



PERSONALRAPPORT 2022

Personaltjänster, Personalchef Peter Lindroos

Innehållsförteckning

1	Introduktion	3
2	Utvärdering av personalresurserna	4
3	Beskrivning av personalresurserna	5
4	Personalstyrkan	5
4.1	Beskrivning av personalstrukturen	5
4.2	Årsverken	7
5	Personalens åldersstruktur	8
6	Utveckling av personalens kompetens	8
7	Hälsorelaterad frånvaro	9
8	Övrig frånvaro	9
9	Arbetshälsa.....	10
10	Personalomsättning.....	11
11	Pensionsavgångar och pensionsavgifter	11
11.1	Pensionsavgångar.....	11
11.2	Pensionsavgifter	12
12	Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar.....	12
12.1	Personalkostnader	12
12.2	Löner.....	13
12.3	Personalförmåner och immateriella belöningar.....	14
13	Arbetarskydd	15
14	Utvecklingsområden i personalpolitiken.....	15
15	KivaQ personalbarometer	17
15.1	Psykologisk trygghet.....	21

1 Introduktion

Pargas stads personalrapport för år 2022 avviker något från de personalrapporter som gjorts under åren 2009-2021. Eftersom år 2022 präglas av den största förvaltningsreformen i de finländska kommunernas historia, är det nu sista gången som man i rapporten redogör för personalens fördelning på enheter och kostnadsställen som inte mera används efter 31.12.2022. I Pargas innebar social- och hälsovårdsreformen att över 40% av stadens personal övergick från 1.1.2023 till Egentliga Finlands välfärdsområde. De personalsiffror som beskrivs i denna personalrapport innehåller alltså för sista gången den social- och hälsovårdspersonal, elevvårdspersonal och vissa anställda i stödfunktioner vars anställning i Pargas stad avslutades 31.12.2022 när de övergick som gamla arbetstagare till en annan arbetsgivare.

Rapporten följer stommen i KT kommun- och välfärdsarbetsgivarnas 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 har som prioriteringsområden valts teman som fortfarande är aktuella, dvs. 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 samarbetsorgan 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 stads strategi uppdaterades år 2022. De fyra tyngdpunktsområdena i strategin är ”hållbar utveckling”, ”bättre välmående”, ”starkare attraktivitet” och ”skapa tillsammans”.

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 har inte uppdaterat sin så kallade personalstrategi, men själva strategin innehåller tydliga ställningstagande som formar personalpolitiken. Utgående från dessa formas de personalpolitiska riktlinjer som utgör grunden för stadens personalpolitik och som syns i de årliga målsättningarna och de strategiska åtgärderna. Pargas stads personal har enligt principen ”skapa tillsammans” varit delaktig under hela strategiprocessen.

Stadens arbetsgivar- och personalpolitik utgår från lagstiftning och kollektivavtal, men utöver det ska strategin vara ett verktyg som också styr personalpolitikens utveckling i önskad riktning enligt stadens övergripande strategi. En välfungerande personalpolitik stärker stadens arbetsgivarbild och bidrar till att höja Pargas stads attraktivitet.

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.

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

De viktigaste målsättningar och de förslag på konkreta åtgärder som varit grund för HR-verksamheten år 2022 är följande:

Att jobba tillsammans

- Fungerande dialog och medarbetarskap
- Workshops för förmän
- Åtgärder som stärker vi-känsla
- Delaktighet stärker arbetsvälmåendet

Ökad inflyttning, stärka Pargas stads arbetsgivaranseende

- Fungerande processer
- Introduktion
- Upprätthålla kunnandet under hela anställningen

En hållbar och fungerande arbetsmiljö

- Stärka en fysiskt och psykiskt hållbar arbetsmiljö
- Modeller för att förebygga och lösa störningar i arbetsmiljön
- Spelregler och direktiv

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. Det nya rapporteringsprogrammet HR-Populus som togs i bruk 2021 ger budgetansvariga förmån en bättre möjlighet att kontinuerligt följa med nyckeltal som berör den egna personalen. Logiken i rapporterna fokuserar mera på ekonomiuppföljning på kostnadsställe- eller ansvarsområdesnivå än de tidigare beskrivningar av personalen per verksamhetsställe. Personalrapporten för år 2022 beskriver situationen före den organisationsreform som trädde i kraft från 1.1.2023 och kommer därför inte att beskriva personalstyrkan på kostnadsställenivå lika detaljerat som de rapporter förmännen har tillgång till under hela året.

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 31.12.2022 hade Pargas stad 905 ordinarie, tills vidare anställda samt 290 visstidsanställda (av vilka 141 var vikarier). I personalregistret fanns vid detta datum alltså totalt 1195 anställda.

	Män	Kvinnor	Sammanlagt 2022	2021	Ändring
Ordinarie	135	770	905	879	3,0 %
Visstid	54	236	290	305	-5,2 %
Av vilka vikarier	15	126	141	159	-12,8 %
Sammanlagt	189	1006	1195	1184	0,9 %

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.

4.1 Beskrivning av personalstrukturen

Ordinarie anställda per avdelning och sektor.

	2022	2021	Ändring
Koncerttjänster	36	39	-8,3 %
Tekniska stödtjänster	61	56	8,2 %
Bildningsavdelning	374	372	0,5 %
Social- och hälsovård	403	378	6,2 %
Miljöavdelning	31	34	-9,7 %
Sammanlagt	905	879	2,9 %

Den ordinarie anställda personalen ökade mest inom social- och hälsovården och minskade inom concerttjänster och miljöavdelning.

Tabellerna nedan beskriver antalet ordinarie anställda 31.12.2022, enhetsvis per avdelning, sektor eller verksamhetshelhet.

Social- och hälsovårdsavdelning	
Social- och hälsovårdsförvaltn	4
Familje- och socialservice	37
Äldreomsorg	159
Hälsovård	203

Bildningsavdelning	
Småbarnspedagogik	133
Svenskspråkig utbildning	124
Finskspråkig utbildning	85
Medborgarinsitut	4
Kultur, ungdom	15
Bibliotek	13

Tekniska stödtjänster	
Teknisk förvaltning	8
Fastigheter	14
Servicetjänster	8
Teknisk enhet	18
Vattentjänster	13

Koncerttjänster	
Centralförvaltning	9
IKT	5
Personaltjänster	5
Ekonomitjänster	7
Näringsliv	5
Kommunikation	5

Miljöavdelning	
Miljöförvaltning	3
Planläggning	5
Mätning	11
Miljövård	2
Byggnadstillsyn	10

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 31.12.2022.

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
2022	193	921	1114
2021	174	892	1066
Ändring	19	29	48

Antalet årsverken som har varit mycket stabilt under de senaste åren ökade under år 2022 med hela 48 årsverken. Framförallt inom social- och hälsovården anställdes flera vikarier än tidigare på grund av att den konstant ansträngda personalsituationen. Pandemin påverkade ännu situationen på arbetsplatserna år 2022, det fanns fortfarande en stark rekommendation att stanna hemma om man hade förkylningssymtom.

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 1.1-31.12.2022

Ålder	Män	Kvinnor	Sammanlagt	%-andel	2021
-30	14	75	89	9,6 %	8,7 %
30-39	18	146	164	17,7 %	17,3 %
40-49	41	229	270	29,1 %	30,0 %
50-59	46	248	294	31,6 %	32,4 %
60-64	21	84	105	11,3 %	11,1 %
65-	3	4	7	0,8 %	0,6 %
Sammanlagt	143	786	929	100,0 %	100,0 %
Medelålder	48	46	46		47

Medelåldern har sjunkit något och börjar närma sig medeltalet för de kommunanställda i Finland (45,5 år 2021). Den största gruppen anställda finns i Pargas stad fortfarande i åldersgruppen 50-59 år. Denna grupp är också störst i kommunsektorn i allmänhet (29,0% år 2021). Pargas stads åldersstruktur följer det kommunala medeltalet i alla andra grupper, förutom de yngsta åldersgrupperna, antalet under 30-åringar är ca: 11,3% enligt medeltalet i kommunsektorn 2021.

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 183 024€ (år 2021 142 371€) de förtroendevaldas utbildning kostade 3 504€ (år 2021 2 736€).

Rapporteringsprogrammet Populus ger möjligheter att följa med hur många dagar arbetsledighet som beviljats för att delta i externa utbildningar, men interna utbildningar och workshops saknas från dessa siffror. Totalt beviljades 731 dagar arbetsledighet med lön för utbildning (533 dagar år 2021), samt 2 742 dagar lagstadgad studieledighet (2 966 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 fortfarande varit på låg nivå efter Coronapandemin. Kursutbudet av nätkurser ökade och har ordnats så att tidsanvändningen varit effektiv och kostnaderna mycket billigare än sedvanliga fortbildningar. Deltagandet i korta kurser, workshops och seminarier räknas som vanlig arbetstid och dokumenteras inte separat.

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 2022 i medeltal 17,2 kalenderdagar per årsverken, vilket motsvarar ca: 12 arbetsdagar. År 2021 var den i medeltal 17,1 kalenderdagar per årsverken (ca: 12 arbetsdagar).

År	Kalenderdagar	Per årsverken
2022	19181	17,2
2021	18244	17,1
2020	15856	14,4

Enligt KT Kommun- och välfärdsarbetsgivarnas 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.

Enligt rekommendationerna ska man också rapportera den hälsorelaterade frånvarons kostnader och de förlorade arbetsinsatserna i arbetstid och i lönekostnader. År 2022 har den teoretiska arbetstiden som gått förlorad varit ca: 6,1% medan uppskattningsvis 1,5% av lönekostnaderna använts för att betala sjuklönen.

De motsvarande siffrorna för teoretisk arbetstid var 5,0% år 2021 och för lönekostnader ca: 1,1%

8 Övrig frånvaro

Den nya rapporteringsmodulen ger möjlighet till en mera detaljerad beskrivning av vilka frånvaron som rapporterats som avdrag från den teoretiska arbetstiden i tid och resurser. Nu finns också jämförelsematerial från år 2021 tillgängligt.

	2022	% av teoretisk arbetstid	% av lönekostnader	Motsvarande 2021	
Semester		8,51	3,59	8,47	3,57
Hälsorelaterad frånvaro		6,09	1,54	5	1,1
Familjeledigheter		3,53	0,76	3,76	0,74
Utbildning		1,04	0,25	0,99	0,32
Annan avlönad frånvaro		0,42	0,15	0,28	0,09
Oavlönad frånvaro		5,32		3,76	
Arbetstidsersättning i tid		1,32		1,55	
Övertidsersättning i lediga dagar		1,17	0,53	0,92	0,48
Utförd arbetstid		74,93		77,11	

Den teoretiska utförda arbetstiden efter avdragna frånvarodagar är något lägre år 2022. Den hälsorelaterade frånvaron utgör tillsammans med semester och oavlönad frånvaron de största avdragen från teoretisk arbetstid.

9 Arbetshälsa

Företagshälsovårdens bruttokostnader för år 2022 var 157 528 € Från FPA söks en ersättning på 86 636 €.

Jämförelse 2022-2020

Företagshälsovård€	2022	2021	2020
Brutto	157529	162287	185885
Netto	70892	81143	80569

Nettokostnaderna per ordinarie anställd uppskattas vara 63€ per årsverke. Motsvarande siffra för år 2021 var 76 € per årsverke. Dessa siffror är extremt avvikande från företagshälsovårdskostnader inom kommuner i allmänhet. Kostnaderna brukar i allmänhet ligga inom gaffeln 400-600€ per person, beroende på avtalets omfattning

Pargas stads företagshälsovård producerades för sista gången år 2022 av Pargas stads företagshälsovård. Efter social- och hälsovårdsreformen kommer också Pargas stad att skaffa sin företagshälsovård från privata sektorn.

Avtalet om företagshälsovård 2022 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 bland annat.

- 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 ordinarie 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 2022-2020.

Ordinarie	Antal 2022	Personalomsättning	2021	2020
Påbörjade anställningar	59	6,5 %	6,9 %	8,3 %
Avslutade anställningart	56	6,2 %	5,6 %	7,3 %

I denna tabell ingår inte de anställda vars anställning avslutades 31.12.2022 då de överfördes till annan arbetsgivare. Personalomsättningssiffrorna är överhuvudtaget inte intressanta i denna situation eftersom de beskriver en organisation som inte finns i denna form från 1.1.2023, omsättningen av personal inom social- och hälsovårdsbranschen är inte relevant information, men om man skulle utesluta dem ur rapporten skulle siffrorna inte ha något informationsvärde alls.

Man kan konstatera att omsättningen bland personal är ungefär på samma nivå som tidigare när man inte beaktar de 375 ordinarie anställda vars anställning avslutades 31.12.2022.

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	2022	2021	Förändring	Medelålder 2022	Medelålder 2021	Andel av alla pensioner
Ålderspension	21	9	12	64,6	64,6	81 %
Invalidpension	5	10	-5 *)		50,5	19 %
Sammanlagt	26	19	7		57,6	100 %
*) ingen information om antalet 5 eller lägre.						

Av det totala antalet pensionsavgångar är hela 81% s.k. vanlig ålderspension, vilket är en mycket positiv 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 invalidpension p.g.a. bestående arbetsförmåga kan enligt Kevas principer inte rapporteras eftersom antalet inte överstiger 5 personer. Det låga antalet visar att Pargas stads modell för tidigt stöd fungerat mycket bra. Arbetsgivaren Pargas stad ska också i fortsättningen satsa på åtgärder som möjliggör återgång till arbetet efter längre sjukledigheter, till exempel omplaceringar till mindre krävande uppgifter.

11.2 Pensionsavgifter

År	Pensionsutgiftsbaserad avgift
2022	1 miljon 504.111
2021	1 miljon 561.472
2020	1 miljon 573.379

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:

1 000 €	Utfall 2022	BU 2022	Avvikelse	Bokslut 2021	Bokslut 2020
Lönekostnader	44 069	43 650	1,0 %	42 013	40 917
Pensionskostnader	8 952	8 945	0,1 %	8 911	8 820
% av löner	20,3 %	20,50 %		21,1 %	21,6 %
Övriga bikostnader	1 659	1 708	-3,0 %	1 481	1 443
% av löner	3,8 %	3,9 %		3,5 %	3,6 %
Sammanlagt	54 679	54 303	0,7 %	52 569	51 010

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
- LÅKTA: Kommunalt tjänstekollektivavtal för läkare
- UKTA: Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för undervisningspersonalen.

Avtalsperioden för de kommunala huvudavtalen 2022-2025 trädde i kraft 1.5.2022. Under år 2022 höjdes grundlönerna med en allmän förhöjning 1.6.2022. Avtalsuppgörelserna höjer personalkostnaderna i medeltal med 1,76% under år 2022. En allmän förhöjning på 46€ eller i medeltal 2,0% betalades från 1.6.2022.

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, till exempel enligt följande faktorer:

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

Samma principer följs i LÅKTA 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	93,4	94,1	80,7	82,4	92	92,7
Tillägg baserat på anställningstid	4,7	5	11,5	6,1	5,3	6,2
Individuella tillägg	0,6	0,7	0,2	11,4	1,8	1
Övriga tillägg	1,3	0,2	7,6	0,1	0,9	

Förhållandet mellan de olika lönekomponenterna beskriver skillnaderna i de olika kollektivavtalen. Den tydligaste avvikelser från tidigare år är "övriga tillägg" i SOTE-avtalet som ökat från 0,2% till 1,3% på grund av de rekryteringstillägg eller engångsersättningar som Pargas stad beviljade under årets sista tre månader för att åtgärda personalbristen inom social- och hälsovården. Ökningen i "övriga tillägg" inom UKTA-avtalet beror på en naturlig variation från år till år. UKTA-avtalet innehåller flera övriga tillägg än de andra avtalen, bland annat lön för timmar som överskrider undervisningsskyldigheten.

Medelinkomst i de olika kollektivavtalen 2022

	SOTE	AKTA	UKTA	TS	LÄKTA	Familjedagvård
Uppgiftsrelaterad lön kvinnor	2218,3	2242,8	2917,0	2869,1	4313,0	1951,4
Uppgiftsrelaterad lön män	2104,4	2188,5	2958,4	2890,8	4311,9	
Löneskillnad i %	5,4	2,5	-1,4	-0,8	0,0	
Helhetslön kvinnor	2337,0	2318,6	3851,4	3411,9	4431,4	2105,5
Helhetslön män	2166,5	2254,7	4477,2	3429,6	4472,7	
Löneskillnad i %	7,9	2,8	-14,0	-0,5	-0,9	

Dessa medelinkomster utgör samtidigt en jämställdhetsrapport. 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. Löneskillnaderna i UKTA-avtalet förklaras delvis av årsbundet tillägg (längre arbetshistoria), delvis med flera övriga tillägg. Löneskillnaderna kommer att analyseras närmare.

12.3 Personalförmåner och immateriella belöningar

Pargas stad har sedan år 2021 använt sig av betalningsmedlet Epassi som ersatte modellen med subventionerade motionssedlar till ett värde av 40 € per person och år. För år 2022 höjdes summan till 60€ per person. Användningsområdet utökades så att Epassi nu kan användas också till kultur- och välmåendetjänster. Den anställda kan alltså nu fritt använda sitt saldo till olika tjänster enligt eget önskemål. Dessutom fortsatte systemet med bidrag för olika motions- och rekreationsaktiviteter som personalgrupper gör tillsammans. En summa på 25€/anställd beviljas för sådan rekreationsverksamhet som godkänts av enhetschefen. Personalchefen koordinerar verksamheten och godkänner räkningarna på basen av rekreationsplanen.

Summan för Epassi höjdes med beslut i stadsstyrelsen 19.4.2022 till 160€ för att än en gång belöna personalen för goda arbetsinsatser under de tunga Coronapandemiåren. Epassi med soldot 160€ år 2022 gällde alla anställda som har ett anställningsförhållande på minst 4

månader. Hela summan betalades om anställningsförhållandet gällde 12 månader under år 2022.

Till övrig personalvård och rekreation hör också kostnader för årsfest och uppvaktningar.

	2022	2021	2020
Personalvård och rekreation	44807	72052	28767
UUA/Motion	148794	100546	6237
Totalt	193601	172598	35004
Per årsverke	174 €	162 €	62 €

Beslutet att höja summan på Epassi med 100€ från 60€ till 160€ och summan per person för beräknades ha en effekt på 100€ per årsverke, vilket också syns i utfallet för kostnaderna år 2022.

13 Arbetarskydd

Pargas stads arbetarskydd har under år 2022 bestått av tre arbetarskyddsfullmäktigen och ersättare samt en arbetarskyddschef som gick i pension 30.4.2022, och hittills inte ersatts.

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.

De tre arbetarskyddsfullmäktigen har representerat yrkesgrupperna social- och hälsovård, bildning och övrig personal. De har getts befrielse från arbetet enligt principerna i kollektivavtalet.

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

En heltäckande riskkartläggning gjordes under år 2022.

14 Utvecklingsområden i personalpolitiken

Personaltjänster fick för andra året i rad förstärkning i form av en arbetshälsokoordinator på deltid som tillsammans med personalchefen planerat verksamhet som främst stöder förmännens förmåga att leda arbetshälsa.

Den synligaste verksamheten har varit de s.k. förändringscaféerna som ordnats regelbundet under år 2022. Denna verksamhet inleddes när Pargas stads chefer och förmän på olika nivåer i organisationen önskade ett forum där de kan diskutera sitt ledarskap och ventilera olika aktuella frågor med sina kollegor.

Under Coronapandemin träffades förmännen sporadiskt för att diskutera konkreta åtgärder för att upprätthålla och utveckla arbetsvälbefinnande i Pargas stad. Dessa träffar sattes nu i system. Utgående från en enkät och tidigare workshops har följande teman identifierats:

- Kommunikation (lyssna, visa uppskattning)
- Attraktiva arbetsplatser (kiva på jobbet, möjlighet att påverka, vi-känsla)
- Välbefinnande ut ett helhetsperspektiv

År 2022 var ett år som präglas av förändringar. Personalchef Peter Lindroos och arbetshälsokoordinator Pia Hotanen beslöt därför att bjuda in stadens förmän till regelbundna "förändringscaféträffar" också år 2022. Träffarna hölls på Teams för att möjliggöra att förmännen kan delta utan att behöva lösgöra sig en längre tid från jobbet eller resa under arbetsdagen

Vissa caféer hade ett bestämt tema, andra var öppna tillfällen där man spontant kunde diskutera med sina kollegor om aktuella ärenden. Ibland inbjöds externa sakkunniga som gäster.

Caféerna hölls enligt följande tidtabell och teman. Förutom det preliminära innehåll som nämns i rubriken, diskuterades också andra aktuella frågor enligt förmännens önskemål.

13.1.	15:00-16	Ledarstig. Personalöverföring till välfärdsområdet
2.2.	14:30-16	KivaQ resultat. Hur använda sig av svaren?
2.3	14:30-16	KivaQ resultat, analys och workshops
30.3	13-16	Modell och verktyg för att hantera utmanande situationer
27.4	14:30-16	Återhämtning, stresshantering
19.5	14:30-16	Personalstrategi
25.8	14:30-16	KivaQ, uppföljning, konkreta exempel bl.a. från äldreomsorgen
21.9	14:30-16	Arbetslagstiftning och kollektivavtal
19.10	14:30-16	Modell och verktyg för att hantera utmanande situationer.
23.11	14:30-16	Samarbete, välfärdsområde och Pargas stad.
14.12	14:30-16	Feedback, behov av stöd för ledare 2023.

Förutom dessa träffar ordnades också andra möten och utbildningar kring temat "arbetshälsa". Om dem informerades separat på LOGG och per e-mail åt förmännen.

Av personalpolitikens målsättningar för år 2022 har alltså frågan om kvalitet i ledarskapet och konkreta verktyg för att utvärdera och utveckla arbetshälsan på arbetsplatserna stått i fokus.

15 KivaQ personalbarometer

Enligt personaltjänsters verksamhetsplan för år 2022 genomfördes i samarbete med företaget KivaQ en arbetsvälbefinnandeenkät i november 2022. 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 svarmaterialet 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 291 (år 2020 svarade 685 anställda).

I personalrapporten presenteras svaren för hela Pargas stad 2022 samt en jämförelse med svar från tidigare enkäter.

Medeltalet på alla frågor beskrivs som ett KivaQ index.



KIVAQ INDEX 2016 – 2022

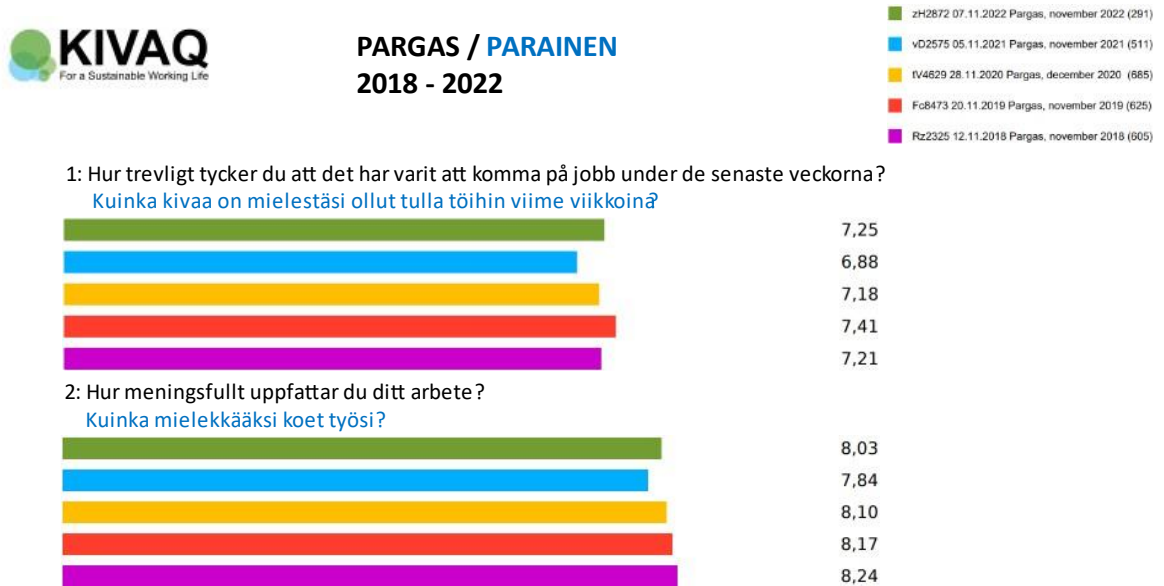
(Alla / Kaikki)

ÅR/VUOSI	SVAR/VAST.	SVARS %/VAST.%	KIVAQ INDEX
2022	291	27,2	7,83
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

Den låga svarsprocenten gör att KivaQ materialet inte kan användas i samma utsträckning som tidigare på arbetsplatserna, men man konstatera att resultatet för dem som svarade på enkäten visar på ett något högre KivaQ index jämfört med år 2021, de som svarade har alltså upplevt en förbättring i sitt arbetsvälbefinnande. Ett KivaQ index på 7,83 är mycket nära det allmänna medeltalet för kommuner i Finland, som är 7,86.

En närmare analys av de olika delsvaren visar hur upplevelsen av arbetsvälbefinnandets olika delfaktorer har utvecklats. Också dessa resultat behöver man granska kritiskt eftersom svarsprocenten varit så låg.



Fråga 1 är en bra allmän indikator över arbetsvälbefinnandet. Efter det dåliga resultatet 2021 har de som svarat känt att det är trevligt att komma på jobb. Känslan av meningsfullhet har också förbättrats



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2022

zH2672 07.11.2022 Pargas, november 2022 (291)
 vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (665)
 Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
 Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

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. Alla insatser som stärker vandan 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 brådskan.



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2022

zH2672 07.11.2022 Pargas, november 2022 (291)
 vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (665)
 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?



Upplevelsen av förmännens kompetens och förmåga att leda jobbet har fortsättningsvis varit på något lägre nivå. Förmännen har efterlyst flera konkreta verktyg för ledarskap av

arbetshälsa. Efterdyningen av en utdragen pandemi och ständig brist på arbetskraft har utgjort en stor belastningsfaktor också för förmän på alla nivåer.



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2022



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 försämrats sedan de goda resultaten 2019 och 2020 är uppfattningen av hur mycket man kan påverka sådant som berör arbetet. Nu visar resultatet för år 2022 en stigande trend. Detta är en faktor som ska följas upp. 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 enligt organisationsmodellen 2018- 2022. Här ser man de stora skillnaderna i svarsprocent mellan de olika avdelningarna och sektorerna. Alla arbetsplatser kommer inte att få en egen rapport. Dessutom behöver man ställning till hur svar från år 2022 behandlas i den nya organisationsmodellen på ett ändamålsenligt sätt.

SEKTOR/SEKTORI	N	2018	N	2019	N	2020	N	2021	N	2022
Koncerttjänster <i>Konsernipalvelut</i>	35	8,05	37	8,22	42	7,84	39	7,97	28 (50,0%)	7,86
Tekniska stödtjänster <i>Tekniset tukipalvelut</i>	27	6,90	41	7,52	30	7,43	27	7,35	17 (24,3)	7,58
Miljö <i>Ympäristöosasto</i>	24	7,96	31	7,92	34	8,23	28	7,68	15 (41,7%)	7,46
Bildning <i>Sivistysosasto</i>	333	8,03	290	8,06	342	7,91	225	7,98	154 (32,0%)	8,07
Social- och hälsovård <i>Sosiaali- ja terveystyöpalvelut</i>	185	7,52	226	7,74	237	7,86	162	7,35	77 (18,0%)	7,46
PARGAS/PARAINEN	605	7,82	625	7,91	685	7,88	511	7,73	291 (27,2)	7,83

15.1 Psykologisk trygghet

Stadsfullmäktige har behandlat en motion om att skapa psykologisk trygghet i organisationen. Eftersom man i motionen utgick från att en handlingsplan för att säkra psykologisk trygghet ska behandlas i samråd med personalen, beslöt personalchefen att Pargas stads samarbetskommitté ska ta del av motionen. I samarbetskommittén som består av representanter för arbetsgivaren och för arbetstagarerna, sitter också stadens arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschef. Motionen behandlades i samarbetskommittén 17.3.2022. På mötet bekräftade de arbetarskyddsfullmäktige att de blivit kontaktade från flera arbetsplatser där det funnits kommunikationsproblem. Ingen i samarbetskommittén upplevde sig ändå jobba i en atmosfär av rädsla eller att det skulle vara förbjudet att komma med förbättrings- eller utvecklingsförslag. I stället för att utgående från enskilda fall automatiskt utgå från att det finns problem med psykologisk trygghet inom alla sektorer, är det viktigt att notera att det också finns arbetsplatser där man mår bra. Det så kallade KivaQ indexet på en skala från 1-10 ligger på 7,83 i hela organisationen, t.ex. på frågan "hur bra tycker du att din närmaste chef fungerar som chef?" är medeltalet 7,72.

Trots ett gott medeltal i en enkät finns det ännu mycket att utveckla. I samarbetskommittén konstaterades att motionen lyfter fram ett viktigt och angeläget ärende. Frågan om psykologisk trygghet ska diskuteras på ett konstruktivt sätt och Pargas stad behöver utveckla bättre modeller för att stöda kommunikation, ledarskap och medarbetarskap på alla arbetsplatser.

Ingen ska behöva vara rädd att bli utskräddad, få lägre lön eller få sparken för att man uttrycker sin åsikt. Psykologisk trygghet är en av de viktigaste faktorerna för en fungerande kommunikation på alla nivåer i organisationen. I Pargas stads nya strategi betonas behovet av

att skapa tillsammans för att förbättra arbetshälsan och göra Pargas mera attraktivt. Detta gäller också för personalpolitiken. I de förändringscaféer som ordnats månatligen som workshops med förmän på alla nivåer, har personalchefen och arbetshälsokoordinatoren beskrivit de handlingsmodeller och de verktyg som förmännen kan använda för att förbättra arbetsvälbefinnandet. Man har också gått igenom handlingsmodeller för att i dialog med personalen hantera utmanande situationer. Handlingsmodellerna utgår från en lösningscentrad teori. Genom att tillsammans beskriva de förändringar man vill uppnå, gemensamma målsättningar, åtgärder och tidtabell för uppföljning utvecklas arbetsplatsen till en lärande organisation som fungerar bra och där personalen mår bra.

Som grund för en handlingsplan för att förbättra och upprätthålla den psykologiska tryggheten i Pargas stad, beställdes en enkät som hela personalen svarade på under perioden 10.10-28.10.2022. Enkäten som hette "Känslolämsfär i Pargas stad" baserade sig på verktyget ECI (Emotional Cultural Index). Enligt den teorin kan man förenklat beskriva den psykologiska tryggheten utgående från fyra faktorer där de svarande anger var de befinner sig på en skala mellan "säker och trygg" eller "orolig" samt mellan "uppskattad" och "illa behandlad".

Attityd till risk och misslyckande.

- I vilken grad är det tillåtet att göra misstag?
- "Säker och trygg" = Det är säkert att ta risker i detta team
- "Orolig" = Skuldbeläggande och dömande av misstag

En villighet att hjälpa varandra.

- I vilken grad är människor villiga att hjälpa varandra?
- "Säker och trygg" = Inget medvetet motarbetande
- "Orolig" = Det är svårt att be om hjälp

Öppna samtal.

- I vilken grad kan svåra och känsliga ämnen diskuteras öppet?
- "Säker och trygg" = Kan ta upp problem och tuffa frågor
- "Orolig" = Det är svårt att ta upp svåra frågor

Inkludering och mångfald.

- I vilken grad kan du vara dig själv och välkomnas som den du är?
- "Uppskattad" = Unika färdigheter och talanger värderas och nyttjas
- "Illa behandlad" = Avvisande av andra för att de är annorlunda

Utgående från de 315 insamlade svaren ger helhetsbilden inga indikationer på direkta brister i psykologisk trygghet, däremot finns det flera faktorer att utveckla. Där värdet för "säker och trygg" var lägre beror det på andra faktorer såsom stress, utmattning, oro, samt bristande organisering eller brist på information.

Den psykologiska tryggheten kan förbättras med ökad öppenhet, tydlighet (ramar, mål, förväntningar), rättvisa, uppskattning, emotionell intelligens och att man upplever att man har kontroll.

Trots att det inte fanns orsak att vara orolig över situationen i hela organisationen, visar de enskilda kommentarerna på att det på individ- och teamnivå finns personer som upplevt låg psykologisk trygghet.

Förslag på handlingsplan: Formulera en tydlig målsättning. Vad menas med psykologisk trygghet på arbetsplatsnivå? Gå in arbetsplatsvis för att ringa in behov och få fram konkreta åtgärder.

Detta arbete har inletts på våren 2023.