

PARGAS
SKÄRGÅRDSSTADEN



PARAINEN
SAARISTOKAUPUNKI

PERSONALRAPPORT 2020

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	8
7	Hälsorelaterad frånvaro.....	8
8	Övrig frånvaro	9
9	Arbetshälsa	9
10	Personalomsättning	10
11	Pensionsavgångar och pensionsavgifter	10
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.....	14
13	Arbetarskydd	15
14	Utvecklingsområden i personalpolitiken	15
15	KivaQ personalbarometer	16

1 Introduktion

Pargas stads personalrapport för år 2020 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
- Belöningsystem

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

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. Denna personalrapport är den sista som utgår från rapporteringsprogrammet AGS eftersom Pargas stad från år 2021 kommer ha tillgång till ett nytt HR Populusprogram som också producerar kontinuerliga rapporter för förmännens behov på kostnadsställenivå.

4 Personalstyrkan

Den 31.12.2020 hade Pargas stad 876 ordinarie, tillsvidare anställda samt 294 visstidsanställda (av vilka 127 var vikarier). I personalregistret fanns vid detta datum alltså totalt 1170 anställda.

	Män	Kvinnor	Sammanlagt 2020	Sammanlagt 2019	Ändring 2020/2019
Ordinarie	139	737	876	866	1,2 %
Visstid	37	257	294	276	6,5 %
Av vilka vikarier	12	115	127	125	1,6 %
Sammanlagt	176	994	1170	1142	2,5 %

Det totala personalantalet ökade alltså något, men antalet visstidsanställda minskade, vilket är positivt eftersom en arbetsgivare enligt arbetsavtalslagen alltid ha en grund för visstidsanställning. Om det finns behov av ordinarie personal ska man sträva till fast anställning, vilket också syns i antalet ordinarie anställda i förhållande till de visstidsanställda.

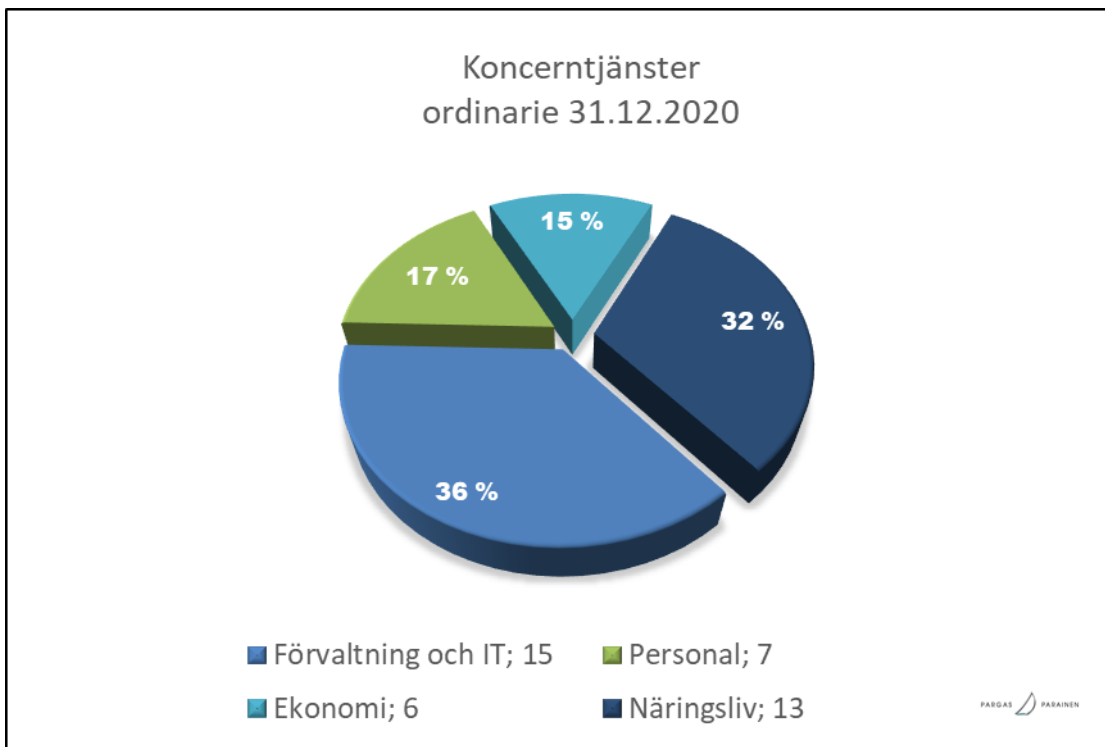
4.1 Beskrivning av personalstrukturen

Ordinarie anställda per avdelning och sektor.

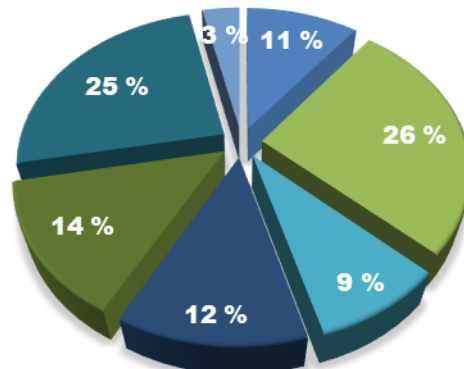
	2020	2019	2018
Koncerttjänster	41	44	44
Tekniska stödtjänster	57	56	56
Bildningsavdelning	378	381	380
Social- och hälsovård	367	353	338
Miljöavdelning	33	32	32
Sammanlagt	876	866	850

Ökningen av personal har alltså skett inom social- och hälsovårdsavdelningen.

Bilderna beskriver de ordinarie anställda 31.12.2020, enhetsvis per avdelning eller sektor.



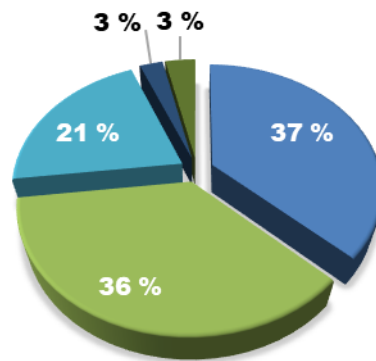
Tekniska stödtjänster
ordinarie 31.12.2020



- Förvaltning; 6
- Städservice; 5
- Parker och allmänna områden; 8
- Parfix; 2
- Fastighetservice; 15
- Teknisk enhet; 7
- Vattentjänster; 14

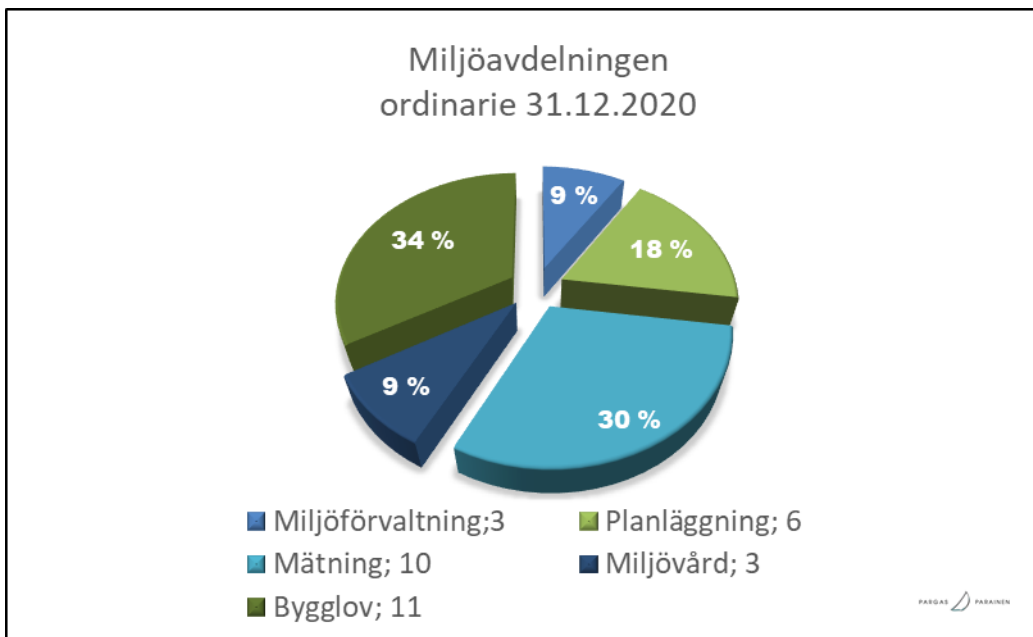
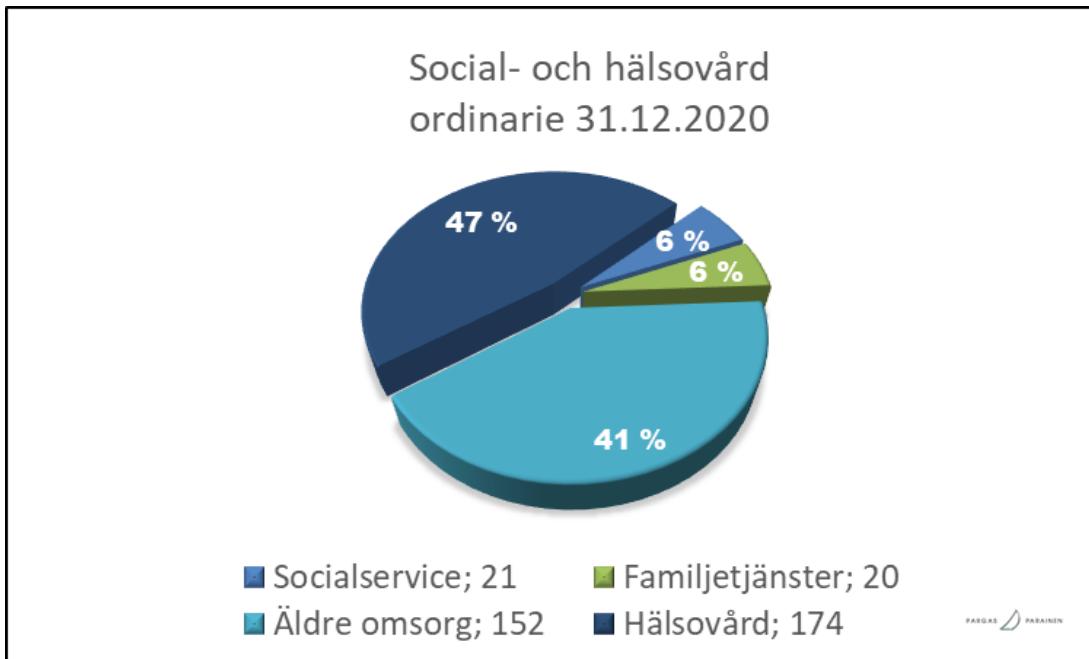
FARGAS PASAINEN

Bildningsavdelningen
ordinarie 31.12.2020



- Dagvård; 140
- Finsk bildning; 79
- Bibliotek; 13
- Svensk bildning; 136
- Kultur och idrott; 10

FARGAS PASAINEN



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 31.12.2020.

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.

Årsverken	Män	Kvinnor	Sammanlagt
2020	182	917	1099
2019	185	907	1092
Ändring	-3	10	7

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

Tabell: Utfall 2020 jämfört med budget 2020 samt bokslut 2019

	2020	BU2020	2019
Koncerttjänster	52	44	52
Tekniska stödtjänster	69	65	66
Bildningsavdelning	498	433	506
Social- och hälsovård	446	406	433
Miljöavdelning	34	34	35
Sammanlagt	1099	983	1092

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 1.1-31.12.2020

Ålder	Män	Kvinnor	Sammanlagt	%-andel	2019
Under 30	9	58	67	7,5 %	8,2 %
30-39	29	145	174	19,6 %	18,5 %
40-49	36	231	267	30,0 %	30,5 %
50-59	48	240	288	32,4 %	31,9 %
60-64	18	71	89	10,0 %	10,4 %
65 och över	3	2	5	0,6 %	0,5 %
Sammanlagt	143	747	890	100,0 %	100,0 %
Medelålder	46,19	49,15	48,16		47,5

Medelåldern har för första gången på flera år stigit något och börjar nu vara betydligt högre än medeltalet för de kommunanställda i Finland (45,7 år 2019). Den största gruppen anställda finns i

Pargas stad fortfarande i åldersgruppen 50-59 år. Denna grupp är också störst i kommunsektorn i allmänhet (30,6% år 2019).

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 159 206€ (år 2019 209.739 €), de förtroendevaldas utbildning kostade 3.345 € (år 2019 4.243 €).

Pargas stad har inget gemensamt register för att följa upp personalens utbildningsdagar men totalt beviljades 298 dagar arbetsledighet för utbildning (919 dagar år 2019), samt 2756 dagar lagstadgad studieledighet (4886 dagar år 2019).

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

Antalet utbildningsdagar har varit på väldigt låg nivå eftersom så gott som alla utbildningar inhiberades i ett tidigt skede på året. Internetkurser och -seminarier har ordnats så att tidsanvändningen varit effektiv och kostnaderna mycket billigare än sedvanliga fortbildningar. Personalutbildningen kommer säkert också i fortsättningen att organiseras delvis som nät- och distansstudier, men inte på denna nivå.

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 2020: 15856 kalenderdagar, vilket är det lägsta antalet på 10 år. Som jämförelsetal rekommenderas att de totala antalet kalenderdagar divideras med antalet årsverken, det här är första gången som medeltalet är under 15 kalenderdagar per årsverken. 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.

År	Kalenderdagar	Per årsverken
2020	15856	14,4
2019	18161	16,6
2018	16899	15,5

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

2020:

Hälsorelaterad frånvaro	Kalenderdagar	% av arbetstiden	1 000 €	% av lönekostnader
1-3 dagar	3185	0,9 %	265	0,7 %
4-29 dagar	8157	2,4 %	638	1,6 %
30-60 dagar	2348	0,7 %	153	0,4 %
61-90 dagar	725	0,2 %	76	0,2 %
91-180 dagar	1127	0,3 %	50	0,1 %
Över 180 dagar	314	0,1 %	1	0,0 %
Sammanlagt	15856	4,6 %	2183	2,9 %

Enligt detta har 4,6 % av arbetstiden och 2,9% av lönekostnaderna gått förlorade p.g.a. hälsorelaterad frånvaro. Detta mätetal har varit mer eller mindre konstant under de senaste åren.

Jämförelse	2020	2019	2018
% av arbetstid	4,6	4,6	5
% av lönekostnader	2,9	3,1	3,2

8 Övrig frånvaro

Orsak till frånvaro i arbetet (kalenderdagar):

Orsak	2020	2019	2018
Alterneringsledighet	333	428	58
Familjeledighet	12861	11303	12735
Sjukt barn	713	873	716
Arbetsolycka	563	629	716
Personliga skäl	10749	14498	10893
Semesterpeng utbytt i lediga dagar	644	495	500

Siffrorna är relativt konstanta från år till år. Antalet oavlönade dagar av privata, personliga skäl har minskat från den höga nivån år 2019.

9 Arbetshälsa

Företagshälsovårdens bruttokostnader för år 2020 var 185.885€ Från FPA söks en ersättning på 105.319 €.

Jämförelse 2020-2018

Företagshälsovård€	2020	2019	2018
Brutto	185885	202429	216037
Netto	80569	94016	107943

Nettokostnaderna per ordinarie anställd uppskattas vara ca: 73€ per årsverke. Motsvarande siffra för år 2019 var 86 € 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 2020-2018

Ordinarie	Antal	Personalomsättning%	2019	2018
Påbörjade anställningar	73	8,3 %	7,51 %	8,71 %
Avslutade anställningar	64	7,3 %	10,05 %	8,35 %

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.

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

11.1 Pensionsavgångar

Pensionsslag	2020	2019	Förändring	Medelålder 2020	Medelålder 2019	Andel av alla pensioner
Ålderspension	23	21	2	63,9	64	72 %
Invalidpension	9	7	2	54,9	54,8	28 %
Sammanlagt	32	28	4	60,9	61,4	100 %

Av det totala antalet pensionsavgångar är 72% s.k. vanlig ålderspension, vilket är positivt med tanke på att invalidpensioner alltid är en betydligt dyrare lösning som syns över flera år efter själva pensioneringen. Medelåldern för personer som går i invalidpension p.g.a. bestående arbetsförmåga är i hela landet 52 år, men trots att Pargas stads siffror är något högre bör arbetsgivaren fortsättningsvis satsa på åtgärder som möjliggör återgång till arbetet efter längre sjukledigheter, t.ex. omplaceringar till mindre krävande uppgifter.

11.2 Pensionsavgifter

År	Pensionsutgiftsbaserad avgift	Förtidsavgift
2020	1573379	0
2019	1515311	100242
2018	1408823	326106

Förtidsavgiften slopades 2019.

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 2020	BU2020	Avvikelse%	Bokslut 2019	Bokslut 2018
Lönekostnader	40 917	40 311	1,50 %	40 221	39 126
Pensionskostnader	8 820	8 518	3,60 %	8 529	8 413
% av löner	21,60 %	21,10 %		21,20 %	21,50 %
Övriga bikostnader	1 273	1 645	-22,60 %	1 443	1 537
% av löner	3,10 %	4,10 %		3,60 %	3,90 %
Sammanlagt	51 010	50 474	1,10 %	50 193	49 076

Personalkostnaderna har ökat med 1,6% jämfört med 2019 vilket är något mera än de budgeterade kostnaderna.

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.

AKTA:

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner höjdes 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen var 26 euro, dock minst 1,22 procent. Det individuella tillägget enligt §11 i lönekapitlet höjdes 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 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen var 26 euro, dock minst 1,22 procent. Det individuella tillägget enligt TS-18 § 12 och separatillägget enligt § 14 höjdes med 1,22 procent.

Läkaravtalet:

Den allmänna förhöjningen 1.8.2020 var 1,24 procent för läkare vid hälsocentraler och 1,65 procent för tandläkare vid hälsocentraler.

UKTA:

De uppgiftsrelaterade lönerna höjdes 1.8.2020 genom en allmän förhöjning på 0,87 procent. Det individuella tillägget enligt UKTA del A § 11 höjdes med motsvarande procent.

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 lärarbete och den yrkesskicklighet det medför i det årsbundna tillägget och därför ska grunda ev. individuella tillägg på andra faktorer.

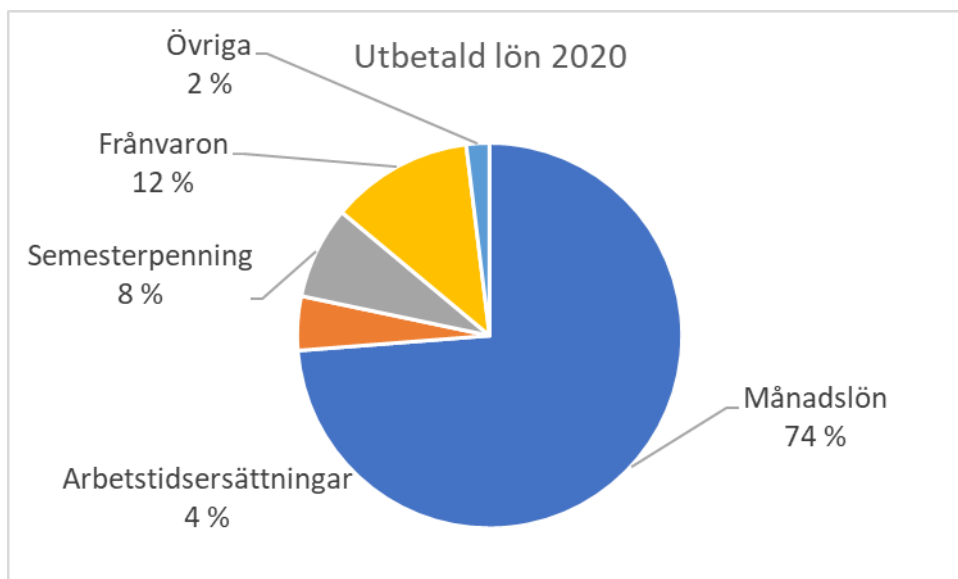
I TS lönesystemet utgör det individuella tillägget det andra centrala elementet vid sidan av den uppgiftsrelaterade lönen. Grunden för det individuella tillägget är arbetsprestationen som poängsätts enligt ett lokalt värderingssystem. Det individuella tillägget kan utgöra högst 30 % av den uppgiftsrelaterade 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 2020 (andelar i % av de totala inkomsterna).

	AKTA	UKTA	TS	LÄKTA	Familje- dagvårdare
Uppgiftsrelaterad lön	93,9 %	79,0 %	83,1 %	91,2 %	91,4 %
Tillägg baserad på anställningstid	5,0 %	13,0 %	6,0 %	4,4 %	7,1 %
Individuellt tillägg	0,2 %	0,1 %	10,4 %	3,7 %	1,5 %
Övriga tillägg	0,8 %	3,5 %	0,5 %	0,7 %	0,0 %
Mertid/övertid (Ukta)		4,4 %			
Sammanlagt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Totala inkomster i genomsnitt euro/månad	2398	3348	3403	4681	2113
Männens medelinkomst euro/månad	2671	3605	3417	5933	
Kvinnornas medelinkomst euro/månad	2376	3444	3361	4324	2113

Det är skäl att notera att medelinkomsterna baserar sig på de faktiskt utbetalda lönerna utan att omvandla dem till heltidslön. Framförallt inom AKTA-avtalet jobbar många deltid, vilket påverkar medellönerna.



12.3 Personalförmåner och immateriella belöningar

Pargas stad stödde år 2020 ännu 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.

Personalfonden som instiftades före kommunsammanslagningen avslutades år 2020 då de medel som överfördes dit hade använts i sin helhet. Arbetsplatserna kunde fortsättningsvis anhålla om medel för aktiviteter som befrämjar vi-andan, men pga. coronapandemin har mycket få aktiviteter ordnats. År 2020 ordnades heller ingen årsfest eller andra gemensamma aktiviteter.

	2020	2019	2018
Personalvård och rekreation	28767	38336	32298
UUA/Motion	6237	18461	37871
Personalfonden	0	10768	12213
Totalt	37024	69584	84400
Per årsverke	34 €	62 €	76 €

13 Arbetarskydd

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

I slutet av året då ordinarie arbetarskyddsfullmäktige för social- och hälsovården bytte arbetsgivare axlade tidigare vald ersättare ansvaret som ordinarie arbetarskyddsfullmäktige.

Ingen arbetarskyddskommission har tillsats då arbetarskyddsärenden behandlats på samarbetskommitténs möten. Arbetarskyddsteamet har sammanträtt via Teams då behov funnits.

Samarbetet med arbetsplatshälsovården har pga. pandemin skett i form av gemensamma Teams möten. Arbetsplatshälsovårdens arbetsplatsbesök har minimerats till endast nödvändiga besök.

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

De av myndigheterna tidigare efter inspektionerna givna anvisningarna och uppmaningarna har följts och dessa kommer att granskas via uppföljningsbesök under kommande år då pandemisituationen lättar.

Speciellt kommer myndigheterna att följa upp den psykosociala belastning som uppkommit under pandemin samt inspektera personregistret över de anställda som i sitt arbete blivit utsatta för Covid-19 smitta.

14 Utvecklingsområden i personalpolitiken

Året 2020 kommer att gå till historien som året där Covid-19 pandemin tvingade fram snabba omställningar av arbetssätt och prioriteringar. Personalen i Pargas stad hade med facit i hand en god beredskap att ändra på sina arbetssätt och organisera verksamheten på olika enheter enligt myndigheternas anvisningar. Omställningarna i undervisningsarrangemang inom utbildningen och övergången till distansarbete inom administrativa uppgifter gick över alla förväntningar trots att största delen av personalen helt säkert använt betydligt mera egen tid än under normala förhållanden för att få all teknik att fungera.

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 inte förverkligats till alla delar eftersom också personaltjänsternas personal har avsatt en avsevärd 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 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 efter resor till vissa områden har väckt mycket 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.

Av personalpolitikens målsättningar för år 2020 har alltså frågan om kvalitet i ledarskapet och processerna för att hantera psykosocial belastning och störningar i arbetet varit aktuell på ett annat sätt än det ursprungligen planerades. En mycket positiv erfarenhet har varit möjligheten att ordna förmanskolning virtuellt. Förmännens behov av information, utbildning och kollegialt stöd har ordnats med en s.k. virtuell ledarstig, ett koncept som testades under hösten 2020 och som utgör stommen för utbildningar och workshops också 2021.

Inkörningen av den nya HR-verktyget Populus inleddes försenat, den verkliga nyttan realiseras först år 2021.

15 KivaQ personalbarometer

Enligt personaltjänsters verksamhetsplan för år 2020 genomfördes i samarbete med företaget KivaQ en arbetsvälbefinnandeenkät i december 2020. 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 fjärde gången. Genom att dela in personalen på arbetsplatsnivå kan personaltjänster tillsammans med förmännen använda svars materialet 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 685 stycken (år 2019 svarade 625 stycken och år 2018 svarade 605), 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 2020 samt en jämförelse med svar från tidigare enkäter.

Medeltalet på alla frågor beskrivs som ett KivaQ index.



KIVAQ INDEX 2016 – 2020

(Alla / Kaikki)

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

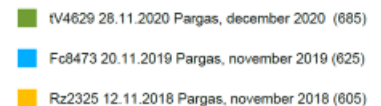
Jämförelsen visar att personalen utgående från KivaQ indexet har upplevt en viss försämring i sitt arbetsvälbefinnande jämfört med åren 2019 och 2018. Ett KivaQ index på 7,88 är fortfarande bättre än det allmänna medeltalet för kommuner i Finland, som är 7,86.

När man beaktar att enkäten gjordes i december 2020 efter ett år som präglats av osäkerhet pga. pågående pandemi, kunde man t.o.m. påstå att resultatet är bättre än väntat. Detta kan delvis förklaras med att Pargas i jämförelse med många andra städer drabbats något lindrigare av pandemin, men också med att personalen hade en god beredskap för att hantera osäkerhet.

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



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2020



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 sjunkit något, trots att ett medeltal på över 8 fortfarande är mycket bra.



PARGAS / PARAINEN
2018 - 2020

■ tv4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (685)
■ 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 stigit, likaså upplever man att man trivs med sina närmaste arbetskamrater. En tolkning kunde vara att personalen under svåra tider känt att de har kompetens och kapacitet att sköta sina uppgifter på ett kvalitativt sätt och att 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.



PARGAS / PARAINEN
2018 - 2020

■ tv4629 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 ökat, vilket är mycket positivt.



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2020

■	tV4629 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 något sedan de goda resultaten 2019 är uppfattningen av hur mycket man kan påverka sådant som berör arbetet. Det här en fråga som behöver beaktas i den s.k. "corona-exiten", det är viktigt för den egna arbetshälsan att känna att man har kontroll över sitt eget arbete.

Nytt för enkäten 2020 var en följdfråga där personalen bland en mängd olika påståenden skulle välja vilka aspekter som märkbart skulle förbättra det egna arbetsvälbefinnandet. Topp fem listan ser ut så här:



TILLÄGGSFRÅGA LISÄKYSYMYS

Top 5 PARGAS/ PARAINEN

8: Mitt eget arbetsvälbefinnande skulle märkbart förbättras om.. <i>Oma työhyvinvointini paranisi merkittävästi mikäli..</i>	Svar/Vast.	%
..Covidpandemin skulle vara över <i>..Coronapandemia olisi ohi</i>	475	69,3
..stadens ekonomi skulle vara i balans <i>..kaupungin talous olisi tasapainossa</i>	332	48,5
..stadens politiker skulle visa större uppskattning för jobbet vi gör <i>..kaupungin poliitikot osoittaisivat suurempaa arvostusta työtämme kohtaan</i>	246	35,9
..arbetsbelastningen skulle vara sådan att jag orkade bättre <i>..työkuormitus olisi sellainen että jaksaisin paremmin</i>	226	33,0
..cheferna skulle ge mera positiv respons då orsak finns <i>..esimiehet antaisivat enemmän positiivista palautetta kun siihen on aihetta</i>	178	26,0

Det är knappast någon överraskning att den pågående Covidpandemin är den största enskilda faktorn. Däremot finns det orsak att för framtiden kritiskt utvärdera vilka verkliga effekter det har på personalen att ledningen går ut med signaler om det kritiska ekonomiska läget så starkt som man gjort de senaste åren. Hoten om samarbetsförhandlingar och ett ständigt sparkrav har uppenbart påverkat känslan av arbetsvälbefinnande.

En minst lika intressant iakttagelse är behovet av uppskattning från den politiska ledningen (33%) och de egna cheferna på arbetsplatsen (26%). I alla ledarskapsutbildningar idag poängteras behovet av delaktighet och feedback. Det är en allmän uppfattningen att grunden för gott ledarskap är en fungerande dialog där personalen får respons och ges möjlighet att bli hörd, men det är uppenbarligen minst lika viktigt att bygga upp fungerande kanaler för en fungerande dialog mellan förtroendevalda och personal. Svartsantalet 246 visar att det absolut inte är bara förmän och nyckelpersoner som önskar positiv respons, utan det gäller personalen som helhet. Det här är en observation som måste tas på allvar när man utvecklar personalpolitiken och organisationskulturen i Pargas stad.

Slutligen jämförs också KivaQ indexet 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 INDEX 2019 vs 2020

SEKTOR/SEKTORI	N	2019	N	2020	Δ-KivaQ Index	Δ-N
Koncerttjänster <i>Konsernipalvelut</i>	37	8,22	42	7,84	- 0,38	+5
Tekniska stödtjänster <i>Tekniset tukipalvelut</i>	41	7,52	30	7,43	- 0,09	-11
Miljö <i>Ympäristöosasto</i>	31	7,92	34	8,23	+ 0,31	+3
Bildning <i>Sivistysosasto</i>	290	8,06	342	7,91	-0,15	+52
Social- och hälsovård <i>Sosiaali- ja terveystoiminta</i>	226	7,74	237	7,86	+0,12	+11
PARGAS/PARAINEN	625	7,91	685	7,88	-0,03	+60

Dessa skillnader har ännu inte analyserats djupare, men man kan konstatera att miljöavdelningen och social- och hälsovården visar på en positiv utveckling. Det var också i viss mån väntat att de stora omställningarna inom bildningsavdelningen där man alternerat mellan när- och distansundervisning eller bägge samtidigt, skulle ha en viss negativ effekt. Dessutom har man orsak att utreda närmare varför resultatet blivit sämre inom concerttjänster, kan det vara så att övergången till distansarbete inte gått lika smidigt för alla anställda som jobbar med administrativa uppgifter?