckling av arbetsgemenskaper.

Orsakerna till att personer slutade analyserades genom avgångsintervjuer. Vanliga orsaker var kommunens konkurrenskraft som arbetsgivare, karriärmöjligheter, strukturella faktorer såsom visstidsanställning samt arbetsbelastning. Av dem som slutade hade 73 procent varit anställda i mindre än fem år. Enligt intervjuerna upplevdes följande som styrkor: stöd från chefer, flexibilitet i arbetsgemenskaperna, goda personalförmåner och möjlighet att arbeta självständigt. Utvecklingsområden var ledarskapets kvalitet, öppenhet i kommunikationen, utnyttjande av kompetens och stöd för arbetsvälbefinnande. Föreslagna åtgärder var att förbättra vikariearrangemang, stärka introduktionen samt utveckla karriärvägar och avancemangsmöjligheter.

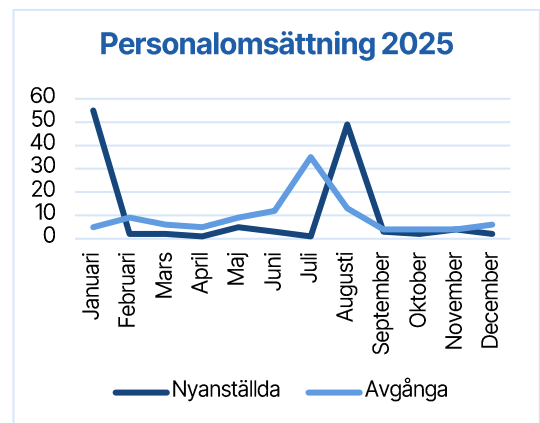


Bild 5. Personalomsättning 2025

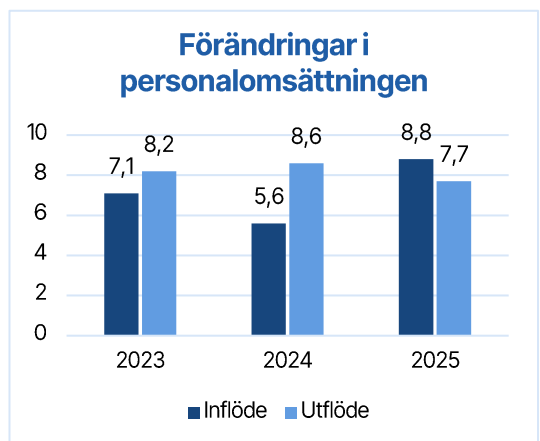


Bild 6. In- och utflöde av personal 2024–2025

2.1.5 Pensionering

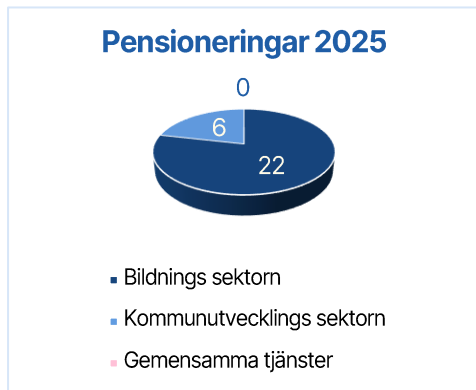


Bild 7. Pensioneringar per sektor 2025

År 2025 gick totalt 28 anställda i Kyrksläatts kommun i pension. Pensioneringarna gällde främst bildningssektorn, vilket motsvarade sektorns personalmängd och åldersstruktur.

Pensionering är en naturlig och förutsebar del av personalförnyelsen inom kommunsektorn. I Kyrkslätt sker beredskapen främst på servicegruppsnivå. Chefer följer systematiskt kommande pensioneringar och bedömer om en befattning ska tillsättas eller lämnas obesatt enligt programmet för en hållbar kommunal ekonomi. Om befattningen tillsätts bedöms samtidigt behovet av att anpassa arbetsuppgifterna med hänsyn till förändringar i tjänster, kundbehov och digitaliseringens möjligheter.

2.1.6 Personalens åldersstruktur och medelålder

År 2025 var personalens medelålder i Kyrksläatts kommun 46 år. Det är en ökning med ett år jämfört med året innan. Jämfört med genomsnittet i kommunsektorn är åldersstrukturen i Kyrkslätt särskilt koncentrerad till åldersgruppen 40–49 år. Andelen i denna grupp var tydligt högre än i kommunerna i genomsnitt. Samtidigt var andelen över 50 år något mindre än genomsnittet inom kommunsektorn. Detta tyder på att personalstrukturen som helhet var balanserad och innehöll en betydande andel medarbetare mitt i arbetslivet.

Personalens åldersstruktur varierade något mellan sektorerna, vilket även syns i sektorernas genomsnittsålder. Inom bildningssektorn var medelåldern 45 år, medan den inom gemensamma tjänster och kommunutvecklingen var 48 år.

En mångsidig åldersstruktur stöder kompetensen i arbetsgemenskaperna, överföringen av tyst kunskap samt samarbetet mellan medarbetare i olika skeden av arbetslivet. Uppföljning av åldersstruktur och medelålder är en central del av den föregripande personalplaneringen och stödet för arbetsförmåga.

2.2 Tjänste- och arbetskollektivavtalen

Största delen av Kyrksläatts kommuns personal arbetade inom AKTA (50,1%) och UKTA (41,1%). Andelen personal inom det tekniska kollektivavtalet var 7 procent och andelen timavlönad personal 1,7 procent. Avtalsstrukturen speglar kommunens verksamhetsprioriteringar och utgör en grund för uppföljningen av personalutgifter och lönekostnader.

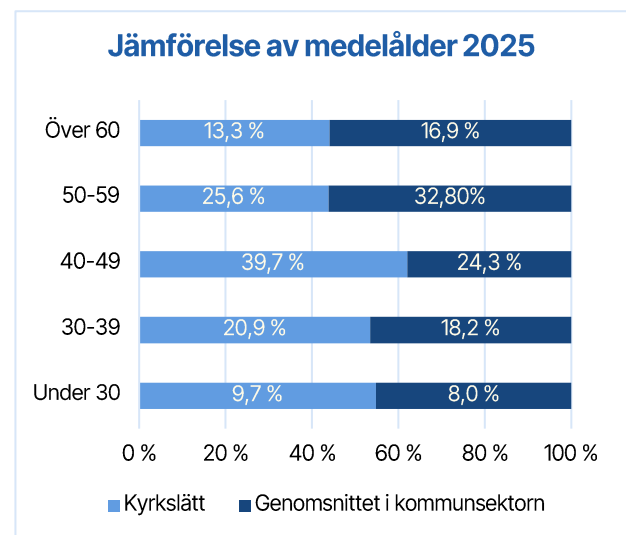


Bild 8. Personalens åldersstruktur i Kyrkslätt jämfört med genomsnittet inom kommunsektorn

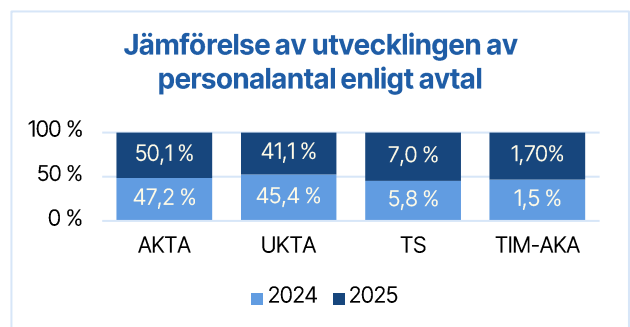


Bild 9. Personal per avtalsområde 2025

2.2.1 Personalutgifter och utvecklingen av lönekostnader

Personalutgifterna utgjorde en betydande del av kommunens verksamhetsutgifter. År 2025 hölls personalutgifterna under kontroll och utfallet understeg den budgeterade nivån. Detta syns på kommunnivå i att utfallet för personalutgifterna låg under 100 procent.

Sektor	BS 2024	BU 2025	Utfall 2025	BU/Tot skillnad 2025	Utfall % 2025
Gemensamma tjänster	-5 542 796,00	-5 910 910,00	-5 476 656,00	434 254,00	92,65 %
Bildningssektorn	-66 079 841,00	-70 010 119,00	-67 399 034,00	2 618 085,00	96,26 %
Kommunutveckling	-11 067 180,00	-12 797 719,00	-11 744 192,00	1 053 527,00	91,77 %
Sysselsättningsområdets tjänster	-307 306,00	-2 930 000,00	-2 850 186,00	79 814,00	97,28 %
Affärsverket Kyrksläotts vatten	-1 485 663	-1 884 268	-1 771 172,00	113 096,00	94,00 %
Totalt	84 482 786,00	93 539 016,00	-89 241 240,00	4 297 776,00	95,41 %

Tabell 2. Utveckling av personalutgifterna 2024–2025

Vid en genomgång per sektor varierade utfallet av personalutgifterna något. De budgeterade lönebidragen hade uppskattats högre än det faktiska behovet. Inom bildningssektorn underskreds budgeten med hela 1,3 miljoner euro på dessa poster. Den oro som väcktes under 2025 kring tillräckligheten i anslagen för personalen realiserades därmed inte i något behov av tilläggsanslag. Samtliga nämnder inom sektorn underskred sin budget när det gäller personalkostnader. Sysselsättningsområdets tjänster bildade en ny helhet år 2025, när arbets- och näringstjänsterna överfördes till kommunerna. Av denna orsak är personalutgifterna för sysselsättningsområdet inte fullt jämförbara med tidigare år eller den ursprungliga budgeten. I stället betonas uppföljningen av utfallet under året. Inom affärsverket Kyrksläotts Vatten låg utfallet för personalutgifterna klart under budget.

Utvecklingen av personalutgifterna påverkades också av införandet av det nivåbaserade lönesystemet. Reformens kostnadseffekter fördelas delvis stegvis och syns därför i löneutfallet med viss eftersläpning. Sammantaget visar utfallet att personalresurserna har styrts på ett ekonomiskt kontrollerat sätt, samtidigt som tjänsternas kontinuitet och personalens ställning har tryggats.

2.3 Strukturella förändringar i och med införandet av det nivåbaserade lönesystemet

År 2025 infördes ett nytt nivåbaserat lönesystem i Kyrksläotts kommun. Systemet bygger på en nationell avtalslösning inom kommunsektorn. Det nivåbaserade lönesystemet omfattade personal som hör till AKTA samt del G i UKTA. Den centrala principen i reformen var lika lön, ökad transparens och en konsekvent bedömning av arbetets krav.

Förberedelserna och införandet genomfördes i övergripande samarbete i en lokal lönearbetsgrupp. I gruppen enades man om bland annat nivåbeskrivningar, tillämpningsanvisningar, principer för nivå tillägg samt lösningar för samordning av löner. Under den lokala arbetsgruppen verkade sektorsvisa arbetsgrupper. De beredde förslag till nivåplaceringar per avtalsbilaga.

I reformen slopades de tidigare lönesättningspunkterna. I stället infördes lönegrupper som ersatte punkterna. Lönegrupperna fastställs utifrån arbetsuppgifternas kompetenskrav och ansvar. Varje uppgift placerades i en lönegrupp och inom den på nivå A, B eller C. Placeringen gjordes utifrån aktuella arbetsbeskrivningar samt nationella och lokalt preciserade kriterier för arbetets svårighetsgrad.

Införandet av systemet omfattade också nivå tillägg kopplade till tilläggsuppgifter och särskilt ansvar. Med

hjälp av nivåtillägg kan man beakta särskilda ansvarsområden, kompetenskrav eller andra faktorer som inte direkt ingår i arbetsuppgiftens grundnivå. Nivåtilläggen betalas som separata eurobelopp utöver grundlönen. I Kyrksläotts kommun infördes två nationella nivåtillägg: för handledning av studerande och för läkemedelsbehandling. Dessutom enades man i den lokala lönearbetsgruppen om lokala nivåtillägg.

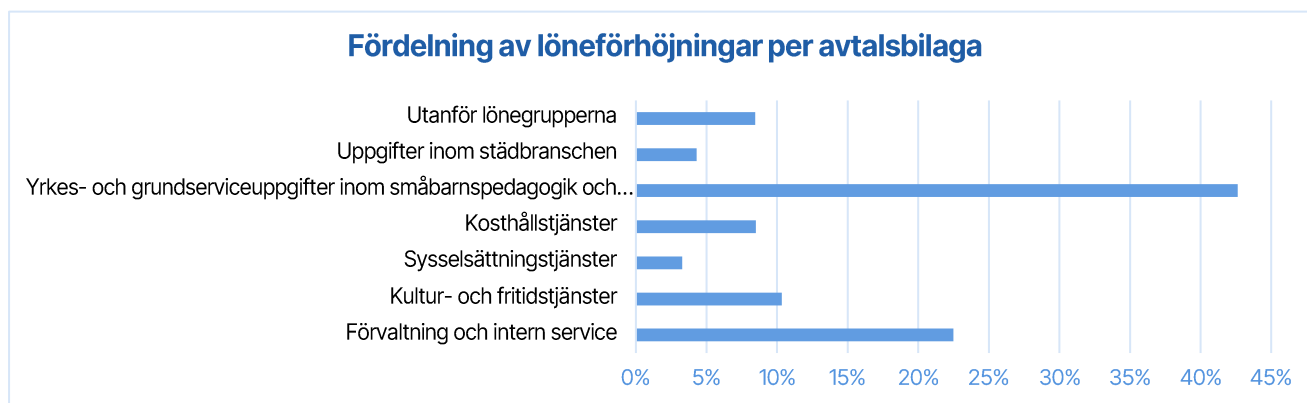


Bild 10. Fördelning av det nivåbaserade lönesystemet inom AKTA

Vid övergången till det nivåbaserade lönesystemet sänktes ingen enskild medarbetares totallön.

Utgångsläget var att lönenivåerna i Kyrksläotts kommun generellt sett låg högre än grundnivåerna i det nivåbaserade lönesystemet. Trots detta höjdes lönerna för flera personalgrupper till följd av reformen och bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Löneförhöjningarna fördelades till alla lönegrupper enligt lokala lösningar.

Införandet av det nivåbaserade lönesystemet berörde en betydande del av personalen. Sammanlagt omfattade reformen 722 medarbetare som var anställda vid tidpunkten för ikraftträdandet. Inom AKTA riktade sig reformen brett till olika uppgiftsgrupper i kommunen. Den berörde särskilt yrkes- och basserviceuppgifter inom småbarnspedagogik och skola (325 anställda), administrativa uppgifter och interna stödtjänster (141 anställda) samt kultur- och fritidstjänster, måltidsservice och sysselsättningstjänster. Inom UKTA del G omfattade reformen undervisningspersonal inom småbarnspedagogiken. Där berörde reformen totalt 118 fast- och visstidsanställda. För kortvariga vikarier betalades separata ersättningar i euro enligt anvisningar från Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT.

Införandet av systemet stärkte helheten i kommunens belöningsystem. I löneuppgörelserna utnyttjades det lokala handlingsutrymme som avtalet möjliggör. Detta speglar arbetsgivarens vilja att satsa på personalens belöning och att värdesätta arbetsinsatser. Löneskillnaderna mellan nivåerna A, B och C fastställdes genom lokala lösningar så att de tydligt skiljer sig från varandra. Detta stöder en löne-struktur som är baserad på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och som uppmuntrar till utveckling.

Reformen utvärderades i slutet av året tillsammans med personalorganisationerna. Man konstaterade att genomförandet under nästan hela perioden präglades av mycket gott samarbete. Sammantaget bedömdes att det nya lönesystemet och dess breda tillämpning i olika uppgiftsgrupper stöder en rättvis, transparent och konsekvent lönebildning. Under de sista veckorna av reformen minskade de gemensamma förhandlingarna, eftersom den nationella tidsfristen närmade sig och krävde ett snabbare genomförande. I den sista lönearbetsgruppen konstaterades att man i fem frågor inte nådde en gemensam syn med personalorganisationerna kring genomförandet av modellen. Reformen kunde ändå till största delen genomföras i enlighet med en gemensam syn, och man enades om att fortsätta utveckla det nivåbaserade lönesystemet.

Systemets funktion och effekter följs upp under hela avtalsperioden i den lokala lönearbetsgruppen i enlighet med AKTA. Därefter fortsätter uppföljningen som en del av kommunens ordinarie arbete med löne- och

personalpolitik.

2.4 Helheten kring belöning och personalförmåner

Målet med belöning i kommunen är att stödja personalens engagemang och goda arbetsprestationer.

Utöver lönen erbjuds olika personalförmåner som stöd för välbefinnande och ork i vardagen. Kyrksläotts kommun erbjuder år 2025 sin personal följande personalförmåner:

- ePassi med kultur- och idrottsförmån (200 €/år) för den som är anställd i en sammanhängande period över 3 månader. Förmånen utvidgades också till att omfatta allmänt välbefinnande. Som stöd för arbetsvälbefinnandet erbjuds dessutom en fritidsförsäkring.
- Möjlighet till avgiftsfri simning i kommunens simhall.
- Företagshälsovården var mer omfattande än lagens minimikrav och inkluderade bland annat tjänster av arbetspsykolog, arbetsfysioterapeut och näringsterapeut.
- Vid bemarkelsedagar uppmärksammades personalen med gåvor, både vid 50- och 60-årsfödelsdagar samt efter 20, 30 och 40 års sammanhängande anställning i kommunen.
- Därtill användes snabb belöning som ett sätt att uppmärksamma väl utfört arbete.
- Fritidsförsäkring
- Personal hade också tillgång till olika rabatter hos företag i området genom personalkort.

I samband med rekryteringar framkom det att helheten kring belöning och personalförmåner bidrog till en positiv arbetsgivarbild. Enligt personalresponsen var ePassi-förmånen och företagshälsovårdens tjänster de mest uppskattade förmånerna.



3 SAMARBETE OCH UTVECKLING AV DEN

Samarbete och dess utveckling är en grundläggande förutsättning för att kommunens verksamhet och personalpolitik ska lyckas på lång sikt. Ett välfungerande samarbete bygger på en gemensam vilja, öppen dialog och ett helhetsperspektiv där man arbetar mot gemensamma mål.

År 2025 fastställdes personalpolitiska principer i Kyrksläotts kommun. Utgångspunkten var en gemensam vilja att bygga en hållbar och strategiskt konsekvent arbetsgivarpolitik. Principerna styr verksamhetskulturen, samarbetet och ledarskapet. De utgör också en grund för kommunens arbetsgivar- och arbetsgemenskapslöfte.

De personalpolitiska principerna lyfter särskilt fram en attraktiv och tillförlitlig arbetsgivare, ett inkluderande och ansvarsfullt ledarskap, utveckling av arbetsvälbefinnande och kompetens samt en respektfull och konstruktiv samtalskultur. Principerna låg också till grund för utvecklingen av samarbetet samt arbetet med jämställdhet och likabehandling under 2025.

Ett av de centrala målen för 2025, som fastställdes i kommunens samarbetsgrupp redan 2024, var att vidareutveckla samarbetet. I utvecklingsarbetet togs vissa konkreta steg. Bland annat förtydligades ordförandeskapet i samarbetsgruppen och mötespraxisen förenhetligades. I praktiken blev en del av utvecklingsarbetet dock delvis ogjort, eftersom förberedelsen och införandet av ett nivåbaserat lönesystem krävde exceptionellt mycket tid och resurser i hela organisationen. En styrka i Kyrksläotts kommun är att samarbetsgruppen också fungerar som arbetarskyddskommitté. Detta möjliggör en mer samlad och heltäckande behandling av personalfrågor.

3.1 Utveckling av jämställdhet och likabehandling

Planen för jämställdhet och likabehandling är ett styrdokument som vägleder arbetsgivarens verksamhet. Syftet är att säkerställa att alla medarbetare kan arbeta utan trakasserier och diskriminering. Det centrala målet för planen för 2024–2025 var att identifiera och förebygga diskriminerande strukturer och arbetssätt i all verksamhet. Planen togs fram i samarbete med personalens representanter, och arbetet stöddes även av extern sakkunskap.

År 2025 behandlade personalsektionen en rapport om jämställdhet och likabehandling. Rapporten innehöll en bedömning av hur de planerade åtgärderna hade genomförts under året. Av de åtgärder som fastställdes för planperioden hade cirka 17 procent genomförts, medan flera andra hade framskridit delvis. Under 2025 togs konkreta steg i arbetet för att främja jämställdhet och likabehandling. Det gällde bland annat genomförandet av lönekartläggningen och införandet av benämningen *chef* (istället för *förman*). Framöver kommer arbetet att i högre grad fokusera på tydligt avgränsade, konkreta och uppföljningsbara mål samt på processer som stöder genomförandet.

Syftet med den lönekartläggning som ingår i planen är att säkerställa att lika eller likvärdigt arbete ger samma lön oavsett kön, och att eventuella löneskillnader är sakliga och transparenta. Enligt lönekartläggningen för 2025 låg de uppgiftsrelaterade lönerna för kvinnor och män i genomsnitt på samma nivå i jämförbara uppgifter. För AKTA baserades en stor del av granskningen på gruppvisa medellöner. Inom UKTA varierade kvinnolöneprocenten i de grupper där jämförelser var möjliga mellan 97 och 102 procent, med ett genomsnitt på 98,41 procent. För det tekniska kollektivavtalet (TS) var motsvarande genomsnitt 98,67 procent. För timavlönad personal (TIM-AKA) kunde ingen kvinnolöneprocent beräknas, eftersom grupperna i regel består av endast det ena könet. Därför är en könsvis jämförelse inte möjlig enligt KT:s anvisningar.

De skillnader som noterades i den totala lönenivån förklaras huvudsakligen av ersättningar enligt kollektivavtalen. Sådana ersättningar är till exempel erfarenhetsbaserade tillägg (årsbundna tillägg), personliga tillägg och branschtillägg samt, för undervisningspersonal, tillägg kopplade till färdighets- och konstämnen. Kartläggningen visade också att tilläggens antal och storlek varierade beroende på bland annat erfarenhet,

arbetsuppgifter, ansvar och specialkompetens. Kartläggningen visade inga osakliga löneskillnader som beror på kön. Lönejämställdheten granskades som en del av den övergripande personalpolitiken och lönesystemen.

Som en iakttagelse kan lyftas fram att kvinnor är starkt representerade i kommunens högsta ledning. I kommunens ledningsgrupp var 5 av 6 medlemmar kvinnor år 2025, vilket motsvarar 83 procent. I ledningsgruppen för gemensamma tjänster var andelen kvinnor 3 av 5 (60 procent). Inom bildningssektorn var alla 6 av 6 kvinnor (100 procent), och inom kommunutveckling 3 av 8 (36 procent). I hela kommunen var andelen kvinnliga chefer 73 procent.

4 KOMPETENS OCH FÖRNYELSE

Utveckling och förnyelse av kompetens är centrala förutsättningar för att kommunen ska kunna fullgöra sitt uppdrag, säkerställa kvaliteten i tjänsterna och trygga verksamhetens kontinuitet. År 2025 genomfördes kompetensutvecklingen i enlighet med personal- och utbildningsplanen. Utbildningsinsatserna svarade både mot lagstadgade krav och behov inom olika sektorer och uppgifter.

4.1 Tillgången till personal

I detta avsnitt behandlas tillgången till personal utifrån antalet rekryteringar, anställningsstrukturen och förändringar i verksamhetsmiljön.

Under de senaste åren har det skett en tydlig minskning i antalet rekryteringar. År 2023 publicerades över 800 rekryteringar, år 2024 totalt 615 och år 2025 sammanlagt 338. Utvecklingen förklaras av förändringar i organisationsstrukturen och av förändrade servicebehov inom olika sektorer. Tidigare bidrog verksamheten inom vård- och omsorgssektorn till ett stort antal rekryteringar. När denna verksamhet flyttades bort från kommunorganisationen minskade rekryteringsbehovet avsevärt. Dessutom har minskade elevantal inom bildningssektorn lett till ett lägre personalbehov inom skolor och småbarnspedagogik.

Av rekryteringarna år 2025 gällde 175 arbetsavtalsförhållanden och 163 tjänsteförhållanden. Av dessa gällde 157 tillsvidareanställningar och 181 visstidsanställningar. Antalet rekryteringar påverkades också av lagstadgade krav inom kommunsektorn samt uppgiftsspecifika behörighetskrav. Dessa kan förutsätta flera ansökningsomgångar och förlänga rekryteringstiderna. De flesta rekryteringar genomfördes som externa rekryteringar.

Dessutom anställde kommunen 54 ungdomar som sommarjobbare samt nio högskolepraktikanter.

År	Publicerade rekryteringar	Typ av anställning		Typ av anställningsförhållande		Rekryteringsannons	
		Anställningsförhållande	Tjänsteförhållande	Fast anställning	Visstidsanställning	Extern	Intern
År 2024	615	354	261	228	387	614	1
År 2025	338	175	163	157	181	337	1

Tabell 3. Jämförelse av antalet rekryteringar 2024 och 2025

De sektorsvisa rekryteringarna under 2025 riktades främst till bildningssektorn. Där genomfördes totalt 157 rekryteringar till tjänsteförhållanden och 148 rekryteringar till arbetsavtalsförhållanden. Av de 22 rekryteringarna inom kommunutvecklingen gällde 13 tjänsteförhållanden. Inom gemensamma tjänster gällde 2 av 11 ledigförklarade rekryteringar tjänsteförhållanden.

Den genomsnittliga rekryteringstiden varierade beroende på uppgift och sektor. Med rekryteringens genomloppstid avses tiden från att rekryteringen inleddes till att beslut om valet fattades.

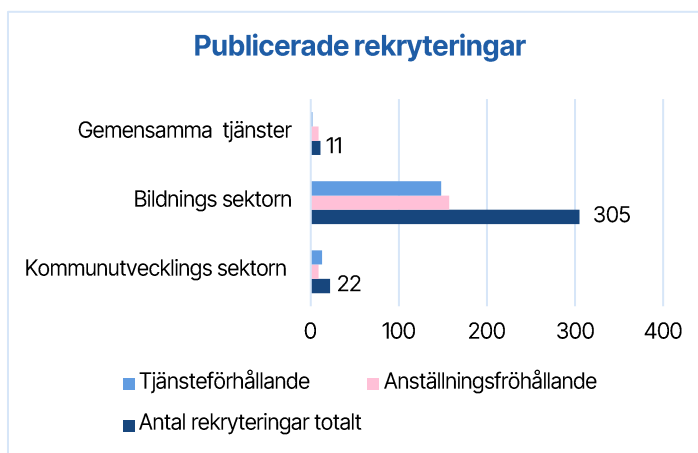


Bild 11. Antal publicerade rekryteringar per sektor

	Tjänster	Totalt antal inlämnade ansökningar	Genomsnittlig genomloppstid för rekryteringen	Arbetsavtalsförhållande	Totalt antal inlämnade ansökningar	Genomsnittlig genomloppstid för rekryteringen
Bildningssektorn	54	1143	73	158	3303	66
Gemensamma tjänster	3	178	38	10	960	65
Kommunutveckling	4	150	72	10	515	49

Tabell 4. Sammandrag av rekryteringsindikatorer.

Utifrån rekryteringsindikatorerna har Kyrksläts kommun lyckats behålla sin attraktivitet som arbetsgivare. Antalet sökande har på många håll varit högt, och de sökande har haft en bred bakgrund och en god kompetensnivå. Sökandeupplevelsen var i genomsnitt god, och enligt chefernas bedömning var tillgången till personal i huvudsak god.

En planerad introduktion i rätt tid stöder att nya medarbetare snabbt kommer in i arbetsgemenskapen och bidrar till en smidig start i arbetet. I Kyrksläts kommun genomfördes introduktionen med hjälp av introduktionsprogrammet Intro samt sektorsvisa introduktionsrutiner.

4.2 Förändringar i arbetslivet och utveckling av kompetens

I Kyrksläts kommun var utvecklingen av kompetens ett centralt sätt att möta förändringarna i arbetslivet, säkerställa kvaliteten i tjänsterna och trygga verksamhetens kontinuitet. Kompetensutvecklingen genomfördes planerat som en del av den föregripande personalpolitiken. Målet var att säkerställa att personalen hade den aktuella kompetens som uppgifterna kräver.

Under 2025 satsade kommunen aktivt på personalens utbildning. Antalet rapporterade utbildningar var närmare 2 300 dagsutbildningar, cirka 350 tvådagarsutbildningar och 36 utbildningar som varade tre dagar eller längre. Utbildningarna stödde kontinuerligt lärande och den professionella utvecklingen.

Kompetensutvecklingen baserade sig på kommunens personal- och utbildningsplan för 2025. Planens mål var att säkerställa tillräcklig kompetens, möta arbetslivets förändrade krav och rikta utbildningsinsatserna på ett planerat sätt. Utbildningarna riktades både till lagstadgade kompetenskrav och till behov inom olika sektorer och uppgifter.

I Kyrksläts kommun ses kompetensutveckling som en långsiktig investering. Den stöder personalens arbetsförmåga, välbefinnande och yrkesmässiga utveckling. Samtidigt stärker den kommunens verksamhetsförmåga, produktivitet och resultat även på längre sikt.

4.3 Strategisk utveckling av kompetens

År 2025 fortsatte arbetet med strategisk kompetensutveckling som inletts året innan.

Vid en gemensam utvecklingsdag för kommunens ledningsgrupp och övriga ledningsgrupper fastställdes fyra fokusområden för den strategiska utvecklingen: kundorienterad och effektiv servicekompetens, främjande av övergripande välbefinnande, främjande av hållbar utveckling samt förmåga till förändring och förutseende kompetens.



För varje kompetensområde utsågs en sponsor i ledningsgruppen. Dessa ansvarade i samarbete med personaldirektören för att ta fram planer för det fortsatta utvecklingsarbetet. De första konkreta åtgärderna genomfördes inom förändringsförmåga, förmåga att förutse förändringar samt ledarskap av mångfald. Arbetet inleddes med kommunens chefer i samband med gemensamma möten för ledningsgrupperna samt vid en chefsförmiddag i december.

Arbetsättet byggde på inledande presentationer och gemensam bearbetning av teman. Cheferna lärde av varandra och utvecklade tillsammans gemensamma verksamhetssätt för kommunen. Syftet var att säkerställa att det som lärdes också snabbt kan tillämpas i det dagliga arbetet.

5 LEDNING AV ARBETSVÄLBEFINNANDE

Ledning av arbetsvälbefinnande är en integrerad del av kommunens personalledning och verksamhetens resultat. En välmående personal är en förutsättning för högkvalitativa tjänster, en fungerande vardag och en hållbar kommunal ekonomi. I Kyrksläotts kommun leds arbetsvälbefinnandet planerat, förebyggande och med stöd av data.

5.1 Lägesbild av arbetsvälbefinnandet

Lägesbilden av arbetsvälbefinnandet år 2025 baserades på Kevas Puls-enkät. 62 procent av personalen besvarade enkäten. Resultaten visar att den övergripande bilden av arbetsvälbefinnandet i Kyrksläotts kommun var god.

I Puls-enkäten granskades arbetsgemenskapen, arbetsarrangemangen, arbetsförhållandena, chefsarbetet och ledarskapet, arbetsförmågan, den egna orken samt kompetensen och dess utveckling. Dessutom hade personalen möjlighet att lämna öppna kommentarer. Sammanlagt inkom över 800 kommentarer.

Medelvärde för hela personalen var 3,9 på en skala från 1 till 5. De olika delområdenas medelvärden varierade mellan 3,7 och 4,2. Särskilt positiva omdömen gavs om arbetsgemenskapen, chefsarbetet och möjligheterna till kompetensutveckling.

Högst bedömdes tydligheten i arbetsuppgifterna, stödet från närmaste chef och möjligheterna att utveckla den egna kompetensen. Dessa områden framträder som centrala styrkor och visar vilken betydelse ledarskap och kompetensutveckling har för det upplevda arbetsvälbefinnandet.

Utvecklingsbehov identifierades särskilt i att ta upp svåra frågor, i möjligheterna att påverka det egna arbetet samt i balansen mellan arbete och fritid. Dessa teman används i den fortsatta ledningen av arbetsvälbefinnandet samt i utvecklingsarbetet på enhets- och arbetsgemenskapsnivå.

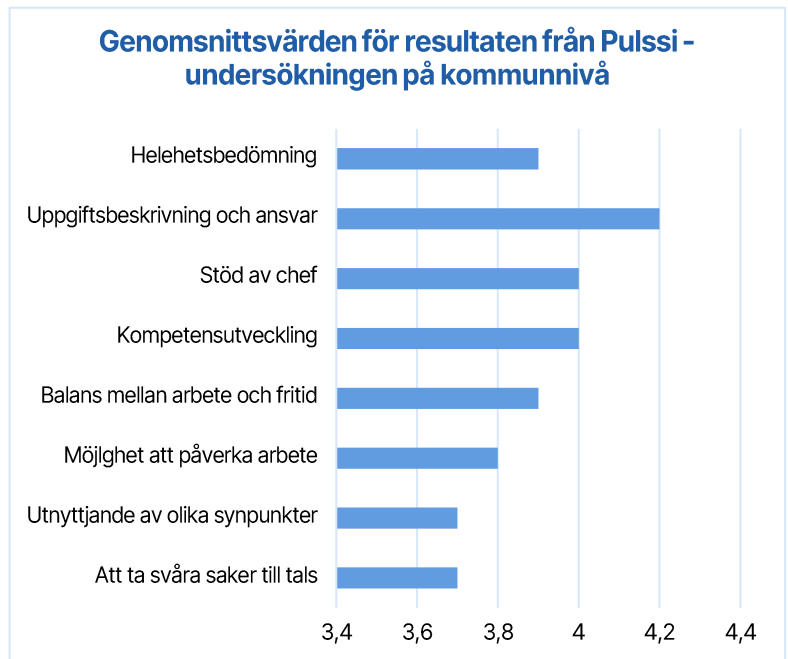


Bild 12. Resultat av enkäten om arbetsvälbefinnande på kommunnivå

Särskild vikt lades vid att resultaten behandlas på enhetsnivå. Varje team uppmuntrades att utifrån resultaten välja minst en konkret utvecklingsåtgärd.

5.2 Företagshälsovården som en del av ledningen av arbetsvälbefinnandet

Vid en genomgång av företagshälsovårdens verksamhet år 2025 framkommer att merparten av kostnaderna, liksom tidigare år, riktades till förebyggande insatser. Samtidigt utvecklades tjänsterna för att bättre möta personalens behov och stödja snabb tillgång till vård samt en smidig återgång i arbetet. Under året genomfördes totalt 29 arbetsplatsutredningar.

Företagshälsovårdens totala kostnader ökade med cirka 16,5 procent jämfört med året innan. Ökningen berodde på en mer omfattande användning av den utvidgade sjukvården. De totala kostnaderna uppgick till cirka 1,25 miljoner euro, vilket är en ökning med omkring 0,18 miljoner euro från föregående år. Samtidigt minskade de totala kostnaderna för sjukfrånvaro med 7,5 procent, det vill säga cirka 556 000 euro. Ökningen i företagshälsovårdens kostnader kom därmed att delvis kompenseras.

Sjukfrånvaron minskade med 8 procent. I genomsnitt motsvarade det en minskning på 1,4 sjukdagar per anställd. Detta tyder på att en bättre tillgång till vård har bidragit till snabbare behandling och en smidigare återgång i arbetet.

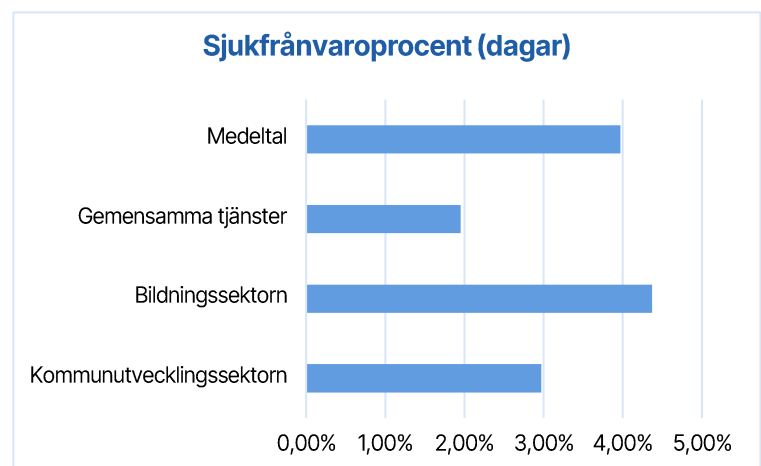


Bild 13. Sjukfrånvaroprocent per sektor 2025

Sjukfrånvaron beskrivs med sjukfrånvaroprocenten, som beräknas som andelen sjukfrånvarotid i förhållande till den teoretiska regelbundna arbetstiden. I Kyrklätts kommun var sjukfrånvaroprocenten 3,97, vilket är lägre än genomsnittet i Finland.

Företagshälsovårdens kostnader delas in i två huvudområden: förebyggande verksamhet och sjukvård. FPA ersätter 60 procent av kostnaderna för förebyggande verksamhet och 50 procent av sjukvårdskostnaderna. Cirka hälften av företagshälsovårdens kostnaderna täcktes genom ersättningar från FPA. I Kyrksläotts kommun fördelades kostnaderna så att 58 procent gällde förebyggande verksamhet och 42 procent sjukvård. Andelen sjukvård ökade jämfört med året innan, vilket speglar den utökade användningen av sjukvårdstjänster.

Nyckeltal	År 2024	År 2025	Ändring/anmärkning
Arbetsplatsutredningar (antal)	14	29	Fokus på förebyggande verksamhet
Företagshälsovårdens totala kostnader (€)	ca 1,07 M€	ca 1,25 M€	+ 16,5 %
Förändring i företagshälsovårdens totala kostnader		+ 0,18 €	Användning av utvidgad sjukvård
Genomsnittlig sjukfrånvaro per anställd	11,4	10	Minskning av sjukfrånvaro per år: i genomsnitt 1,4 dagar
Andel förebyggande verksamhet (KL1)	60 %	58 %	Andelen har hållits nästan oförändrad
Andel sjukvård	40 %	42 %	Förbättrad tillgång till sjukvård
Sjukfrånvaroprocent (dagar)	3,95 %	3,97 %	Förändring i sjukfrånvaro

Tabell 5. Centrala nyckeltal för företagshälsovården 2024–2025

Företagshälsovårdens nyckeltal, tillsammans med resultaten från Puls-enkäten, utgör en central kunskapsgrund för ledningen av arbetsvälbefinnandet. Företagshälsovårdens effekt följs upp som en del av en helhet med målet att stödja personalens arbetsförmåga, minska sjukfrånvaron och främja hållbara arbetskarriärer.

Utvecklingen av företagshälsovårdens tjänster fortsatte under 2025 genom att en upphandling av tjänsterna inleddes. Syftet med upphandlingen var att säkerställa att personalen får högkvalitativa och ändamålsenliga företagshälsovårdstjänster samt att trygga smidig tillgång till vård. Upphandlingen bereddes i samarbete med personaltjänsterna, arbetarskyddet och samarbetsgruppen. Som resultat byttes tjänsteleverantör i början av 2026. I och med förändringen utvecklades företagshälsovårdens servicehelhet vidare för att bättre stödja arbetsförmågan och det förebyggande arbetet.

5.3 Samarbete inom arbetarskyddet

Samarbete inom arbetarskyddet är en viktig del av ledningen av arbetsvälbefinnande och av samspelet mellan arbetsgivare och personal. Målet är att främja en hälsosam och säker arbetsmiljö samt att stärka personalens möjligheter att delta i frågor som gäller arbetarskydd och arbetsvälbefinnande. I samarbetet inom arbetarskyddet betonas framförhållning, öppen dialog och ett gemensamt ansvar för en trygg arbetsmiljö.

I Kyrksläotts kommun genomförs samarbetet inom arbetarskyddet som en del av kommunens samarbetsstrukturer. Kommunens samarbetsgrupp fungerar också som arbetarskyddskommitté. Dess arbete stöds av sektorsvisa samarbetsgrupper, där frågor som rör personal, arbetsförhållanden och säkerhet behandlas. De frågor som behandlas inom samarbetet inom arbetarskyddet lyfts både från det dagliga arbetet och från bredare fenomen som berör hela organisationen.

Utgångspunkten är att arbetsplatserna själva aktivt identifierar risker i förebyggande syfte. Arbetarskydd och arbetsvälbefinnande hanteras som en del av det dagliga ledarskapet, inte enbart i samband med enskilda händelser eller avvikelser. De iakttagelser och teman som tas upp i samarbetet stödjer chefernas arbete, utvecklingen av arbetsgemenskaperna och ledningen av arbetsvälbefinnandet i hela kommunen.

Samarbetet inom arbetarskyddet stöder också kunskapsbaserad ledning. Anmälningar, observationer och teman som lyfts fram inom arbetarskyddet utgör en viktig kunskapsgrund. Den används både för att skapa en lägesbild av arbetsvälbefinnandet och för att rikta utvecklingsåtgärder. På så sätt blir samarbetet inom

arbetarskyddet en naturlig del av kommunens övergripande arbete med arbetsvälbefinnandet.

I följande avsnitt beskrivs arbetet med arbetarskyddsfullmäktige år 2025 ur personalens perspektiv.

5.3.1. Arbetarskyddsfullmäktiges verksamhet år 2025

År 2025 skedde personalförändringar inom arbetarskyddsorganisationen i Kyrksläotts kommun, vilket påverkade verksamheten. Läget stabiliserades i augusti 2025 när en ny arbetarskyddschef började. Utöver arbetarskyddschefen finns i Kyrkslätt två heltidsanställda arbetarskyddsfullmäktige. Man har förhandlat om tidsanvändning för tjänstepersoners arbetarskyddsfullmäktige, men trots upprepade försök har uppdraget inte väckt intresse. De två heltidsanställda fullmäktige har därför även stöttat tjänstepersoner i arbetarskyddsfrågor. Chefernas kontakter med arbetarskyddet ökade, vilket i sin tur ökade arbetarskyddets arbetsmängd.

Kommunens samarbetsgrupp fungerar samtidigt som arbetarskyddskommitté. Dess uppgift är att främja genomförandet av principer och åtgärder inom arbetarskyddet. I arbetarskyddskommittén behandlas frågor som rör personalens säkerhet, hälsa och arbetsförmåga.

Arbetarskyddsfullmäktige representerade personalen i kommunens samarbetsgrupp. De deltog även i sektorernas 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 2025 lämnade anställda i Kyrksläotts kommun totalt 1652 arbetarskyddsanmälningar via WPro-programmet (2024: 997). Av dessa gällde 958 anmälningar, det vill säga 58 procent, våld eller hot om våld. Arbetarskyddsaktörerna behandlade varje anmälan och vidtog de åtgärder som behövdes. Dessutom lyfte de fram återkommande fenomen i anmälningarna för behandling i samarbetsgrupperna.

Arbetarskyddsaktörerna informerade också aktivt om frågor som rör arbetarskydd. Under 2025 skickades sex arbetarskyddbrev. Därutöver publicerades nyheter på intran och riktade e-postmeddelanden skickades ut.

Under året ordnade arbetarskyddet 20 förstahjälpstutbildningar (2024: 20), och 181 anställda fick genom dem behörighet i nödförsta hjälpen (2024: 232).

5.3.2 Arbetsrelaterat våld i Kyrksläotts kommun

Som framgick i föregående avsnitt var antalet arbetarskyddsanmälningar som gällde våld eller hot om våld högt. Detta speglar en bredare utveckling i samhället. Antalet skadefall som ersattes av försäkringsbolaget var sammanlagt 32. Totalt ersattes 37 frånvarodagar som följd av arbetsrelaterat våld, och den sammanlagda ersättningen uppgick till 9 304,42 euro. Det bör noteras att frånvaroperioder på 0–3 dagar inte ingår i dessa

Ämne	Träffar eller möten (antal)
Samarbetsgruppen	9
Bildningssektorns samarbetsgrupp	4
Kommunutvecklingssektorns samarbetsgrupp	4
Företagshälsovårdens arbetsplatsutredningsbesök	29
Mångprofessionell ineluftsarbetsgrupp	10 (därtill 4 objektspecifika ineluftsarbetsgrupper)
Esboregionens miljö- och hälsoskydds inspektioner	11
Regionförvaltningsverkets utredning av arbetsolyckor	1
Träffar med personalens representanter	varje vecka
Arbetarskyddets och huvudfackombudens samarbetsträffar med personaldirektören	oregelbundet
Samarbetsträffar med personaldirektören	vid behov

Bild 14. Arbetarskyddets nyckeltal för år 2025

siffror.

Förekomsten av arbetsrelaterat våld var tydligt störst inom bildningssektorn, och samtliga frånvarodagar som berodde på våld hänförde sig till denna sektor. Största delen av anmälningarna gällde situationer med enskilda barn eller elever med utmanande beteende.

Mångsidiga åtgärder fortsatte att vidtas av chefer, arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige för att minska antalet. Inom småbarnspedagogiken och undervisningen ordnades utbildningar för personalen. Syftet var att stärka beredskapen att förebygga och hantera utmanande situationer.

5.4 Ledarskap som stöd för arbetsvälbefinnande

I Kyrksläotts kommun främjas personalens arbetsvälbefinnande genom flera åtgärder. En av de viktigaste är att stärka chefernas och ledningens kompetens. Ledarskapet har stor betydelse för hur arbetsvälbefinnandet upplevs, för hur personalen orkar i arbetet och för möjligheten att lyckas i sitt arbete. Därför är utveckling av ledarskapet en central del av arbetet med arbetsvälbefinnande.

År 2025 startade kommunen Ledarstigen, med syftet att stödja chefer och ledning i deras arbete, stärka enhetliga ledningspraxiser samt erbjuda aktuell kunskap och praktiska verktyg för vardagen. Ledarstigen har gett cheferna ett forum där man behandlat bland annat ledning av arbetsvälbefinnande och arbetsförmåga, arbetarskydd, lagstadgade skyldigheter samt chefsens roll i förändringssituationer.

Den centrala verksamhetsmiljön för Ledarstigen har varit olika träffar för chefer samt en Teamskanal där material, inspelade utbildningar och aktuell information har delats. Helheten har möjliggjort kontinuerligt lärande och stöd i det dagliga arbetet. Den har också stärkt utbytet mellan chefer och delning av erfarenheter. Ledarstigen har förbättrat chefernas beredskap att arbeta proaktivt och systematiskt med frågor som rör arbetsvälbefinnande.

Genom att utveckla ledarskapet påverkas arbetsvälbefinnandet i hela organisationen. Resultaten från Pulsenkäten visar att chefsarbetet är en av styrkorna i kommunen. Med hjälp av Ledarstigen stärks denna styrka ytterligare och cheferna får bättre stöd att identifiera och hantera utvecklingsområden i sitt arbete.

Chefsarbetet har också stötts genom informationstillfällen som ordnats av personalförvaltningen. Där har aktuella frågor, anställningsärenden samt information om arbetarskydd och arbetsvälbefinnandet behandlats. Utöver de återkommande teman har man också lyft aktuella frågor. Cheferna har dessutom fått stöd genom riktade utbildningar och anvisningar.

I Kyrksläotts kommun ses arbetet med att stärka arbetsvälbefinnandet som ett långsiktigt utvecklingsarbete. Det bygger på utveckling av ledarskap, uppföljning av arbetsvälbefinnande och fungerande vardagliga arbetssätt. Ledarstigen är en viktig del av denna helhet och stöder ett målmedvetet arbete med arbetsvälbefinnande även framöver.



6 SLUTLIGEN

År 2025 var, ur personalens perspektiv, ett år av förändring och förnyelse i Kyrksläotts kommun. Personalstyrkan var som helhet stabil. Samtidigt påverkade förändringar i verksamhetsmiljön personalstrukturen och ledningspraxisen. Särskilt överföringen av arbets- och näringstjänster till kommunerna samt införandet av det nivåbaserade lönesystemet hade stor betydelse. Parallellt gjordes satsningar på kompetensutveckling, chefsarbete och ledning av arbetsvälbefinnande. Dessa stöddes bland annat genom den kommunövergripande Puls-enkäten, Ledarstigen och utvecklingen av företagshälsovården.

Personalberättelsen visar att personalresurserna har utvecklats i huvudsak positivt och på ett kontrollerat sätt. Kommunens attraktionskraft och förmåga att behålla personal har också hållits på en god nivå trots förändringarna. Framöver kommer fokus i personalledningen fortsatt att ligga på att förutse kompetensbehov, på ett inkluderande och konsekvent ledarskap samt på ett systematiskt stöd för arbetsvälbefinnande. Genom dessa åtgärder stärker Kyrksläotts kommun sin ställning som en ansvarsfull och attraktiv arbetsgivare och tryggar samtidigt högkvalitativa tjänster för invånarna även i framtiden.

