

PARGAS
SKÄRGÅRDSSTADEN



PARAINEN
SAARISTOKAUPUNKI

PERSONALRAPPORT 2019

Personaltjänster, Personalchef Peter Lindroos

Innehållsförteckning

1	Introduktion	1
2	Utvärdering av personalresurserna	1
3	Beskrivning av personalresurserna	2
4	Personalstyrkan.....	3
4.1	Beskrivning av personalstrukturen.....	3
4.2	Årsverken.....	6
5	Personalens åldersstruktur	7
6	Utveckling av personalens kompetens	7
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	12
12.1	Personalkostnader	12
12.2	Löner	12
12.3	Personalförmåner och immateriella belöningar.....	15
13	Arbetarskydd	15
14	Utvecklingsområden i personalpolitiken	18
14.1	Må bra på jobbet dagar	18
14.2	Ledarskap.....	18
15	KivaQ personalbarometer	19

1 Introduktion

Pargas stads personalrapport för år 2019 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. 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, framförallt 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 några förslag på konkreta åtgärder för personalstrategin 2018-2020:

Gott ledarskap

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

Rekrytering

- Personalplan
- Introduktion
- Upprätthålla kunskandet 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.

Pargas stad har tidigare rapporterat de nyckeltal som berör personalstyrkan 31.12. För att bättre svara på rekommendationerna över kvantitativa nyckeltal för personalresurser som samlas in och utvärderas på samma sätt över hela landet införskaffades en ny modul till personalrapporteringsprogrammet AGS som tar sitt material från personaltjänster databas som består av uppgifter som behövs för löneräkning. Dessa nyckeltal togs i bruk 2015.

De rekommenderade nyckeltalen som årligen samlas in är följande:

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

Nyckeltalen beskrivs kvantitativt till den del det finns tillgängligt material. Målsättningen är att fortgående utveckla datainsamlingsrutinerna så att också den informationen som inte är direkt tillgänglig ur databasen, samlas in på annat sätt.

4 Personalstyrkan

Pargas stad hade 31.12.2019 866 ordinarie, tillsvidare anställda samt 276 visstidsanställda (av vilka 125 var vikarier). I personalregistret fanns vid detta datum alltså totalt 1142 anställda.

31.12.2019	Män	Kvinnor	Sammanlagt 2019	Sammanlagt 2018	Ändring 2019/2018
Ordinarie	138	728	866	850	1,9 %
Visstid	35	241	276	305	-9,5 %
Av vilka vikarier	9	116	125	148	-15,5 %
Sammanlagt	173	969	1142	1155	-1,1 %

Det totala personalantalet har minskat, framförallt antalet visstidsanställda. Enligt arbetsavtalslagen skall en arbetsgivare alltid ha en grund för visstidsanställning. Om det finns behov av ordinarie personal ska man sträva till fast anställning, vilket också syns något i antalet ordinarie anställda i förhållande till de visstidsanställda.

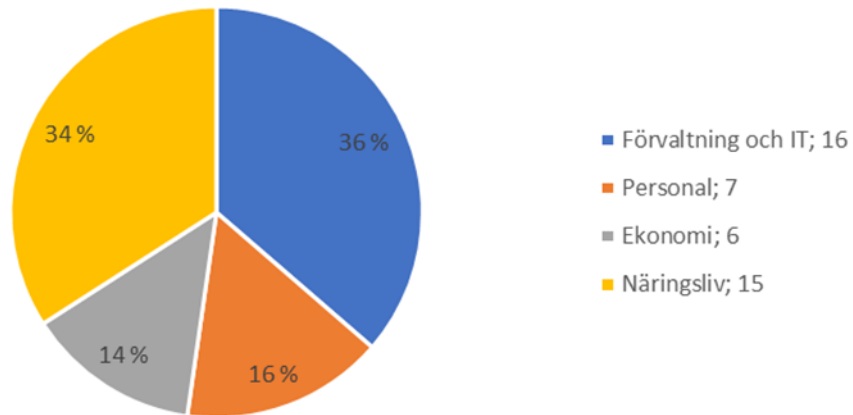
4.1 Beskrivning av personalstrukturen

Ordinarie anställda per avdelning och sektor (* i tekniska stödtjänster ingår personal som år 2016 var anställda hos koncerntjänster eller miljöavdelningen)

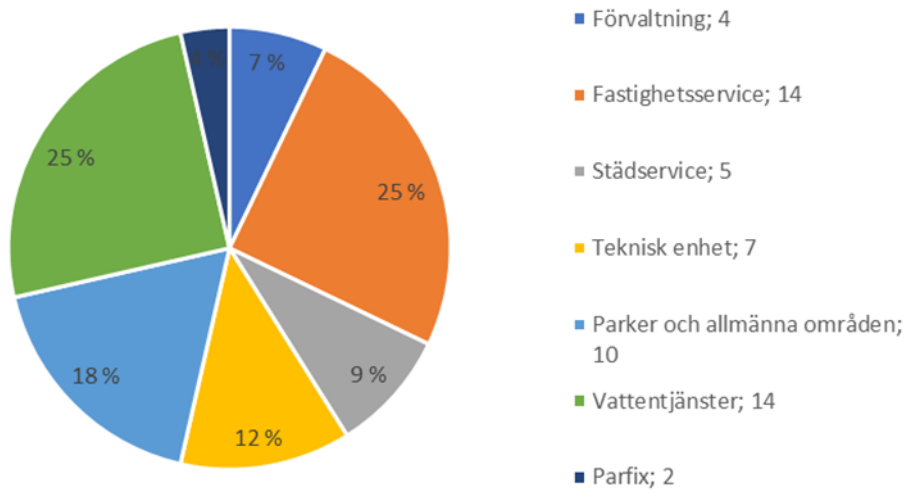
	2019	2018	2017	2016
Koncerntjänster	44	44	42	105
Tekniska stödtjänster *	56	56	53	
Bildningsavdelning	381	380	383	378
Social- och hälsovård	353	338	347	346
Miljöavdelningen	32	32	30	56
Sammanlagt	866	850	855	885

Bilderna beskriver de ordinarie anställda 31.12.2019, enhetsvis per avdelning eller sektor.

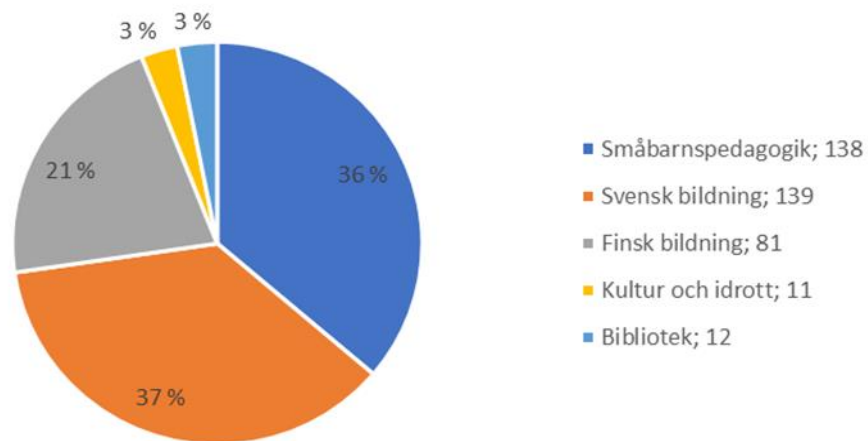
Koncerntjänster, ordinarie anställda 31.12.2019



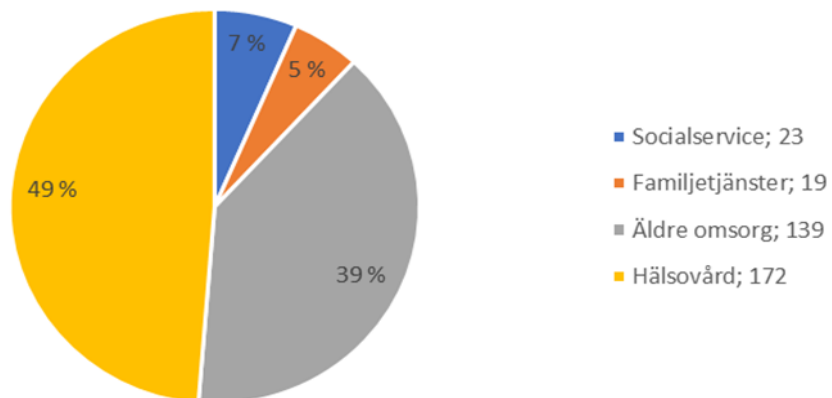
Tekniska stödtjänster, ordinarie 31.12.2019



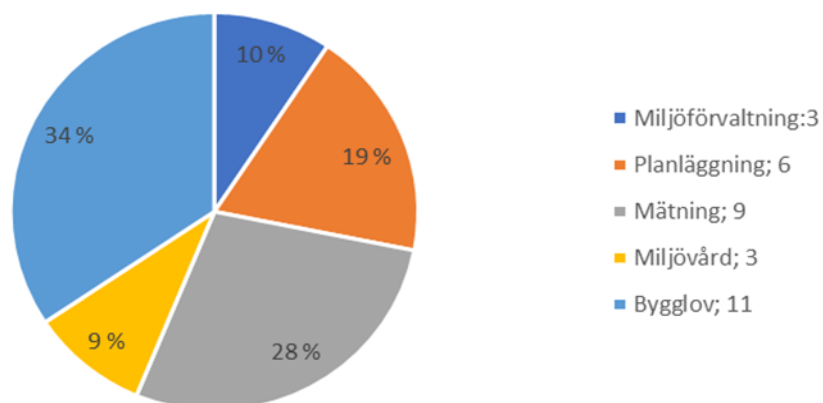
Bildning, ordinarie anställda 31.12.2019



Social- och hälsovård, ordinarie 31.12.2019



Miljö, ordinarie 31.12.2019



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 31.12.2019.

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 (t.ex. 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.

Årsverk	Män	Kvinnor	Sammanlagt
2019	185	907	1092
2018	186	899	1085
Ökning/minskning	-1	8	7

Antalet årsverk har varit mycket stabilt under de senaste åren trots att antalet anställda ändrar från månad till månad och trots att de större avdelningarna fortsättningsvis har uppskattat antalet totala årsverk något i underkant i sin budget.

Tabell: Utfall jämfört med budget samt bokslut 2018.

	U2019	B2019	2018
Koncerttjänster	52	45	54
Tekniska stödtjänster	66	64	70
Bildningsavdelning	506	433	503
Social- och hälsovård	433	397	425
Miljöavdelningen	35	33	33
Sammanlagt	1092	972	1085

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 1.1-31.12.2019

Ålder	Män	Kvinnor	Sammanlagt	%-andel	2018
Under 30	11	61	72	8,2 %	6,6 %
30-39	26	136	162	18,5 %	19,0 %
40-49	40	227	267	30,5 %	30,8 %
50-59	44	235	279	31,9 %	32,6 %
60-64	20	71	91	10,4 %	10,7 %
65 och över	2	2	4	0,5 %	0,2 %
Sammanlagt	143	732	875	100 %	100 %
Genomsnittlig ålder	45,1	48,4	47,3		47,5

Medelåldern sjunker något från år till år, men är fortfarande något högre än medeltalet för de kommunanställda i Finland (45,7 år 2018). Den största gruppen anställda finns i Pargas stad fortfarande i åldersgruppen 50-59 år.

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. Ett viktigt redskap för att utreda personalens fortbildningsbehov är de utvecklingssamtal som enligt Pargas stads rekommendationer ska hållas regelbundet. Pargas stad har en gemensam modell för utvecklingssamtal som har utvecklats av personaltjänster i samarbete med stadens ledning, den har också godkänts av personalens representanter. Blanketten finns på stadens intranät LOGG.

Kostnaderna för personalens utbildning var 209 739€ (år 2018 245.211 €), de förtroendevaldas utbildning kostade 4.243 € (år 2018 11.222 €).

Pargas stad har inget gemensamt register för att följa upp personalens utbildningsdagar men totalt beviljades 919 dagar arbetsledighet för utbildning (913 dagar år 2018), samt 4886 dagar lagstadgad studieledighet (4237 dagar år 2018).

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

7 Hälsorelaterad frånvaro

Hälsorelaterad frånvaro är frånvaro p.g.a. egen sjukdom och arbetsolycksfall, olycksfall under arbetsresa och yrkessjukdom. Avlönad eller oavlönad frånvaro av hälsorelaterade skäl räknas i kalenderdagar.

I tidigare personalrapporter har frånvarodagarna meddelats som kalenderdagar och man har följt med utvecklingen från år till år.

Nyckeltalet för sjukfrånvaron är s.k. egen sjukfrånvaro, dvs. sjukfrånvaro med samt utan lön. Nyckeltalet för sjukfrånvaron 2019: 18161 kalenderdagar. Det totala antalet kalenderdagar har ökat igen efter en smärre minskning från år 2017 till 2018. Som jämförelsetal rekommenderas att de totala antalet kalenderdagar divideras med antalet årsverk.

År	Kalenderdagar	Per årsverk
2019	18161	16,6
2018	16899	15,5
2017	17871	16,4

Enligt rekommendationerna ska man också rapportera den hälsorelaterade frånvarons kostnader och de förlorade arbetsinsatserna.

Hälsorelaterad frånvaro	Kalenderdagar	% av arbetstiden	1000	% av lönekostnader
1-3 dagar	4095	1,0 %	331	0,8 %
4-29 dagar	7484	1,9 %	552	1,4 %
30-60 dagar	3061	0,8 %	191	0,5 %
61-90 dagar	1906	0,5 %	105	0,3 %
91-180 dagar	1615	0,4 %	69	0,2 %
Över 180 dagar	0	0,0 %	0	0,0 %
Sammanlagt	18161	4,6 %	1248	3,1 %

Enligt detta har 4,6 % av arbetstiden och 3,1% av lönekostnaderna gått förlorade p.g.a. hälsorelaterad frånvaro. Detta mätetal har varit mer eller mindre konstant under de senaste åren.

Jämförelse	2019	2018	2017
% av arbetstid	4,6	5	4,9
% av lönekostnader	3,1	3,2	3

Enligt den senaste tillgängliga statistiken från år 2018 var kommunalt anställda borta från sitt jobb p.g.a. egen sjukdom i medeltal 17 dagar i året. Enligt statistiken är skillnaderna mellan olika yrkesgrupper mycket stor. De flesta sjukfrånvarodagarna (25-32 dagar i året) finns i yrkesgrupperna hemvårdare, närvårdare, elevassistenter, städare och sjukhusbiträden. Förmän, sakkunniga, läkare och lärare är sjuka i medeltal 6-10 dagar per år. Samma trend syns också i Pargas.

I en rapport från maj 2019 meddelar KT arbetsgivarna att sjukfrånvarosiffrorna som helhet har ökat inom hela kommunsektorn, detta gäller både kortare sjukfrånvaron (1-3 dagar) som har ökat under de senaste åren, men tyvärr nu också längre sjukfrånvaron. Samma trend syns också i Pargas.

	2019	2018	Ändring i %
1-3 dagar	4095	3816	7,3
4-60 dagar	10545	11035	-4,4
61-180 dagar	3521	1879	87
Över 180 dagar	0	169	*

Man kan konstatera att också i Pargas har antalet kalenderdagar för korta sjukfrånvaron ökat något, medan frånvaron mellan 4 och 60 dagar har minskat. Den största ökningen syns i sjukfrånvaron över 61 dagar. Sjukfrånvaron över 180 dagar har alla lett till rehabiliteringsstöd

I personalrapporten redovisas inte skillnader mellan olika arbetsplatser eller yrkesgrupper, men förmännen får regelbundna rapporter på personnivå för att tillsammans med företagshälsovården planera åtgärder som stärker och upprätthåller arbetshälsan.

8 Övrig frånvaro

Orsak till frånvaro i arbetet (kalenderdagar):

Orsak	2019	2018	2017
Alterneringsledighet	428	58	1469
Familjeledighet	11303	12735	12954
Sjukt barn	873	716	600
Arbetsolycka	629	716	924
Personliga skäl	14498	10893	9413
Semesterpeng utbytt i lediga dagar	495	500	368

Siffrorna är relativt konstanta från år till år. Antalet oavlönade dagar av privata, personliga skäl har ökat något år 2019.

9 Arbetshälsa

Företagshälsovårdens bruttokostnader för år 2019 var 202.429€ Från FPA söks en ersättning på 108.413 €.

Jämförelse 2019-2017

Företagshälsovård €	2019	2018	2017
Brutto	202429	216037	202582
Netto	94016	107943,4	113267

Nettokostnaderna per ordinarie anställd uppskattas vara ca: 86€ per årsverke. Motsvarande siffra för år 2018 var 99 € 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.

Verksamhet 2019 (2018 inom parentes):

Vem	Arbetsplatsutredning (tim)	Information (st.)	Hälsoundersökningar (antal)
Läkare	8 (8)	27 (46)	546 (345)
Hälsovårdare	22 (27,5)	174 (164)	593 (615)
Fysioterapeut	30,5 (9)		
Psykolog			50 (51)
Laboratorie			1085 (1402)
Röntgen			76 (55)

Sjukvårdsbesök	2019	2018
Läkare	280	700
Hälsovårdare	7	24
Undersökningar	2019	2018
Laboratorie	2016	1890
Röntgen	39	75

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 2017-2019

Ordinarie	Antal	Personalomsättning %	2018	2017
Påbörjade anställningar	65	7,51 %	8,71 %	8,10 %
Avslutade anställningar	87	10,05 %	8,35 %	12,60 %

Personalomsättningen är i allmänhet rätt låg bland ordinarie anställda inom kommunsektorn, 7-13% är helt vanliga siffror. I en stad med över 800 ordinarie anställda kan man räkna med 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 Asta.

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	2019	2018	Förändring, antal	Förändring %	Medelåld	Ändring i	Andel av alla pensioner %
Ålderspensioner	21	24	-3	-12,5	64	0	75,0
Full invalidpension	0	4	-4	-100*	*	*	0
Fullt rehabiliteringsstöd	4	6	-2	-33,3	54,8	2,1	14,3
Delinvalidpensioner	3	4	-1	-25*	*	*	10,7
Sammanlagt	28	38	-10	-26,3	61,4	0,3	100

Av det totala antalet pensionsavgångar är 75% s.k. vanlig ålderspension, vilket är positivt med tanke på att rehabiliteringsstöd och invalidpensioner alltid är en betydligt dyrare lösning som syns över flera år efter själva pensioneringen.

11.2 Pensionsavgifter

År	Pensionsutgiftsbaserad avgift	Förtidsavgift
2019	1515311	100242
2018	1408823	326106
2017	1446221	307514

Dessa avgifter är sådana som arbetsgivaren kan påverka genom åtgärder som stöder fortsatt arbete. Varje ny invalidpension och varje nytt rehabiliteringsstöd kostar tiotusentals euro i förtidsavgift. Kostnaderna har hållits relativt konstanta de senaste åren. Andelen invalidpensioner i relation till ålderspensioner var bra år 2019, vilket visar på vikten av en välfungerande modell för tidigt stöd i samarbete med företagshälsovården.

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 2019	Budget 2019	Avvikelse %	Bokslut 2018	Bokslut 2017
Lönekostnader	40 221	40 029	0,5 %	39 126	38 713
Pensionskostnader	8 529	8 231	3,6 %	8 413	8 526
% av löner	21,2 %	20,6 %		21,5 %	22,0 %
Övriga bikostnader	1 443	1 614	-10,6 %	1 537	1 716
% av löner	3,6 %	4,0 %		3,9 %	4,4 %
Sammanlagt	50 193	49 874	0,6 %	49 076	48 955

Personalkostnaderna har ökat stadigt, men inom ramen för det budgeterade.

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.

Lönejusteringar 2019

AKTA:

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner höjdes 1.4.2019 genom en allmän förhöjning på 1,0 procent. Det individuella tillägget enligt §11 i lönekapitlet höjdes med 1,0 procent.

Förutom den allmänna förhöjningen höjdes lönerna också med en lokal justeringspott på 1,2% av lönesumman inom AKTA-avtalet. När den lokala justeringspotten fördelas är syftet enligt kollektivavtalets anvisningar först och främst att vidareutveckla det lokala lönesystemet, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten.

Den lokala justeringspotten fördelas efter förhandlingar mellan arbetsgivarens och hudavtalsorganisationernas representanter. I förhandlingarna strävade man till att behandla alla lönegrupper så jämnt som möjlig och ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter att påverka hur lönesystemet utvecklas. Förhandlingarna hölls i god anda.

Familjedagvårdarnas lön höjdes så att lönen enligt Pargas stads lönesystem höjdes med 1,2% per barn i vård.

TS-avtalet:

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner höjdes 1.4.2019 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen var 1,0 procent

Det individuella tillägget enligt TS-18 § 12 och separattillägget enligt § 14 höjdes med 1,0 procent. Den allmänna förhöjningen minskade inte separattillägget enligt TS-18 § 14.

Justeringspotten på 1,2 procent av lönesumman i TS-avtalet fördelades enligt avtalet så att 0,9% användes till den uppgiftsrelaterade lönen och 0,3% till de individuella tilläggen. Också denna justeringspotten fördelades efter förhandlingar där förhandlingsparterna hördes på lika villkor.

Läkaravtalet:

Den andra allmänna förhöjningen under avtalsperioden betalades 1.4.2019. Potten var 2,1 procent för läkare och tandläkare vid hälsocentraler, 1,0 procent för sjukhusläkare och sjukhustandläkare samt 1,0 procent för veterinärer.

Inom alla bilagor i LÄKTA betalas dessutom 1.1.2019 en lokal justeringspott på 0,7 procent av lönesumman inom bilagan.

UKTA:

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner höjdes 1.4.2019 genom en allmän förhöjning på 0,99 procent. Det individuella tillägget enligt UKTA del A § 11 höjdes med 0,99 procent.

Den lokala justeringspotten var 0,90 procent av lönesumman inom det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal. Enligt avtalstexten gällande den lokala justeringspotten, skall justeringspotten beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal. Pargas stad beslöt att utgå från november månad

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

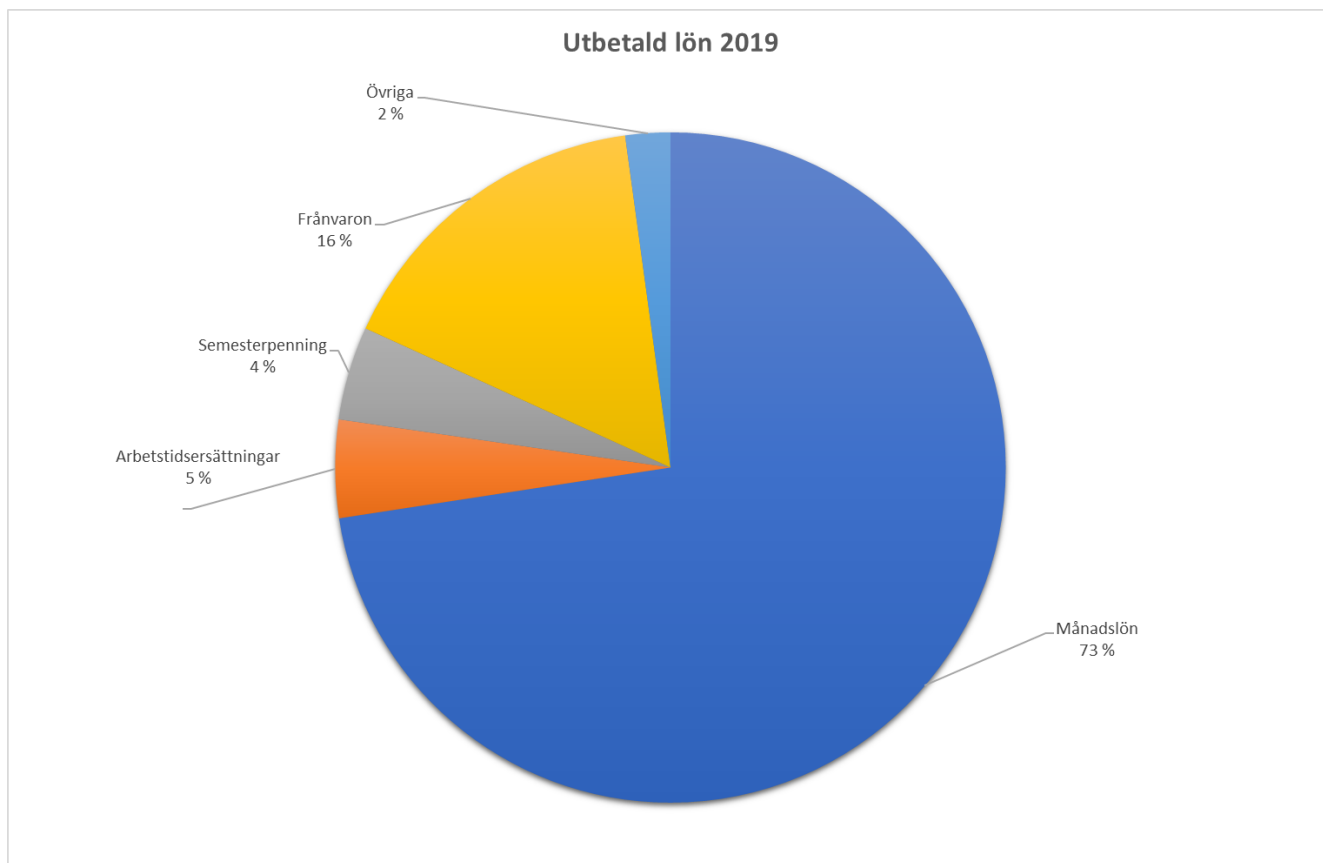
uppgiftsrelaterade lönen. TS avviker härmed avsevärt från övriga kollektivavtal eftersom utvärderingen av den individuella prestationen har en större betydelse för lönesättningen än i andra kommunala avtal.

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 genomsnitt 2019 (andelar i % av de totala inkomsterna).

	AKTA	UKTA	TS	LÄKTA	Familjedagvårdare
Uppgiftsrelaterad lön	93,9 %	79,0 %	82,9 %	91,6 %	91,3 %
Tillägg baserad på anställningstid	5,0 %	12,9 %	6,2 %	3,8 %	7,2 %
Individuellt tillägg	1,1 %	0,1 %	10,5 %	4,3 %	1,5 %
Övriga tillägg	0,1 %	3,4 %			
Mertid/övertid (Ukta)		4,7 %	0,4 %	0,3 %	0,0 %
Sammanlagt	100,0 %	100 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Totala inkomster i genomsnitt euro/månad	2492	3495	3371	4819	2026
Männens medelinkomst euro/månad	2662	3829	3401	5133	
Kvinnornas medelinkomst euro/månad	2476	3491	3255	4591	2026

Det är skäl att notera att medelinkomsterna är missvisande eftersom rapporteringsprogrammet inte har beaktat att många anställda, framförallt inom AKTA avtalet jobbar deltid. Siffrorna baserar sig på de faktiskt utbetalda lönerna utan att omvandla dem till heltidslön.



12.3 Personalförmåner och immateriella belöningar

Pargas stad stöder personalens egen motionsverksamhet genom att subventionera motionssedlar till ett värde av 40 € per person och år. Motionssedlarna fungerar som betalningsmedel i konditionshallar, simhallar och andra motionsföretag. Dessutom beviljas personalen rabatt vid deltagande i medborgarinstitutens gymnastikgrupper. Staden har också subventionerat deltagande i vattengymnastikgrupper i Folkhälsans terapibassäng.

Eftersom motionssedlar inte kan användas i alla kommundelar och eftersom man beslöt höra personalens egna önskemål gällande övrig UUA-verksamhet (verksamhet som upprätthåller och utvecklar arbetsförmågan), har personalgrupper även kunna anhålla om bidrag för olika motions- och rekreationsaktiviteter. För att minska byråkratin beslöt man att varje arbetsplats årligen kan använda 25€/anställd för sådan rekreationsverksamhet som godkänts av enhetschefen. Personalchefen koordinerar verksamheten och godkänner räkningarna på basen av rekreationsplanen

Till personalvård och rekreation hör kostnader för årsfest, uppvaktningar och subvention av personallunchen i Nagu, Korpo, Houtskär och Iniö. Till UUA-kostnaderna hör främst motionssedlar och annan aktiv motionsverksamhet. Personalfonden användes till aktiviteter som befrämjar vi-andan, uppvaktning av personal som varit anställd över 30 år, samt stipendier för utbildning. Arbetshälsobegreppet har alltså setts som ett vitt begrepp som innefattar aktiviteter och verksamhet av olika slag.

€	2019	2018	2017
Personalvård och rekreation	38.336	32.298	32.515
UUA/Motion	18.461	37.871	23.000
Personalfond	10.768	12.213	15.719

Pargas stad har under år 2019 använt 62 € per årsverk för detta ändamål. 2018 användes 76 € per årsverk, 2017 66€.

13 Arbetarskydd

Pargas stads arbetarskydd har bestått av tre arbetarskyddsfullmäktigen och ersättare samt en arbetarskyddschef.

Ingen arbetarskyddskommission har tillsats 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 utförs enligt en på förhand uppgjord fyra års plan där stadens samtliga arbetsplatser ingår.

De tre arbetarskyddsfullmäktigen har utfört de uppgifter som hör till och därtill har social- och hälsovårdens arbetarskyddsfullmäktige bistått i ärenden gällande gruppen övriga arbetstagare.

Under våren deltog arbetarskyddet i en HR-mässa som ordnades i fullmäktigesalen på strandvägen i Pargas. Där presenterades arbetarskyddets modeller för olika behov samt därtill hörande blanketter. Som gästföreläsare inspektör Johanna Pulkkinen Regionförvaltningsverket som talade om hot om våld inom social- och hälsovårdsbranschen samt som utställare Wurth Oy som förevisade personlig skyddsutrustning.

För att göra stadens arbetarskyddsverksamhet mera synlig har arbetarskyddsteamet under hösten varit på s.k. Roadshow till stadens olika kommundelar för att presentera sig och ge information gällande arbetarskyddet. Temat för tillfällena var: "Arbetsgemenskapen - tillsammans mera".

Programmet innehöll bl.a.

- Hantering av arbetsplatsens risker
- Vem gör, för vem och varför?
- Vem åtgärdar bristerna?
- uppgift
- Arbetsolycksfall
- Förebyggande verksamhet (nära ögat)
- Hur meddela (blanketter)
- Klassificering (när är det fråga om ett allvarligt olycksfall)
- Handlingsmodeller
- Försäkringsanmälan
- Tala tillsammans
- Hur kan vi hantera den psykosociala belastningen i gruppen

Totalt sex tillfällen hölls med start den 22 augusti i Iniö med 8 deltagare, 18 september i Pargas med 23 deltagare, den 9 oktober i Houtskär med 8 deltagare, den 23 oktober i Korpo med 10 deltagare, den 6 november i Nagu med 9 deltagare och slutligen på nytt i Pargas med 27 deltagare. Totalt 85 av stadens anställda tog emot informationen om arbetarskyddet.

Under verksamhetsåret har även Regionförvaltningens inspektionsbesök fortsatt.

Inspektionerna har i huvudsak varit uppföljningsbesök till tidigare arbetsplatser där uppmaningar och anvisningar utdelats. Bl.a. Nilsbyn koulu, Koivuhaan koulu och Paraisten seudun koulu har varit mål för dessa uppföljningsbesök.

Även inomhusluftsärenden speciellt gällande skolcentrets fastigheter har sysselsatt arbetarskyddet.

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

De nya utmaningarna för arbetarskyddet kommer att handla om problem med inomhusluften. En inomhusluftsgrupp vars huvuduppgift är att handha den interna informationsgången kommer att skapas i början av inkommande år. Ett gott och fungerande samarbete med fastighetsverket är ett måste och detta kommer på detta sätt att utvecklas.

14 Utvecklingsområden i personalpolitiken

Personaltjänstesektorns tyngdpunktsområden, mätare och resultat för år 2019 redovisas i bokslutets verksamhetsberättelse. Under året 2019 har utvecklingen av personalpolitiken fortsättningsvis kretsat mycket kring arbetarskyddsfrågor, främst frågor om psykosocial belastning i arbetet. Efter närmare analyser har det visat sig att mycket handlar om resursfrågor, de anställda upplever att de inte hinner utföra sitt jobb tillräckligt bra med de personalresurser som finns, framförallt om personalstyrkan tillfälligt minskar p.g.a. sjukfrånvaron. Det har också visat sig att upplevelserna av psykosocial belastning delvis beror på otydligheter i uppgiftsbeskrivningar och arbetsprocesser. Mellancheferna har också upplevt att förväntningarna på deras ledarskap inte alltid är klart uttalat.

14.1 Må bra på jobbet dagar

Projektet Må bra på jobbet kompletterades med två dagar som hölls i februari eftersom alla intresserade inte hunnit delta i de dagar som ordnades år 2018. Syftet med dagarna var att inbjuda personalen till diskussion kring den förnyade personalstrategin. Dagarna inleddes med konkret information kring personalstrategins tyngdpunktsområden och personalens egna åsikter om hur man konkret kan förbättra trivsel och välbefinnande på arbetsplatserna. Stadens olika modeller och handlingsplaner för att hantera psykosociala belastningar och andra arbetshälsorisker på arbetsplatserna presenterades. Dagarna avslutades med konkreta gruppövningar kring kommunikation, delaktighet och olika roller i arbetsgemenskapen. Som komplement till de praktiska aktiviteterna ordnades också avslappningsövningar och reflektion kring helhetsmående. Feedbacken var mycket god.

14.2 Ledarskap

Personaltjänster stöder förmännens ledarskap genom regelbundet deltagande i olika ledningsgrupper där man går igenom aktuella frågor gällande kollektivavtal och arbetslagstiftning. Förmännen har ofta skickat konkreta frågeställningar till personalchefen. Detta ger förmännen en möjlighet att i grupp diskutera och utveckla Pargas stads modeller för att hantera olika problemsituationer.

Workshop för nya förmän: På basen av en konkret beställning hölls en workshop för nya förmän, i den deltog också många erfarna chefer. Syftet med utbildning var att i grupp diskutera de förväntningar som ställs på en förman (enhetschef, teamledare eller annan med personalansvar) i Pargas stad.

Stommen för utbildningen var följande:

Inledning

- Personalstrategi, materialbank och anvisningar
- Förmännens skyldigheter (lagstiftning, kollektivavtal)
- Arbetarskydd

Anställningsförhållandet inleds:

- Rekrytering
- Avtal/Förordnande (bl.a. WebTallennus)
- Anställningsförhållandets villkor (lönesättning, arbetstid mm.)

Under anställningen, FAQ om:

- Arbetstid
- Läkarbesök, arbetshälsa
- Konflikter, ta till tals
- Resor

Anställningsförhållandet avslutas:

- Uppsägningstid
- Uppsägning/hävning på arbetsgivarens initiativ

Under år 2019 hölls två enhetschefsdagarna som riktades till avdelnings- enhets- och sektorchefer samt övriga förmän med personalansvar.

Vårens tema var "att utveckla arbetshälsa och välbefinnande". Under dagen gick man igenom olika konkreta metoder, bl.a. ICDP, vägledande samspel. Förmännen fick möjlighet att i smågruppsverksamhet öva hur man utnyttjar KivaQ och andra enkäters resultat i utvecklingsarbete.

Höstens tema var "delaktighet och tillit". Inbjudna föreläsare beskrev teorin bakom tillit som ett förtroendekapital och hur man bygger upp en fungerande dialog. I smågruppsövningar gick man igenom konkreta metoder för utvecklingssamtal och aktivt lyssnande samt hur man ger positiv feedback.

15 KivaQ personalbarometer

Enligt personaltjänsters verksamhetsplan för år 2019 genomfördes i samarbete med företaget KivaQ en arbetsvälbefinnandeenkät i december 2019. 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 tredje gången. Genom att dela in personalen på arbetsplatsnivå kan personaltjänster tillsammans med förmännen använda svarsmaterialet som grund för utvecklingsprojekt på arbetsplatsen. Svarsprocenten blev relativt hög eftersom respondenterna garanterades anonymitet. Till följd av detta kommer alla arbetsplatser inte att få del av svaren ända på arbetsplatsnivå i sådana fall att svarsprocenten eller antalet svar var så låga att det finns risk för att enskilda anställdas svar kan identifieras. Eftersom det totala antalet svar var 625 stycken (år 2018 svarade 605 stycken och år 2016 svarade 571), betyder det att man fått tillförlitliga svar på avdelnings-, sektor- och enhetsnivå, samt glädjande nog på många arbetsplatser.

I personalrapporten presenteras svaren för hela Pargas stad 2019 samt en jämförelse med svaren på samma frågor år 2018 och 2016.

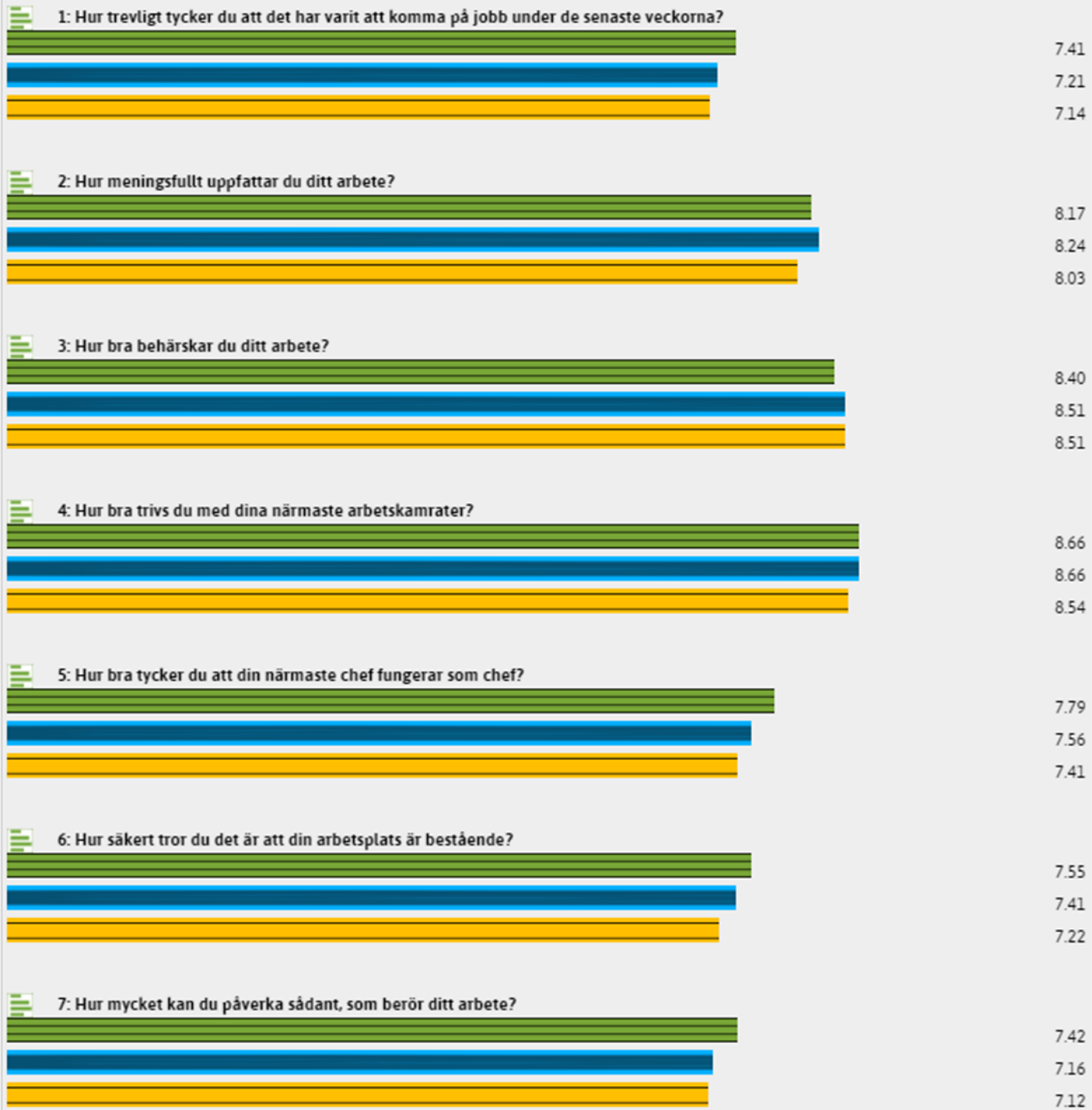
Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)

Utvalt referensmaterial

Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

WD5235 (571)

PÅ SKALAN 1-10



Medeltalet på alla frågor beskrivs som ett KivaQ index



Jämförelsen visar att personalen utgående från KivaQ indexet har upplevt sitt arbetsvälbefinnande högre än de tidigare enkäterna. Ett KivaQ index på 7,91 är bättre än det allmänna medeltalet för kommuner i Finland, som är 7,86.

När man ser på de enskilda frågorna kan man se några intressanta trender. Poängen för frågorna 1 "Hur trevligt tycker du det har varit att komma på jobb", 2 "Hur bra trivs du med dina arbetskamrater" och 5 "ledarskap" har stigit eller hållits på samma nivå, vilket kunde tolkas att satsningarna på ledarskap, social gemenskap och allmänt välbefinnande har gett önskat resultat. Personalen i Pargas stad upplever också i allt större grad att deras arbetsplats är bestående och att de kan påverka sitt eget arbete (6,7).

Däremot har poängen sjunkit på frågorna som gäller meningsfullhet och hur bra man behärskar sitt jobb (2,3), vilket efter en första analys kunde bero på den allmänna utvecklingen i arbetslivet idag. Inom flera branscher har man signalerat att kraven på ökad dokumentation och den ökade användningen av olika dataprogram kan upplevas som belastande och som något som minskar tiden för kundservice och sådant som man upplever vara grunduppgifterna. Detta måste analyseras mera och beaktas i kommande utbildningsplaner.

KivaQ enkäten har gett ett digert bakgrundsmaterial för utvecklingsprojekt på arbetsplatserna, något som förmännen redan utbildats i vid genomgången av de förra enkäternas resultat.