

PARGAS
SKÄRGÅRDSSTADEN



PARAINEN
SAARISTOKAUPUNKI

PERSONALRAPPORT 2021

Personaltjänster, Personalchef Peter Lindroos

Innehållsförteckning

1	Introduktion	1
2	Utvärdering av personalresurserna	1
3	Beskrivning av personalresurserna	3
4	Personalstyrkan.....	3
4.1	Beskrivning av personalstrukturen.....	4
4.2	Årsverken.....	7
5	Personalens åldersstruktur	7
6	Utveckling av personalens kompetens	8
7	Hälsorelaterad frånvaro.....	8
8	Övrig frånvaro	9
9	Arbetshälsa	9
10	Personalomsättning	10
11	Pensionsavgångar och pensionsavgifter	11
11.1	Pensionsavgångar	11
11.2	Pensionsavgifter.....	11
12	Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar	11
12.1	Personalkostnader	11
12.2	Löner	12
12.3	Personalförmåner och immateriella belöningar.....	15
13	Arbetarskydd	16
14	Utvecklingsområden i personalpolitiken	16
15	KivaQ personalbarometer	17

1 Introduktion

Pargas stads personalrapport för år 2021 följer KT kommunarbetsgivarnas rekommendation för utveckling av personalrapporter. En kommunal arbetsgivare måste känna sina personalresurser väl, de är förutsättningen för all service. Prognostiseringen av personalresurserna är en av byggstenarna i stadens strategiarbete. I strategin fastställs de mål för personalen som ska trygga tillgången på arbetskraft, personalens kompetens, arbetshälsan och arbetsresultaten. Kännedom om personalresurserna är till hjälp vid personalplanering också vid ändrade servicebehov.

Målsättningen med denna personalrapport är att stöda den strategiska personalledningen, beslutsfattandet samt den ständigt pågående utvecklingen av personalen och arbetsplatserna. Personalrapporten är avsedd för personalen, ledningen och de politiska beslutsfattarna.

Enligt kommunsektorns rekommendation om resultatutveckling i verksamheten ska man kontinuerligt utvärdera hur väl staden har skött sina uppgifter (verkningar och kostnadseffektivitet, kvaliteten i kundbemötandet, hur processerna fungerar och personalens kapacitet). I den nationella strategin för utveckling av arbetslivet (2012) har som prioriteringsområden dessutom valts innovation och produktivitet, förtroende och samarbete, kunnig arbetskraft samt välbefinnande och hälsa. En stor del av utvärderingen av verksamheten sker i samband med utvärderingen av de målsättningar som resultatenheterna ställt upp och rapporterar i årliga verksamhetsberättelser i samband med bokslutet.

Personalrapporten utgör ett komplement till dessa utvärderingar och granskar kvantitativa och kvalitativa nyckeltal för personalen samt utvecklingsåtgärder och hur de påverkar personalen, verksamheten och ekonomin. Personalrapporten utgår varje år från genomsnittsläget den 31 december eller för vissa nyckeltal från hela kalenderåret. Varje kommun skapar sin egen praxis för personalrapportering. Personalnyckeltalen kan också användas vid jämförelser med andra kommuner. Det förutsätter enhetliga tillvägagångssätt vid insamling och rapportering av nyckeltal. Enhetligt insamlade uppgifter underlättar utvärderingen och planeringen av personalresurser i förändringssituationer. Personalrapporten bereds och behandlas jämsides med kommunens bokslut. Personalchefen ansvarar för att personalrapporten behandlas i kommunens samarbetsgrupper för samarbete och arbetarskydd samt i de organ som har de högsta arbetsgivarbefogenheterna.

2 Utvärdering av personalresurserna

Utgångspunkten för utvärderingen av personalresurserna är Pargas stads strategi och de mål som berör personalen. Pargas stad har sedan år 2018 jobbat med de konkreta handlingarna för sin nya strategi. Pargas stads strategi uppdateras år 2022, i denna personalrapport utgår man från den strategi som gällde för verksamhetsåret 2021. Strategin består av 5 tyngdpunktsområden med målbilden "kreativ skärgård". Den röda tråden under hela strategiprocessen har varit "delaktighet". I intervjuer, diskussioner och så kallade framtidsverkstäder har invånarna bjudits in till dialog kring stadens framtid. I processen har Pargas stads personal en aktiv roll, framför allt för att kontinuerligt arbeta med de konkreta handlingar som leder fram till målsättningarna för de olika tyngdpunktsområdena.

Enligt kommunallagen 7 kapitel 37§ punkt 5 ska en strategi också innehålla en bilaga som beskriver den arbetsgivarbild en kommun vill upprätthålla och utveckla. Pargas stad kallar denna bilaga för personalstrategi. Den innehåller de personalpolitiska riktlinjer som utgör grunden för stadens personalpolitik och som syns i de årliga målsättningarna och de strategiska åtgärderna.

Stadens arbetsgivar- och personalpolitik utgår från lagstiftning och kollektivavtal, men utöver det ska personalstrategin vara ett verktyg som styr utvecklingen i önskad riktning enligt stadens övergripande strategi.

Personaltjänster stöder stadens serviceverksamhet att förverkliga de strategiska målen genom handlingar som specificeras årligen i de bindande målsättningarna i budgeten. Åtgärderna och resultaten rapporteras kort i bokslutet och mera ingående i den årliga personalrapporten.

I personalstrategin tog man fasta på nyckelorden kreativitet och delaktighet från Pargas stads strategiprocess. I personalpolitiska termer betyder kreativitet en strävan till att prova på nya sätt att jobba, att vara öppen för nya lösningar och att utveckla en arbetskultur där alla har möjligheter att bli hörda. Delaktigheten innebär en målmedveten strävan mot bättre diskussionskultur, ett modernt ledarskap och ett större ansvar för gott medarbetarskap.

Visionen för personalarbetet är att skapa arbetsplatser där personalen känner meningsfullhet, glädje och gemenskap i arbetet och gärna vill utveckla verksamheten och sig själva.

De viktigaste målsättningar och de förslag på konkreta åtgärder som varit grund för HR-verksamheten år 2021 är följande:

Gott ledarskap

- Definiera ledarskapskompetens i rekryteringar
- Regelbunden utbildning och utvecklingsdagar
- Introduktion, mentorskap och andra stödfunktioner

Rekrytering

- Personalplan
- Introduktion
- Upprätthålla kunnandet under hela anställningen

Delaktighet och medarbetarskap

- Information
- Möjligheter att påverka
- Spelregler och direktiv

Flexibilitet, initiativförmåga och kreativitet

- Nya arbetsmetoder
- Utvärdering av kravnivå och prestation
- Belöningssystem

3 Beskrivning av personalresurserna

Valet av personalnyckeltalen och uppföljningen av dem beror i första hand på organisationens strategiska mål för personalresurserna i förhållande till de tjänster som produceras och den kommunala ekonomin.

En personalrapport utgår i regel från de nyckeltal som berör personalstyrkan 31.12. Personalrapporterna under åren 2015-2020 har insamlats ur löneprogrammet WebTallennus vars användning avslutades 2020 eftersom programleverantören CGI inte mera uppdaterade programmet. Det nya löneprogrammet HR-Populus togs i bruk för verksamhetsåret 2021. HR-Populus innehåller rapporteringsmoduler som är tillgängliga för budgetansvariga förmän som därmed i realtid bättre kan följa med nyckeltal som berör den egna personalen. De rapporter man kör ur det nya programmet är inte helt identiska med de rapporterna som använts i tidigare personalrapporter. Logiken hos de nya rapporterna fokuserar mera på ekonomiuppföljning på kostnadsställe- eller ansvarsområdesnivå än beskrivning av personalen per verksamhetsställe. Personalrapporten för år 2021 kommer att innehålla något färre rapporter än tidigare eftersom man inte samlar in material helt enligt samma logik som tidigare, vilket kan påverka jämförelser mellan år 2021 och tidigare år.

Rapporten innehåller trots det alla de mesta relevanta nyckeltalen enligt kommunförbundets rekommendationer:

- Personalstyrkan
- Årsverken
- Personalens åldersstruktur
- Utveckling av personalens kompetens
- Hälsorelaterad frånvaro
- Personalomsättning
- Pensionsavgång
- Arbetskraftskostnader och personalinvestering

4 Personalstyrkan

Den 31.12.2021 hade Pargas stad 879 ordinarie, tills vidare anställda samt 305 visstidsanställda (av vilka 159 var vikarier). I personalregistret fanns vid detta datum alltså totalt 1184 anställda.

	Män	Kvinnor	Sammanlagt 2021	Sammanlagt 2020	Ändring 2021/2020
Ordinarie	138	741	879	876	0,30 %
Visstid	58	247	305	294	3,70 %
Av vilka vikarier	18	141	159	127	25,20 %
Sammanlagt	196	988	1184	1170	1,20 %

Jämfört med tidigare år har personalstyrkan den sista december ökat något. Antalet ordinarie anställda har varit relativt konstant från år till år, men behovet av visstidsanställda, främst vikarier, syns också i denna siffra. I tabellen för sjukfrånvaron noteras att antalet sjukfrånvarodagar varit högre än under ett så kallat normalt år, vilket är en direkt följd av den långvariga pandemin.

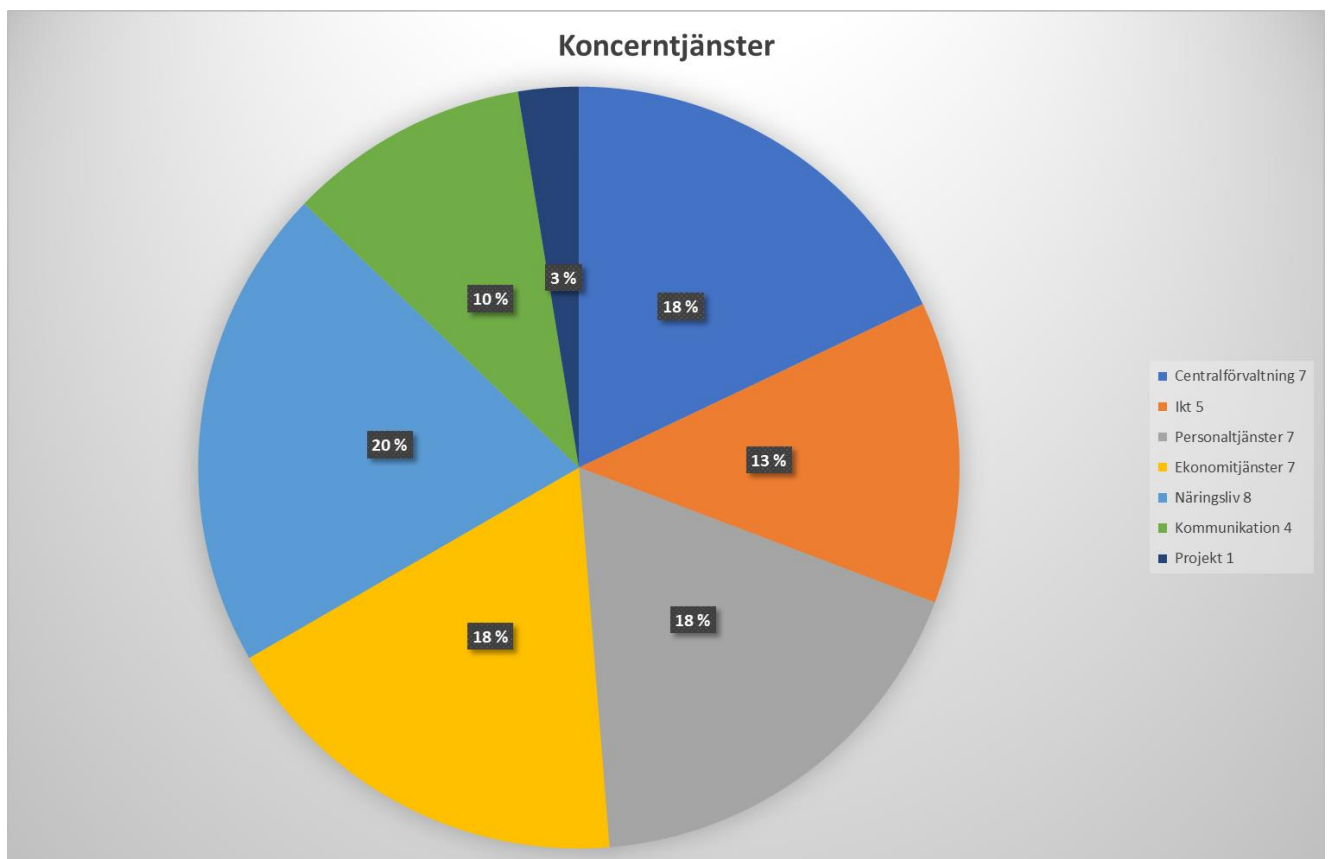
4.1 Beskrivning av personalstrukturen

Ordinarie anställda per avdelning och sektor.

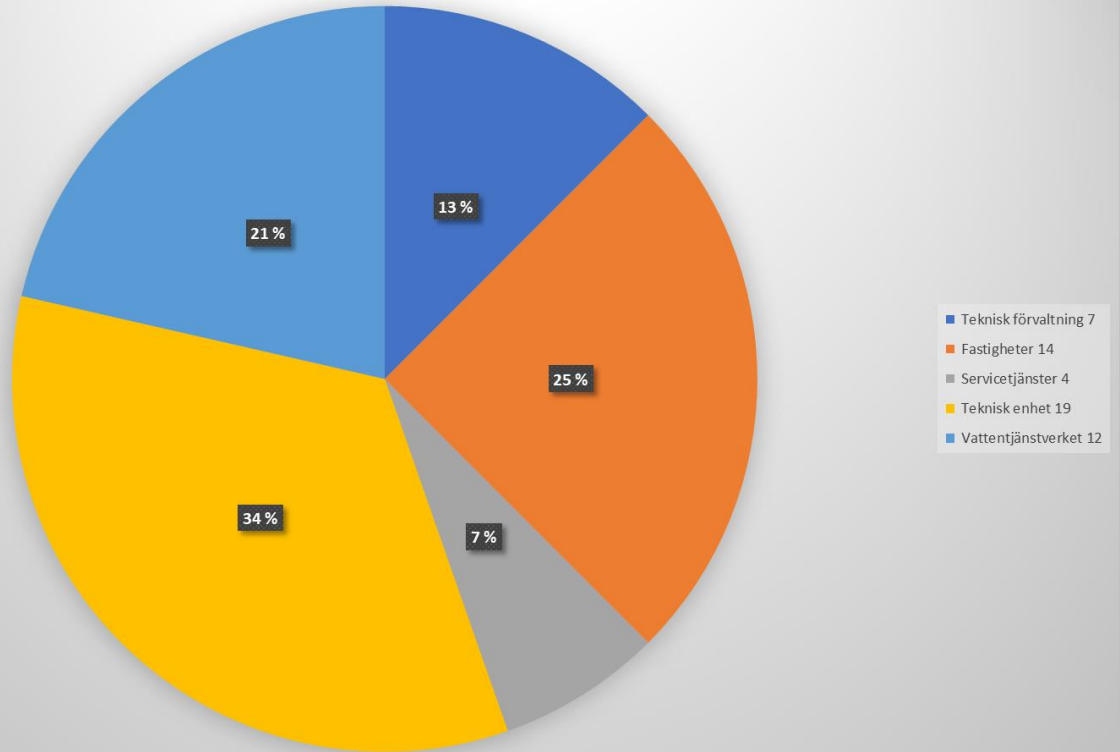
Ordinarie personal	2021	2020	Ändring 2021/2020
Koncerttjänster	39	41	-4,9 %
Tekniska stödtjänster	56	57	-1,8 %
Bildningsavdelning	372	378	-1,6 %
Social- och hälsovård	378	367	3,0 %
Miljöavdelning	34	33	0,3 %
Sammanlagt	879	876	0,3 %

Den ordinarie anställda personalens antal var varit så gott som konstant. Antalet ordinarie anställda har ökat mest inom social- och hälsovården och minskat mest inom bildning och concerttjänster.

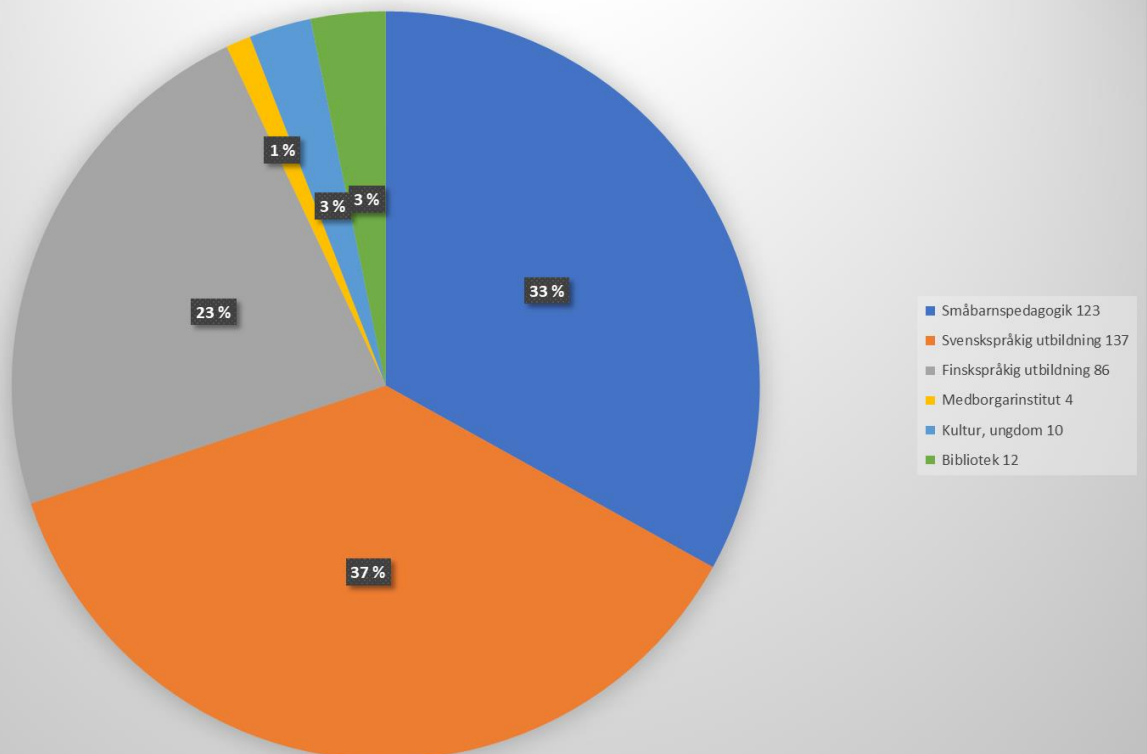
Bilderna beskriver de ordinarie anställda 31.12.2021, enhetsvis per avdelning, sektor eller verksamhetshelhet.

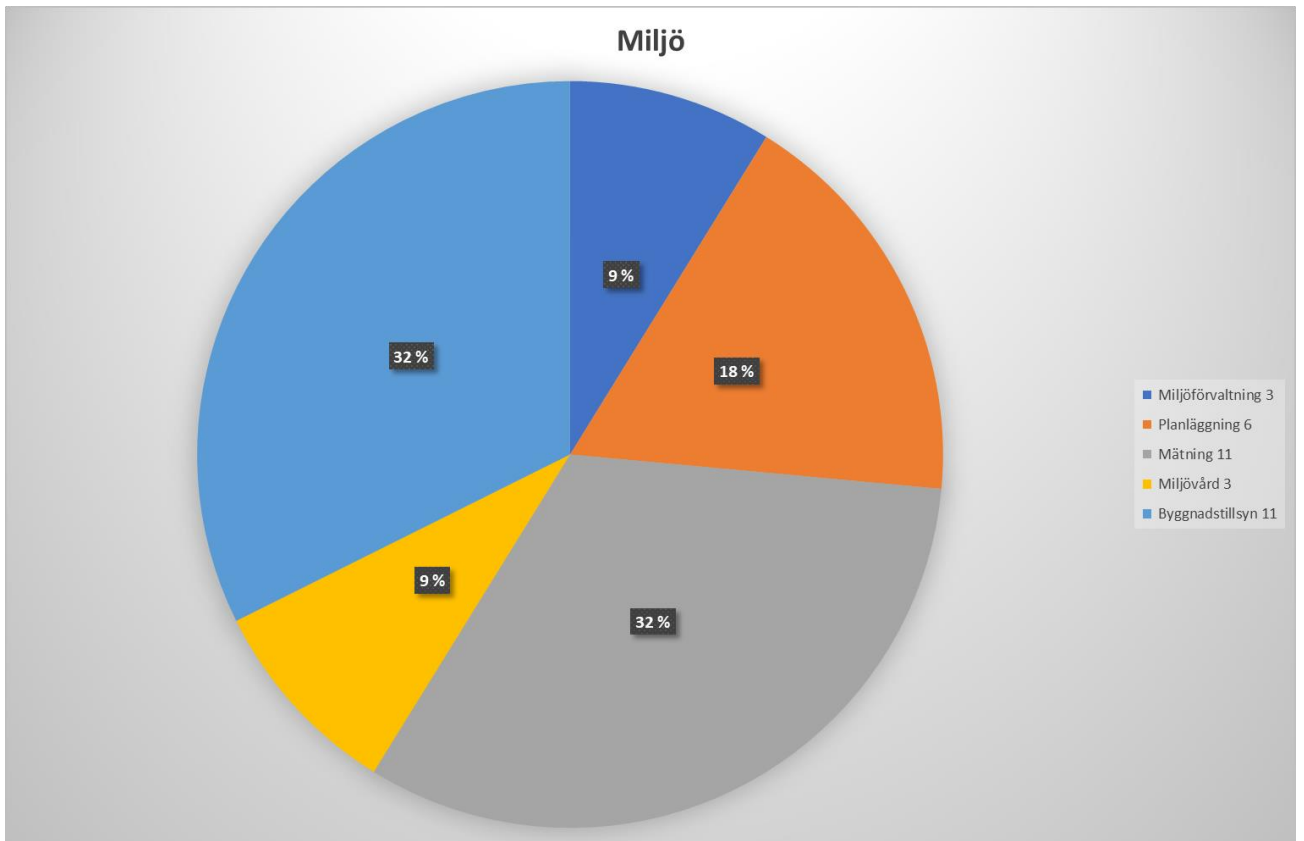
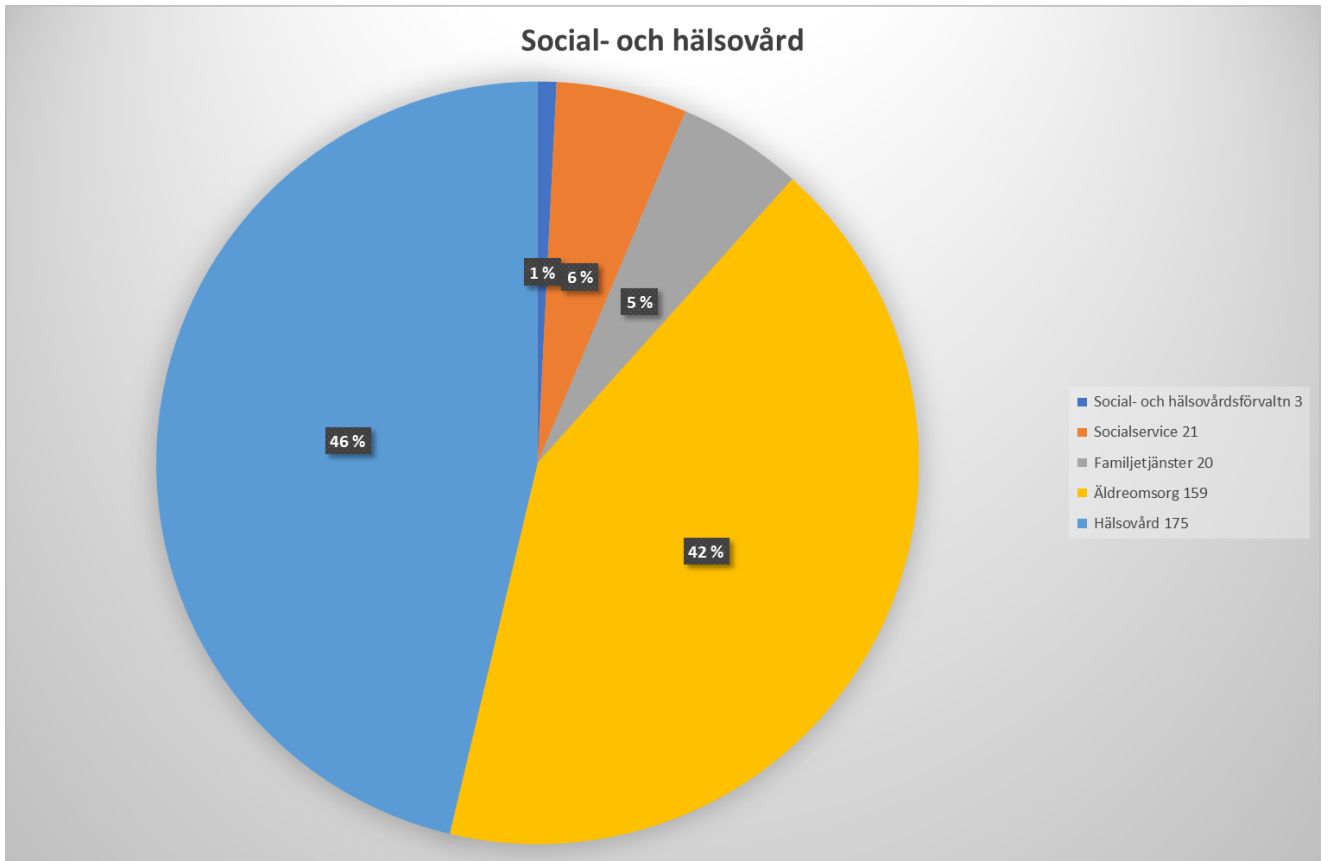


Tekniska stödtjänster



Bildning





4.2 Årsverken

Fluktuationerna i personalstyrkan under årets lopp och antalet deltidsanställda är en orsak till att årsverken bättre beskriver den anställda arbetskraften under året än personalstyrkan ett visst datum som 31.12.2021.

Årsverke=avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar/365 *(deltidsprocenten/100).

Ett årsverke innebär ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidsarbetandes arbetsinsats räknas om till årsverken i förhållande till deltidsprocenten (till exempel en person som arbetar 50% hela året= 0,5 årsverken). Deltiden beräknas enligt arbetstiden

Arbetsinsatsen för en person som varit anställd endast en del av året räknas som kalenderdagar i förhållandet till hela året (t.ex. för en anställd 1.3-31.5 = 92/365 = 0,25 årsverken).

De årsverken som räknats ut på detta sätt räknas sedan ihop. Ett årsverke är alltid maximalt ett (1) vilket betyder att övertid och annan arbetstid utöver normal arbetstid inte beaktas i uträkningen.

Årsverken	Män	Kvinnor	Sammanlagt
2021	174	892	1066
2020	182	917	1099
Ändring	-8	-25	-33

Antalet årsverken som har varit mycket stabilt under de senaste åren har nu minskat med 33. Trots det ökade antalet sjukfrånvaron verkar det alltså som om anställningen av vikarier gjorts för kortare perioder vilket minskat på det totala antalet årsverken.

5 Personalens åldersstruktur

Uppgifter om personalens ålder behövs för beredskapen för pensionsavgångar och för prognostiseringen av det framtida rekryteringsbehovet. Dessutom stöder uppgifterna också det åldersrelaterade ledarskapet.

Tabell: Åldersfördelning bland alla som varit ordinarie anställda under perioden 1.1-31.12.2021

Ålder	Män	Kvinnor	Sammanlagt	%-andel	2020
-30	12	65	77	8,7 %	7,5 %
30-39	21	132	153	17,3 %	19,6 %
40-49	35	231	266	30,0 %	30,0 %
50-59	49	238	287	32,4 %	32,4 %
60-64	20	78	98	11,1 %	10,0 %
65-	3	2	5	0,6 %	0,6 %
Sammanlagt	140	746	886	100,0 %	100,0 %
Medelålder	48,3	46,41	46,71		48,2 %

Medelåldern har sjunkit något och men är fortfarande högre än medeltalet för de kommunanställda i Finland (45,6 år 2020). Den största gruppen anställda finns i Pargas stad fortfarande i åldersgruppen 50-59 år. Denna grupp är också störst i kommunsektorn i allmänhet (29,8 % år 2020). Pargas stads åldersstruktur avviker från det kommunala medeltalet när det gäller antalet yngre anställda (under 30 åringar 10,9%. 30-39 21,3%).

6 Utveckling av personalens kompetens

Kompetensen påverkar både personalens arbetshälsa och resultaten i verksamheten. En systematisk kompetensutveckling är en del av kompetensledningen och kompetenssäkringen. I den ingår också upprätthållandet och överföring av kompetensen och förvärvandet av ny kompetens. Prognostisering av förändringarna i omvärlden behövs för kartläggningen av de framtida kompetensbehoven och för långtidsplaner för utveckling av personalen.

Kostnaderna för personalens utbildning var 142 371€ (år 2020 159 206€) de förtroendevaldas utbildning kostade 2 736€ (år 2020 €3 345).

Pargas stad har inte tidigare haft ett tillförlitligt register för uppföljning av personalens utbildningsdagar. Det nya rapporteringsprogrammet ger möjligheter till det, men siffrorna för år 2021 är ännu bara riktgivande eftersom det fortfarande saknas enhetliga anvisningar. Totalt beviljades 533 dagar arbetsledighet med lön för utbildning (298 dagar år 2020), samt 2 966 dagar lagstadgad studieledighet (2 756 dagar år 2020).

Avdelningar och sektorer ansvarar själva för kompetenshöjande utbildning inom den egna verksamheten. Personaltjänster planerar och ordnar gemensam utbildning i personalledning, avtalstolkningar, arbetarskydd och andra gemensamma frågor.

Antalet externa utbildningsdagar har varit på väldigt låg nivå på grund av att Coronapandemin påverkade utbudet också under år 2021. Kursutbudet av nätkurser ökade och har ordnats så att tidsanvändningen varit effektiv och kostnaderna mycket billigare än sedvanliga fortbildningar.

7 Hälsorelaterad frånvaro

Hälsorelaterad frånvaro är frånvaro p.g.a. egen sjukdom och arbetsolycksfall, olycksfall under arbetsresa och yrkessjukdom.

Sjukfrånvaron redovisas i kalenderdagar så att en hel frånvarovecka är 7 kalenderdagar trots att den i regel består av 5 arbetsdagar. För att beskriva sjukfrånvaron i förhållande till arbetsinsatsen beskrivs sjukfrånvaron i relation till antalet årsverken. Sjukfrånvaron var år 2021 i medeltal 17,1 kalenderdagar per årsverken, vilket motsvarar ca: 13 arbetsdagar. År 2020 var den i medeltal 14,2 kalenderdagar per årsverken (ca: 10 arbetsdagar).

År	Kalenderdagar	Per årsverken
2021	18244	17,1
2020	15856	14,4
2019	18161	16,6

Enligt KT Kommunarbetsgivarnas statistik har medeltalet för sjukfrånvaron legat stadigt på 16-17 dagar sedan år 2013 efter att som högst legat på ett medeltal nära 20 dagar. Man kan anta att sjukfrånvaron ökat inom hela kommunsektorn och att år 2021 utgör ett avvikande år på grund av anvisningarna om att inte komma på jobb med förkylningssymtom.

Enligt rekommendationerna ska man också rapportera den hälsorelaterade frånvarons kostnader och de förlorade arbetsinsatserna i arbetstid och i lönekostnader. År 2021 har den teoretiska arbetstiden som gått förlorad varit ca: 5,0% medan uppskattningsvis 1,1% av lönekostnaderna använts för att betala sjuklön.

De motsvarande siffrorna för teoretisk arbetstid var 4,6% år 2020. För de teoretiska lönekostnaderna finns inte jämförbara siffror från tidigare personalrapporter. De har räknats enligt en annan logik och då har siffran legat runt 3%

8 Övrig frånvaro

Den nya rapporteringsmodulen ger ny möjlighet till en mera detaljerad beskrivning av vilka frånvaron som rapporterats som avdrag från den teoretiska arbetstiden i tid och resurser. Inget motsvarande jämförelsematerial finns från tidigare rapporter.

	% av teoretisk arbetstid	% av lönekostnader
Semester	8,5	3,6
Hälsorelaterad frånvaro	5,0	1,1
Familjeledigheter	3,8	0,7
Utbildning	1,0	0,3
Annan avlönad frånvaro	0,3	0,1
Oavlönad frånvaro	3,8	
Arbetstidsersättning i tid	1,6	
Övertidsersättning i lediga dagar	0,9	0,5
Utförd arbetstid	77,1	

I tidigare personalrapporter har redovisats antalet frånvarodagar enligt några utvalda orsakskoder (kalenderdagar). För jämförelsens skull presenteras de nu i en tabell enligt tidigare modell trots att rapporteringslogiken inte är den samma som tidigare år:

Orsak	2021	2020	2019
Alterneringsledighet	0	333	428
Familjeledighet	11495	12861	11303
Sjukt barn	820	731	873
Arbetsolycka	16	563	629
Semesterpeng utbytt i lediga dagar	144	644	495

9 Arbetshälsa

Företagshälsovårdens bruttokostnader för år 2021 var 162 287€ Från FPA söks en ersättning på 8 1143 €.

Jämförelse 2021-2019

Företagshälsovård €	2021	2020	2019
Brutto	162287	185885	202429
Netto	81143	80569	4016

Nettokostnaderna per ordinarie anställd uppskattas vara 76€ per årsverke. Motsvarande siffra för år 2020 var 73 € per årsverke.

Pargas stads företagshälsovård produceras av Pargas stads företagshälsovård. Avtalet om företagshälsovård gäller lagstadgad företagshälsovård i FPA:s ersättningsklass I, dvs. förebyggande verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan samt sjukvård med inriktning på företagshälsovård (ersättningsklass II)

Den förebyggande verksamheten innehåller bl.a.

- Arbetsplatsutredningar
- Hälsoundersökningar
- uppföljning av hälsan och förhållanden på arbetsplatsen

Sjukvården innehåller öppen sjukvård på allmänläkarnivå med laboratorie- och röntgenundersökningar samt företagshälsovårdarens sjukmottagning.

Företagshälsovårdens verksamhetsplan behandlas årligen i samarbetskommittén och verksamheten utvecklas i nära samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddschefen och personalchefen.

10 Personalomsättning

Påbörjade och avslutade anställningsförhållanden, dvs. de som sagt upp sig inklusive pensionerade, uppsagda eller döda bland fast personal rapporteras enligt antal och nyanställnings- och avgångsprocent. Nyanställnings- och avgångsprocenten beräknas genom att nyanställningar och avgångar ställs i relation till antalet fastanställda i slutet av året.

Tabell: Jämförelse personalomsättning 2021-2019

Ordinarie	Antal 2021	Personalomsättning	2020	2019
Påbörjade anställningar	61	6,90 %	8,30 %	7,51 %
Avslutade anställningar	49	5,60 %	7,30 %	8,35 %

Personalomsättningen är i allmänhet rätt låg bland ordinarie anställda inom kommunsektorn, 7-13% är en normal omsättning, antalet avslutade anställningar under år 2021 är därmed något lägre än vanligt. I en stad med över 800 ordinarie anställda kan man räkna med att 4-6% av de anställda går i pension under ett kalenderår. De flesta pensionärer ersätts, vilket leder till att det totala antalet anställda är relativt konstant. Man kan inte entydigt säga vad som är bättre, en hög eller låg personalomsättning. En mycket hög personalomsättning kan visa på problem med trivsel och engagemang men en mycket låg personalomsättning kan också hindra den utveckling som sker när man får in ny kompetens och nya perspektiv i verksamheten.

11 Pensionsavgångar och pensionsavgifter

Uppgifter om pensionsavgifter, pensionsavgångar och pensionsprognoser får man via Kevas kundtjänst för arbetsgivare.

Genom att följa upp pensionsavgångarna och pensionsprognoserna och koppla ihop uppgifterna med organisationens servicestrategi kan man förutse arbetskrafts- och kompetensbehovet, arbetskarriärernas längd och utmaningarna för personalledningen i framtiden.

11.1 Pensionsavgångar

Pensionsslag	2021	2020	Förändring	Medelålder 2021	Medelålder 2020	Andel av alla pensioner
Ålderspension	9	23	-14	64,6	63,9	47 %
Invaldpension	10	9	1	50,5	54,9	53 %
Sammanlagt	19	32	-13	57,6	59,4	100 %

Av det totala antalet pensionsavgångar är bara 47% s.k. vanlig ålderspension, vilket är en negativ utveckling med tanke på att man alltid ska sträva till att de anställda kan jobba fram till sin personliga pensionsålder. Medelåldern för personer som går i invaldpension p.g.a. bestående arbetsoförmåga är i hela landet 52 år, men trots att Pargas stads siffror detta år är något lägre bör arbetsgivaren fortsättningsvis satsa på åtgärder som möjliggör återgång till arbetet efter längre sjukledigheter, till exempel omplaceringar till mindre krävande uppgifter. Av de 10 som beviljats invaldpension har 5 beviljats rehabiliteringsstöd, 4 delrehabiliteringsstöd och en helinvaldpension. Målsättningen med rehabiliteringsstöd är återgång till arbetet på del- eller heltid.

11.2 Pensionsavgifter

År	Pensionsutgiftsbaserad avgift	Förtidsavgift
2021	1561472	0
2020	1573379	0
2019	1515311	100242

Förtidsavgiften slopades 2019. Kostnaderna har varit så gott som konstanta.

12 Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar

12.1 Personalkostnader

Inom den arbetsintensiva kommunsektorn utgör arbetskraftskostnaderna och investeringen i

personalens arbetshälsa och kompetensutveckling en stor del av kommunens ekonomi. Uppföljningen av strukturen och utvecklingen av arbetskraftskostnaderna är på så sätt centrala också inom personalrapporteringen. Arbetskraftskostnaderna gäller den personal som står i anställningsförhållande inom kommunen.

Personalkostnader (tabell från bokslutet):

1 000 €	Utfall 2021	BU 2021	Avvikelse %	Bokslut 2020	Bokslut 2019	Bokslut 2018
Lönekostnader	42 176	42 013	0,4 %	40 917	40 221	39 126
Pensionskostnader	8 911	8 884	0,3 %	8 820	8 529	8 413
% av löner	21,1 %	21,2 %		21,6 %	21,2 %	21,5 %
Övriga bikostnader	1 481	1 644	9,9 %	1 273	1 443	1 537
% av löner	3,5 %	3,9 %		3,1 %	3,6 %	3,9 %
Sammanlagt	52 569	52 541	0,1 %	51 010	50 193	49 076

12.2 Löner

I Pargas stad tillämpas följande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal:

- AKTA: Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal
- TS: Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal
- LÄKTA: Kommunalt tjänstekollektivavtal för läkare
- UKTA: Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonalen.

Avtalsperioden för de kommunala huvudavtalen 2020-2021 trädde i kraft 1.4.2020. Under år 2021 höjdes grundlönerna med en förhöjning 1.4.2021. Dessutom fördelades en lokal justeringspott på 0,8% efter lokala förhandlingar.

Den allmänna förhöjningen 1.4.2021 påverkade de olika kollektivavtalen enligt följande:

AKTA:

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner höjdes 1.4.2021 genom en allmän förhöjning på 1,0%. Det individuella tillägget enligt §11 i lönekapitlet höjdes också med 1,22 procent.

Familjedagvårdarnas lön höjdes så att lönen enligt Pargas stads lönesystem höjdes med 1,22%.

TS-avtalet:

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner höjdes 1.4.2021 genom en allmän förhöjning på 1,0%. Det individuella tillägget enligt TS-18 § 12 och separattillägget enligt § 14 höjdes också med 1,0 procent.

Läkaravtalet:

Den allmänna förhöjningen 1.8.2020 var 1,0 procent för läkare vid hälsocentraler och 1,0 procent för tandläkare vid hälsocentraler. Dessutom genomgick läkaravtalet en strukturell lönereform

UKTA:

De uppgiftsrelaterade lönerna för undervisningspersonal i grundskola och gymnasier höjdes 1.4.2021 genom en allmän förhöjning på 0,72 procent. Det individuella tillägget enligt UKTA del A § 11 höjdes med motsvarande procent.

Lokal justeringspott 1.4.2021:

Den lokala justeringspotten beräknades på lönesumman för mars månad 2021. Kostnadseffekten som skulle uppnås i de olika kollektivavtalen var följande: 14 700€ i AKTA-avtalet, 6 000€ i UKTA-avtalet samt 2 300€ i TS-avtalet. I läkaravtalet användes justeringspotten också till en lönesättningsreform, totalt fördelades 1 047€ i läkaravtalet.

När den lokala justeringspotten fördelas är syftet främst att vidareutveckla det lokala lönesystemet, rätta till lokala missförhållanden och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna. Förhandlingar förs mellan arbetsgivarens och arbetstagarens representanter om hur justeringspotten fördelas på ett ändamålsenligt sätt.

Inför förhandlingarna gjorde personalchefen statistiska jämförelser mellan Pargas stads lönenivå i olika lönesättningsgrupper och AKTA-avtalets minimilöner. Dessutom har stadens förmän haft möjlighet att yrkesgruppsvis beskriva sina synpunkter gällande lönenivån, kravnivå och sådan utveckling av verksamheten som borde beaktas i lönesystemet (lönegropar i förhållande till kravnivå). Dessa synpunkter beaktas i förhandlingarna med huvudavtalsorganisationernas representanter som också framför synpunkter från sina medlemmar på fältet.

Efter förhandlingarna fördelades justeringspotten i AKTA-avtalet så att alla lönegrupper beaktades jämlikt enligt antalet anställda och lönesummans storlek. Över hälften av justeringspotten användes för att höja löner för närvårdare och sjukskötare, drygt 20% till personal inom småbarnspedagogiken, 10% till administrativ personal och resten till mindre gropjusteringar i andra grupper samt en handfull individuella tillägg

Justeringspotten i det tekniska avtalet fördelades på basen av det förslag som förmännen gjort efter lönejämförelser med tillgänglig statistik och en intern jämförelse mellan grundlönerna på miljöavdelningen respektive tekniska stödtjänster. Förmännen listade sådana uppgifter där deras uppfattning är att justeringspotten kunde användas för att höja grundlönerna så att de bättre motsvarar uppgifternas kravnivå. Huvudförtroendemännen omfattade förmännens förslag efter några smärre justeringar.

Lönereformen i läkaravtalet genomfördes genom att införa nya lönesättningspunkter (specialläkare med krävande uppgifter, specialläkare och specialtandläkare med krävande

uppgifter). Justeringspotten fördelades i första hand så att grundlönen för dessa specialistuppgifter höjdes, resten enligt överenskommelser i förhandlingarna.

Justeringspotten i kollektivavtalet för undervisningspersonal användes för utveckling av det lokala lönesystemet, bland annat för att ersätta de ökade kontakterna mellan klasslärare och vårdnadshavare till den del de inte ersätts i kollektivavtalet. En betydande del av potten används för att ersätta deltagande i skolvisa utvecklingsprojekt som rektorer leder.

Sporrande löneelement:

Enligt AKTA kap II §11 kan till en tjänsteinnehavare betalas ett individuellt tillägg i euro som ingår i den ordinarie lönen. Det individuella tillägget betalas i regel på basis av en utvärdering av den anställdes arbetsprestation. Det individuella tillägget baserar sig på yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer, t.ex. enligt följande faktorer:

- Resultat
- Mångkunnighet och kreativitet
- Specialkunskaper och specialfärdigheter
- Samarbetsförmåga
- Ansvarskänsla
- Initiativförmåga och utvecklingsvilja

Samma principer följs i LÄKTA och UKTA, dock så att man i UKTA har beaktat erfarenhet av lärararbete och den yrkesskicklighet det medför i det årsbundna tillägget och därför ska grunda ev. individuella tillägg på andra faktorer.

I TS lönesystemet utgör det individuella tillägget det andra centrala elementet vid sidan av den uppgiftsrelaterade lönen. Grunden för det individuella tillägget är arbetsprestationen som poängsätts enligt ett lokalt värderingssystem. Det individuella tillägget kan utgöra högst 30 % av den uppgiftsrelaterade lönen. TS avviker härmed avsevärt från övriga kollektivavtal eftersom utvärderingen av den individuella prestationen har en större betydelse för lönesättningen än i andra kommunala avtal.

För individuella tillägg ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av summan för de uppgiftsrelaterade lönerna för den personal som omfattas av AKTA. Om minst 30 personer omfattas av samma lönebilaga ska minst 1,3 % av deras sammanlagda uppgiftsrelaterade lön användas för betalning av prövningsbaserade individuella tillägg. Enligt läkaravtalet är samma summa minst 3,5 %.

Lönestrukturen i de olika kollektivavtalen i % av den totala lönen:

	SOTE	AKTA	UKTA	TS	Läkta	Familjedagvårdare
Uppgiftsrelaterad lön	94,3 %	93,7 %	81,7 %	82,5 %	92,5 %	92,1 %
Tillägg baserad på anställningstid	4,8 %	5,3 %	12,2 %	6,1 %	4,3 %	6,8 %
Individuella tillägg	0,7 %	0,8 %	0,2 %	11,3 %	2,6 %	1,1 %
Övriga tillägg	0,2 %	0,2 %	6,0 %	0,1 %	0,8 %	

Medelinkomst i de olika kollektivavtalen 2021

	SOTE	AKTA	UKTA	TS	LÄKTA	Familjedagvård
Uppgiftsrelaterad lön kvinnor	2212,0	2192,5	2834,4	2791,1	4061,6	1999,8
Uppgiftsrelaterad lön män	2080,4	2295,9	2800,1	2804,6	4412,4	
Lönesskillnad i %	6,3	-4,5	1,2	-0,5	-8,0	
Helhetslön kvinnor	2298,1	2260,6	3738,0	3343,2	4178,9	2127,5
Helhetslön män	2093,9	2331,3	4196,0	3351,4	4593,7	
Lönesskillnad i %	9,8	-3,0	-10,9	-0,2	-9,0	

Dessa medelinkomster utgör samtidigt en jämlikhetsrapport. Lönesättningen i de kommunala avtalen utgår från uppgifternas kravnivå. Om det finns stora skillnader mellan lön för kvinnor och män ska de utredas närmare för att garantera att lönen inte baserar sig på diskriminering på grund av kön. De skillnader som finns i lönesättning mellan kvinnor och män baserar sig på basen av en första granskning på skillnader i kravnivå.

12.3 Personalförmåner och immateriella belöningar

Pargas stad avslutade 31.12.2020 modellen med subventionerade motionssedlar till ett värde av 40 € per person och år. I stället infördes betalningsmedlet Epassi, till en början för att ersätta motsvarande motionsverksamhet. Inledningsvis beviljades ett Epassi med saldot 40€ per anställd. Dessutom fortsatte systemet med bidrag för olika motions- och rekreationsaktiviteter som personalgrupper gör tillsammans. En summa på 25€/anställd skulle beviljas för sådan rekreationsverksamhet som godkänts av enhetschefen. Personalchefen koordinerar verksamheten och godkänner räkningarna på basen av rekreationsplanen.

Summan för Epassi och rekreationsmedel höjdes efter den lokala förhandling som hölls också i Pargas efter att huvudavtalsorganisationerna yrkat på engångsersättning eller motsvarande för det extra arbete som utförts under Coronapandemin. Efter förhandlingarna beslöt Pargas stad belöna sin personal för goda arbetsinsatser under Coronapandemin med att höja summan för kultur och motion i Epassi med 100€ per anställd och genom att höja summan med 25€ per anställd för rekreation i grupp. Epassi med saldot 140€ år 2021 gällde alla ordinarie anställda och långtidsvikarier enligt separat anvisning. Till rekreationsaktiviteter i grupp beviljades således under år 2021 ett förhöjt bidrag på 50€ per deltagare, vilket också använts flitigt.

Till övrig personalförbrukning och rekreation hör också kostnader för årsfest och uppvaktningar. Från början av år 2021 slopades subventionering av personallunchen i Nagu, Korpo, Houtskär och Iniö.

	2021	2020	2019
Personalförbrukning och rekreation	72052	28767	38336
UUA/Motion	100546	6237	18461
Personalfonden	0	0	10768
Totalt	172598	37024	69584
Per årsverke	162 €	62 €	76 €

Beslutet att höja summan på Epassi med 100€ och summan per person för rekreation i grupp med 25€ per deltagare beräknades ha en effekt på minst 100€ per årsverke, vilket också syns i utfallet för kostnaderna år 2021.

13 Arbetarskydd

Pargas stads arbetarskydd har bestått av tre arbetarskyddsfullmäktigen och ersättare samt en arbetarskyddschef. Arbetarskyddsfullmäktigeval hölls i december 2021 så en del av arbetet bestod i förberedande av detta.

Ingen arbetarskyddskommission har tillsatts då arbetarskyddsärenden behandlats på samarbetskommitténs möten. Arbetarskyddsteamet har sammanträtt då behov funnits.

Samarbetet med arbetsplatshälsovården har skett i form av gemensamma sammankomster och arbetarskyddsfullmäktiges deltagande i arbetsplatshälsovårdens arbetsplatsbesök. Dessa har i mån av möjlighet utförts enligt en på förhand uppgjord fyra års plan där stadens samtliga arbetsplatser ingår men antalet besök har kraftigt minskats p.g.a. Covid-19 situationen.

De tre arbetarskyddsfullmäktigen har utfört de uppgifter som hör till.

Under verksamhetsåret har Regionförvaltningsverket endast gjort ett par inspektionsbesök.

De av myndigheterna tidigare givna anvisningarna och uppmaningarna har följts och dessa kommer fortsättningsvis att granskas via uppföljningsbesök under kommande år.

Arbetarskyddet har även följt upp myndigheternas nya krav om registrering av personer som i sitt arbete på olika sätt kommit i kontakt med Covid-19 smitta.

Under hösten gjordes förberedelser inför den allmänna lagstadgade riskkartläggningen som skall utföras på stadens alla arbetsplatser.

14 Utvecklingsområden i personalpolitiken

Trots goda planer för en s.k. Covid exit på hösten 2021, präglades verksamheten nu för andra året i rad av den pågående Covid-19 pandemin som tvingat fram snabba omställningar av arbetssätt och prioriteringar. Personalen i Pargas stad visade sig under det första Covid året ha en god beredskap att ändra på sina arbetssätt och organisera verksamheten på olika enheter enligt myndigheternas anvisningar. Samma kreativa lösningar med växlingar mellan distansarbete och närvarande på arbetsplatserna har fortsatt där det varit möjligt också under år 2021.

Personalen inom social- och hälsovård har en god grundberedskap att hantera avvikande situationer, men också inom andra sektorer har man utan dröjsmål tagit i bruk nya arbetsmetoder för att minska smittorisken för kunder och personal. Samarbetet med personalen inom smittspårningsverksamhet har fungerat mycket bra.

De målsättningar som skulle stå som grund för utvecklingsarbetet inom personalpolitiken har fortfarande inte förverkligats till alla delar eftersom också personaltjänsters personal har

avsatt en del av sin arbetstid till att lösa de konkreta problem som covid-19 pandemin medfört. Förmän och övrig personal har haft ett stort behov av stöd i tolkning kring kollektivavtal och arbetsjuridik i praktiska frågor som gäller avvikande situationer som uppstår i samband med att den anställda själv, en kund eller en familjemedlem eventuell utsatts för exponering eller insjuknat. De varierande anvisningarna gällande resande och rörlighet och uppmaningarna till s.k. frivillig karantän har väckt många frågor, ibland sådana som det inte funnits entydiga svar på. Trots en stor osäkerhet har ledarskapet på arbetsplatserna hållit en god nivå och man har med öppen kommunikation och gemensamma krafter hittat fungerade lösningar också i svåra situationer.

När det på hösten 2021 för första gången såg ut som om pandemin skulle gå mot sitt slut, lanserade stadens ledningsgrupp en plan för att stöda personalens hälsa vid återgång till normalare tider. På basen av observationer och enkätsvar fanns det ett stort behov att stöda personalens arbetshälsa, vilken utsatts för en långvarig belastning. Personaltjänster fick förstärkning i form av en arbetshälsokoordinator på deltid som tillsammans med personalchefen planerat verksamhet som främst stöder förmännens förmåga att leda arbetshälsa.

Av personalpolitikens målsättningar för år 2021 har alltså frågan om kvalitet i ledarskapet och processerna för att hantera psykosocial belastning och störningar i arbetet fortsättningsvis varit det mest aktuella temat. Den virtuella ledarstigen som testades år 2020 har också under år 2021 varit ett stort stöd för förmännen. Köptjänsten har nu kompletterats med regelbundna workshops som leds av personalchef, arbetshälsokoordinator och inbjudna sakkunniga.

15 KivaQ personalbarometer

Enligt personaltjänsters verksamhetsplan för år 2021 genomfördes i samarbete med företaget KivaQ en arbetsvälbefinnandeenkät i december 2021. KivaQ enkäten med sina 7 standardfrågor är lätt att genomföra, men ger trots det mycket material för konkret utveckling av arbetshälsan på arbetsplatserna. Enkäten gjordes nu för femte gången. Genom att dela in personalen på arbetsplatsnivå kan personaltjänster tillsammans med förmännen använda svarsmaterialet som grund för utvecklingsprojekt på arbetsplatsen. Svarsprocenten som tidigare varit relativt hög eftersom respondenterna garanterades anonymitet, sjönk nu för första gången avsevärt. Vissa kommentarer från fältet, främst från social- och hälsovården, tyder på att personalen nu varit så slutkörd och utmattad att till och med en enkel enkät känns som en belastning. På grund av den lägre svarsprocenten kommer inte alla arbetsplatser att få ta del av svaren eftersom det finns risk för att enskilda anställdas svar kan identifieras. Det totala antalet svar sjönk till 511 (år 2020 svarade 685 anställda).

I personalrapporten presenteras svaren för hela Pargas stad 2021 samt en jämförelse med svar från tidigare enkäter.

Medeltalet på alla frågor beskrivs som ett KivaQ index.



KIVAQ INDEX 2016 – 2021

(Alla / Kaikki)

ÅR/VUOSI	SVAR/VAST.	SVARS %/VAST.%	KIVAQ INDEX
2021	511	47,8	7,73
2020	685	64,0	7,88
2019	625	59,6	7,91
2018	605	61,9	7,82
*2016	571	48,6	7,71

*Personalgrupperna 2016 ≠ 2018-2021
 Henkilöstöryhmät 2016 ≠ 2018-2021

Jämförelsen visar att personalen utgående från KivaQ indexet har upplevt en försämring i sitt arbetsvälbefinnande jämfört med åren 2020 och 2019. Ett KivaQ index på 7,73 har nu fallit under det allmänna medeltalet för kommuner i Finland, som är 7,86.

Resultaten från den förra enkäten i december 2020 efter ett år som präglats av osäkerhet pga. pågående pandemi, var överraskande bra, men nu kan man konstatera att den långvariga pandemin har påverkat personalen arbetshälsa och välbefinnande på ett negativt sätt, vilket också bekräftas av kommentarer från arbetsplatserna.

En närmare analys av de olika delsvaren visar hur upplevelsen av arbetsvälbefinnandets olika delfaktorer har utvecklats.



1: Hur trevligt tycker du att det har varit att komma på jobb under de senaste veckorna?

Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?



2: Hur meningsfullt uppfattar du ditt arbete?

Kuinka mielekkääksi koet työsi?



Fråga 1, är en bra allmän indikator över arbetsvälbefinnandet. Det är inte lika trevligt att komma på jobb som det varit de senaste åren. Känslan av meningsfullhet har också sjunkit märkbart.



3: Hur bra behärskar du ditt arbete?

Kuinka hyvin hallitset työsi?



4: Hur bra trivs du med dina närmaste arbetskamrater?

Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereittesi kanssa?



Känslan av att man behärskar sitt jobb har fortsättningsvis hållits på en hög nivå, likaså upplever man att man trivs med sina närmaste arbetskamrater. Bägge medeltalen har dock sjunkit, vilket visar att det är viktigt att planera åtgärder som upprätthåller personalens kompetens och kapacitet att sköta sina uppgifter på ett kvalitativt sätt. Alla insatser som stärker vi-andan är viktiga eftersom stödet av arbetsgemenskapen hjälper de anställda att orka bättre. Den sociala gemenskapen är en viktig faktor för den psykologiska tryggheten som utgör en resurs under tider av stress och brådska. Trenden är dock oroväckande.



PARGAS / PARAINEN
2018 - 2021

■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (685)
 ■ Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
 ■ Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

5: Hur bra tycker du att din närmaste chef fungerar som chef?
 Kuinka hyvin toimii mielestäsi lähin esimiehesi esimiehenä?



6: Hur säkert tror du det är att din arbetsplats är bestående?
 Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?



Också upplevelsen av förmännens kompetens och förmåga att leda jobbet har sjunkit något. Förmännen har efterlyst flera konkreta verktyg för ledarskap av arbetshälsa. Kombinationen av utdragen pandemi och ständig brist på arbetskraft har utgjort en stor belastningsfaktor också för förmän på alla nivåer.



PARGAS / PARAINEN
2018 - 2021

■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (685)
 ■ Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
 ■ Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

7: Hur mycket kan du påverka sådant, som berör ditt arbete?
 Kuinka paljon voit vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin?



KivaQ W index
 KivaQ W indeksi



En av de faktorer som sjunkit sedan de goda resultaten 2019 och 2020 är uppfattningen av hur mycket man kan påverka sådant som berör arbetet. Det här en fråga som behöver beaktas

vid återgången till normal verksamhet. det är viktigt för den egna arbetshälsan att känna att man har kontroll över sitt eget arbete.

KivaQ indexet jämfördes också mellan de olika verksamheterna i staden. Det totala medeltalet minskade alltså något, men det är minst lika intressant att jämföra utvecklingen från år till år i de olika sektorerna. Detta material ger grund för närmare analyser på arbetsplatsnivån för att identifiera starka sidor och utvecklingsområden.

KIVAQ W INDEX & ANTAL SVAR 2018 - 2021

SEKTOR/SEKTORI	N	2018	N	2019	N	2020	N	2021
Koncerttjänster <i>Konsernipalvelut</i>	35	8,05	37	8,22	42	7,84	39 (69,6%)	7,97
Tekniska stödtjänster <i>Tekniset tukipalvelut</i>	27	6,90	41	7,52	30	7,43	27 (38,6%)	7,35
Miljö <i>Ympäristöosasto</i>	24	7,96	31	7,92	34	8,23	28 (77,8%)	7,68
Bildning <i>Sivistysosasto</i>	333	8,03	290	8,06	342	7,91	225 (53,0%)	7,98
Social- och hälsovård <i>Sosiaali- ja terveystyöpalvelut</i>	185	7,52	226	7,74	237	7,86	162 (37,9%)	7,35
PARGAS/PARAINEN	605	7,82	625	7,91	685	7,88	511 (47,8%)	7,73

Dessa skillnader har ännu inte analyserats djupare, men man kan konstatera att koncerttjänster och bildning visar på en positiv utveckling. Inom bildningsavdelningen kan man anta att belastningen var som störst i början av pandemin, alterneringen mellan distans- och närundervisning börjar nu löpa på rutin. Också inom koncerttjänster kan man anta att de nya sätten att varva distansarbete med arbete på arbetsplatsen börjar bli en del av vardagen.

Tyvärr verkar pandemin inte ha släppt sitt grepp helt ännu, dessutom står Pargas stad inför stora utmaningar år 2023 på grund av social- och hälsovårdsreformen då över 40% av personalen och över 60% av driftsbudgeten övergår till det nya välfärdsområdet.