



KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Personalberättelsen för år 2021



Samarbetsgruppen 29.4.2022

Personalsektionen 4.5.2022

Kommunstyrelsen 9.5.2022

Kommunfullmäktige 16.5.2022

Innehåll

Året 2021 fortfarande fullt av utmaningar	3
Personalpolitik i Kyrksläotts kommun	4
Enkäten om arbetshälsa år 2021	4
Kommunen har en kunnig personal som utvecklas	6
Hälsorelaterad frånvaro, arbetshälsa och stöd för arbetsförmågan.....	10
Arbetarskydd	11
Arbetsolycksfall.....	12
Lönesättning och personalförmåner	13
Samarbete	14
Personalberättelsen i ett nötskal	16

Året 2021 fortfarande fullt av utmaningar

Året 2021 var på många sätt likt sin föregångare. Förändringarna i både ordnandet av service och personalens arbetssätt på grund av coronapandemin dominerade flera av våra anställdas vardag. Distansarbetspraxis blev etablerad i de uppgifter där det tack vare arbetets karaktär är möjligt att arbeta på distans. Då situationen å andra sidan fortsätter uppskattar man allt mera växelverkan och spontant umgänge i arbetsgemenskapen. Distansarbete medför också utmaningar för chefsarbetet, men utmaningarna kan ändå lösas.

Man bör dock komma ihåg att de flesta av våra anställda arbetar i kundserviceuppgifter där distansarbete i praktiken inte är möjligt. T.ex. hälsovården och bildningsväsendet, som uppfattas som kommunal basservice, förutsätter personlig interaktion vars betydelse kan upplevas särskilt viktig.

Arbetshälsa är en grundförutsättning för ork i arbetet och känslan av att ens eget arbete är betydande. Genom arbetshälsoenkäten som riktas till personalen kartläggs årligen de anställdas uppfattning om sin arbetshälsa och de faktorer som påverkar den. Resultaten år 2021 var i stort sett lika som året innan. En ny fråga i enkäten, upplevelsen av fysiskt och psykiskt våld, väckte särskild oro på grund av att det är allvarligt och allmänt.

Varje servicegrupp utvärderar resultaten av arbetshälsoenkäten. I arbetsgemenskapen går man inte bara igenom svaren, utan också funderar tillsammans på medel för att förbättra utvecklingsobjekten. Tillräcklig och rättvis resursering, tydligt och öppet ledarskap samt kommunikation är saker som man aldrig kan göra alltför bra.

År 2021 startade också förberedelserna inför den betydande reformen av social- och hälsovården, där cirka 650 anställda hos Kyrksläpps kommun övergår till Västra Nylands välfärdsområde i början av år 2023. Denna ändring påverkar inte bara dem som överförs, utan indirekt också de anställda som förblir hos kommunen och eventuellt deras arbetsbeskrivningar. Trots att vi har en stor ändring framför oss får vi samtidigt också en möjlighet att utveckla kommunen till en ännu mer attraktiv och trivsamt arbetsgemenskap. Jag utmanar oss alla med i det arbetet och samtidigt tackar jag alla för det fantastiska arbete som redan utförts i dessa exceptionella tider!

Tarmo Aarnio

kommundirektör

Personalpolitik i Kyrksläotts kommun

***Kommunstrategin under den pågående fullmäktigeperioden:
Kyrkslätt strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som tar hand om sin personal.***

Enkäten om arbetshälsa år 2021

Bra ledarskap och bra chefsarbete lyftes som bindande mål i budgeten 2020. Som mätare fastställdes resultaten av arbetshälsoenkäten, som genomförs årligen.

Arbetshälsoenkäten genomförs årligen. När resultaten kopplas som en del av en större helhet kan man utveckla verksamheten genom att utnyttja den information som enkäten producerat. Synliggörande av utvecklingsarbetet förutsätter systematisk uppföljning och aktiv tolkning av resultaten.

I kommunen användes Kevas enkätsverktyg för dess klientorganisationer för tredje året i rad år 2021. Användning av samma verktyg gör det möjligt att jämföra med resultatet året innan och konkretiserar utvecklingstrenden.

Liksom i fjol svarade kommunens arbetarskydd för det praktiska förverkligandet av arbetshälsan. Det ansvarade också om informeringen om enkäten.

Personalen besvarade enkäten online, och svaren dirigerades direkt till Kevas system. Kommunens arbetarskydd hämtade ur systemet uppgifterna gällande de enheter där minst fem personer hade besvarat enkäten. Kommunen fick uppgifterna om fördelningen inom de enheter där minst 10 personer hade besvarat enkäten.

Centrala observationer av resultaten av arbetshälsoenkäten

De bästa resultaten	De sämsta resultaten
Jag känner till min arbetsenhets mål 4,2.	Jag har tillräckligt med tid att göra mitt arbete 3,0.
Jag kan använda min kännedom och mina färdigheter mångsidigt 4,2.	Jag är nöjd med organisationens ledarskap 3,1.
Det råder en atmosfär av förtroende mellan mig och min chef 4,1.	Ledandet i organisationen baserar sig på öppenhet 3,3.

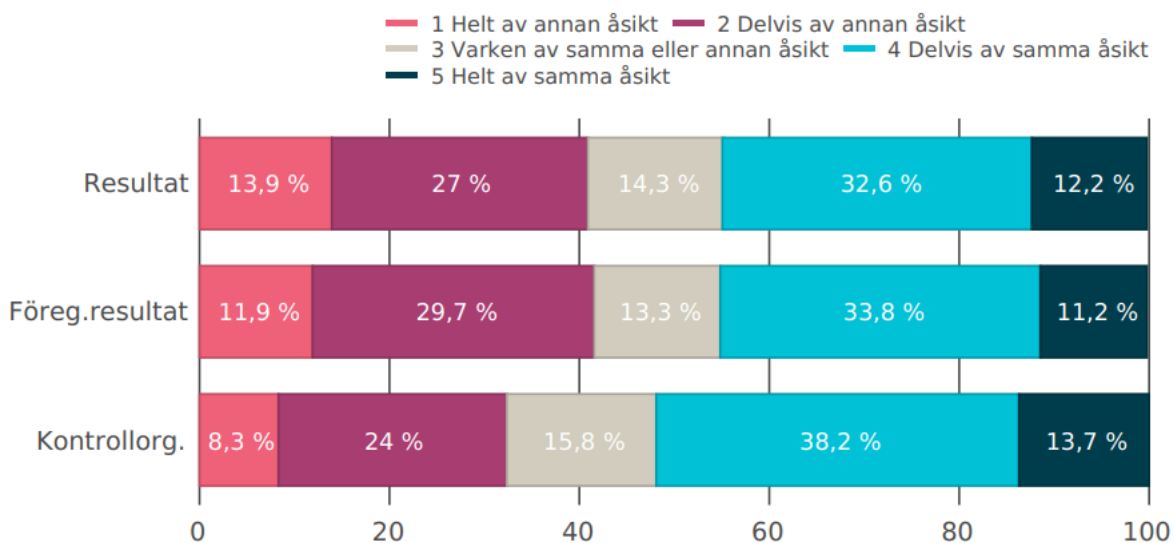
Skalan: 1 helt av annan åsikt 2 delvis av annan åsikt 3 varken av samma eller annan åsikt 4 delvis av samma åsikt 5 helt av samma åsikt

Antalet personer som besvarat enkäten (62,5 %) minskade jämfört med året innan. År 2020 besvarade 68,8 % av personalen enkäten. Motsvarande tal år 2019 var 60,8 %.

I arbetshälsoenkäten 2021 kartlades utöver standardfrågorna också det upplevda fysiska och psykiska våldet med särskilda frågor som skräddarsyddes kommunspecifikt i Kevas frågebatteri. 21 % av svararna (291 personer) uppgav att de i sitt arbete upplevt fysiskt våld under de senaste 12 månaderna. Så mycket som 35 % av dem som svarade (483 personer) uppgav att de upplevt psykiskt våld.

År 2021 var liksom året innan exceptionellt utmanande. På hela kommunens nivå fanns det inga stora förändringar i resultaten av arbetshälsoenkäten jämfört med året innan. Trots att resultaten i stor utsträckning höll sig på samma nivå tyder fördelningarna av bedömningarna på arbetshälsans riktning. Spridningen var störst i frågor som gällde tillräckligheten av arbetstiden och respons av chefen.

Jag har tillräckligt med tid att göra mitt jobb



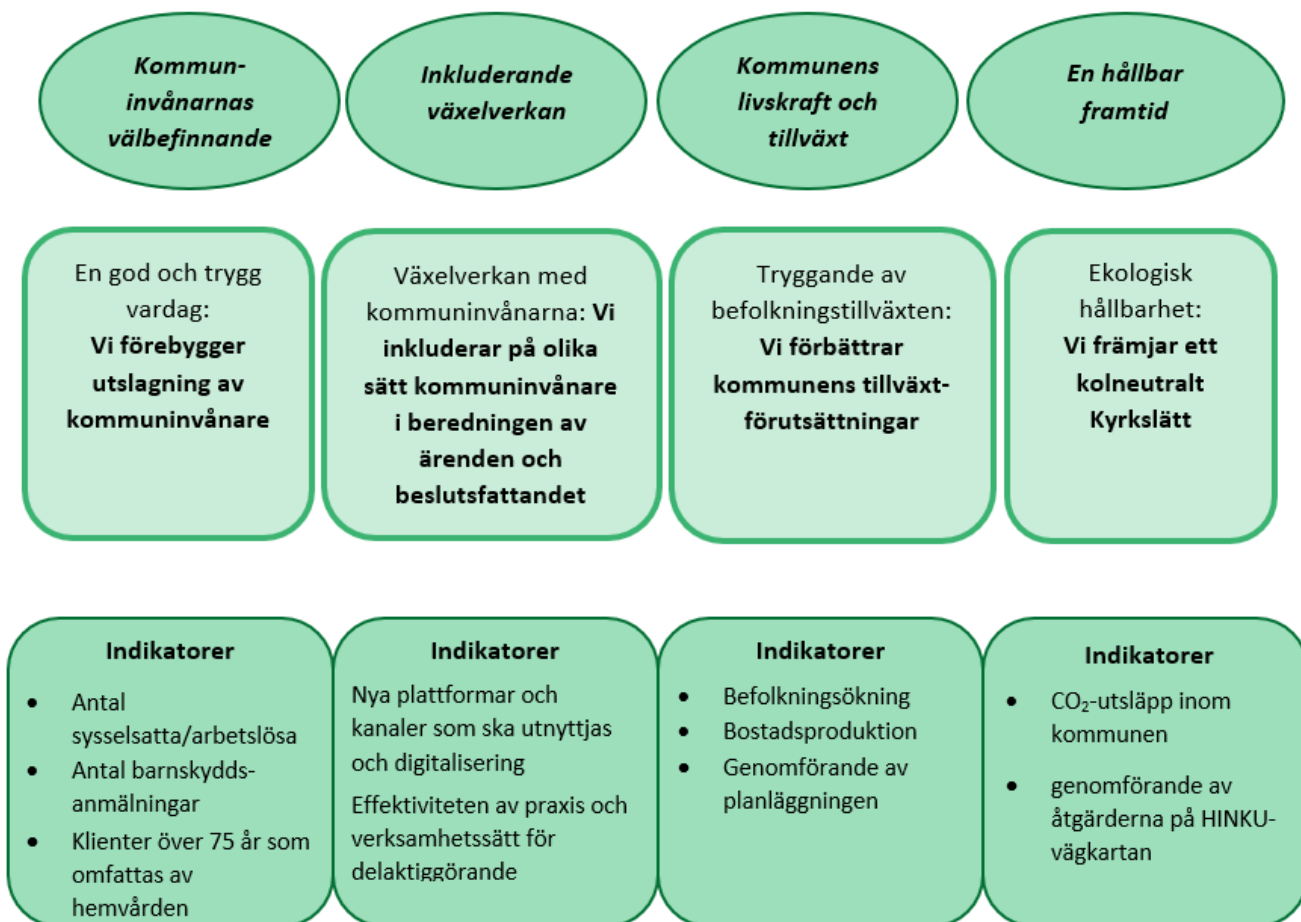
År 2019 startades en omfattande förankring av kommunstrategin som gäller hela personalen. Satsningen på medvetenheten om de strategiska riktlinjerna och betydelsen av de årliga bindande målen fortsatte. Så mycket som 85 % av dem som besvarade arbetshälsoenkäten uppgav att de var medvetna om arbetsenhetens mål. Andelen personer som var av helt samma åsikt ökade jämfört med året innan.

De arbetsenhetsvisa resultaten delades ut till cheferna i månadsskiftet oktober–november om det i arbetsenheten fanns minst fem som besvarat enkäten. Cheferna fick direktiv om genomgång av resultaten så att de skriftliga rapporterna om genomgången skulle vara inlämnade till ansvarspersonen för respektive servicegrupp senast i slutet av januari 2022. Personalsektionen följer upp inledandet av åtgärderna.

Kommunen har en kunnig personal som utvecklas

I början av den pågående fullmäktigeperioden godkändes Kyrksläatts kommunstrategi och livskraftsprogrammet och programmet för välmående, som båda härleds ur strategin. Också de personalstrategiska besluten och riktlinjerna för personalutbildning och utvecklingsarbete baserar sig på dessa dokument. Utvecklingen av kommunens personalresurser och kunnande ska riktas just till de frågor som i kommunstrategin lyfts fram som viktiga.

Spetsmål för budgetåret 2021



Genomförandet av de mål som årligen satts upp i budgeten förutsätter av kommunens personal tillräcklig kompetens, identifiering av tyngdpunkter och uppföljning av förändringar i verksamhetsmiljön.

Behoven av yrkesmässig utveckling och kraven på upprätthållande av kompetensen går igenom i individuella utvecklingssamtal och grupputvecklingssamtal. Information om utvecklingsobjekten fås också genom arbetshälsoenkäten som görs årligen. Enheternas och individernas framgång beror på förmågan att lära sig och skapa nytt. Genom utbildning främjar man utveckling av kompetensen, beredskap inför förändringar och förlängning av arbetskarriärer samt förbättrar produktiviteten och konkurrenskraften.

Personalenheten ordnar allmänna utbildningar som är riktade till sektorerna. Inom sektorerna ordnas yrkesgruppspecifika utbildningar. Under året hölls bl.a. IT-utbildningar, dataskydds- och datasäkerhetsutbildningar, första hjälpen-utbildningar, utbildningar i ledning av arbetsförmågan och arbetshälsan, utbildningar i ledning av distansarbete, utbildningar i svenska, utbildningar som gäller anställningsförhållandet som helhet, utbildningar som gäller ork i arbetet och förändringar i arbetslivet, kommunikationsutbildningar.

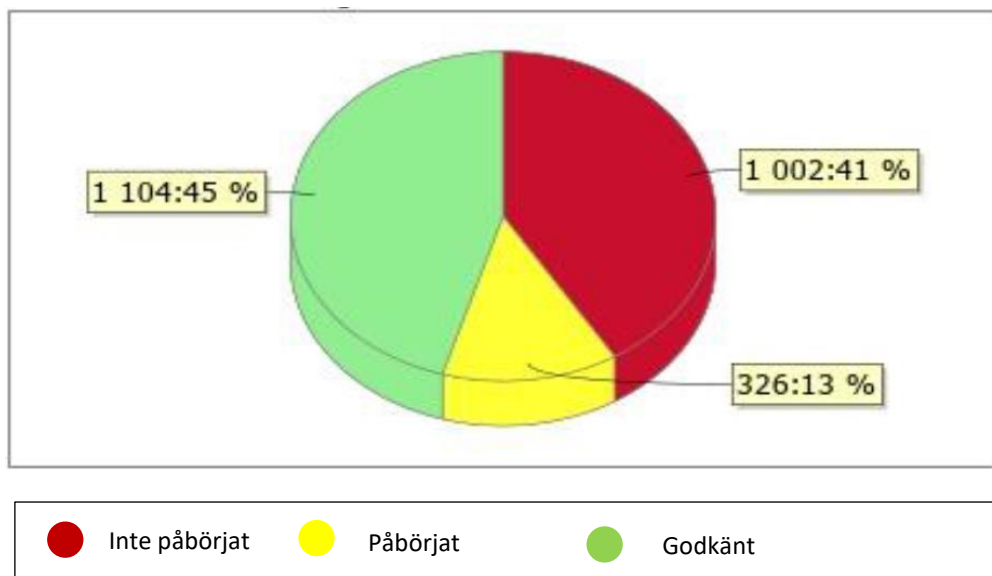
Det principiella målet var att varje anställd inom kommunen deltar i väsentliga utbildningar med tanke på sin yrkesmässiga utveckling i minst tre arbetsdagar år 2021.

Det totala antalet utbildningsdagar var 1227. 302 personer deltog i utbildningar i en dag. 218 personer deltog i utbildningar i två dagar och 395 personer i tre dagar. 312 personer i utbildningar i mindre än en dag.

Målen för personalens utveckling, personliga målsättningar och uppnåendet av målen uppföljs regelbundet. Konkretast sker detta i samband med utvecklingssamtal som förs årligen. I början av år 2020 ändrades utvecklingssamtalspraxisen så att grupputvecklingssamtal infördes inom kommunen. Som mål sattes att varje anställd inom kommunen deltar i minst ett grupputvecklingssamtal. Dessutom erbjöds varje anställd en möjlighet till personligt samtal. År 2021 fördes utvecklingssamtalen på samma sätt som året innan.

År 2021 omfattade de personliga utvecklingssamtalen 2 432 personer. Cirka 45 % av de personliga samtalen dokumenterades enligt anvisningarna och slutfördes. Enligt systemdata blev så mycket som 41 % av de personliga utvecklingssamtalen registrerade.

Utvecklingssamtal 2021



År 2021 fortsatte man den etablerade praxisen om ordnande av ledningens info. Målgruppen var hela personalen. På grund av pandemin ordnades evenemang genom distansförbindelse, och sådana hölls två gånger.

Personalresurser 2021

Vid referenstidpunkten 31.12.2021 hade kommunen 2 404 anställda. Antalet ökade lite jämfört med referenstidpunkten år 2020.

Hel- och deltidsanställningsförhållanden				
31.12.2021	Fast anställda	Vikarier	Visstidsanställda	Totalt
Gemensamma tjänsterna	53	2	16	71
Lärare i grundsk. och gymn.	413	68	98	579
Småbarnspedagogik	389	66	38	493
Övriga bildningssektorn	246	23	136	405
Bildnings- och fritidssektorn totalt	1048	157	272	1477
Serviceområdet för samhällsteknik	255	6	9	270
Serviceområdet för vård och omsorg	473	53	60	586
Totalt 31.12.2021	1829	218	357	2404

Årsverken, hela kommunen

	Årsverke	Årsverke föregående år	Årsverke ändring från föregående år %
M	378,70	368,46	2,78 %
K	1692,61	1662,53	1,81 %
Alla totalt	2071,31	2030,99	1,99 %

Förfarandet med besättningstillstånd åtstramades och behovet av besättning av lediga tjänster och uppgifter bedömdes noggrant. Praxisen är att beviljande av besättningstillstånd förutsätter att direktören för serviceområdet förordar det. Besättningstillståndet beviljas av kommundirektören. 205 nya anställningar började och 213 gamla anställningar upphörde.

Avgångsomsättningen var 12,37 % (året innan var motsvarande tal 12,31 %). Avgångsomsättningen var störst inom svenska dagvårds- och utbildningstjänster (66,67 %) och i vårdhemmet Valkokulta (37,50 %).

52 personer gick i pension. Antalet är någorlunda detsamma som år 2020 (49 personer). Genomsnittsåldern av dem som gick i ålderdomspension var 64,11 år (år 2020 var genomsnittsåldern 63,9 år). 7 personer gick i full sjukpension (år 2020 två personer) och en person övergick till rehabiliteringsstöd (år 2020 en person).

	Pensionerade	De pensionerades ålder
Ålderspension	44	64,11
Full sjukpension	7	62,14
Rehabiliteringsstöd	1	37,00
Totalt	52	63,33

Personalens genomsnittsålder var 44,72 år. Personalens genomsnittsålder är lägst inom bildnings- och fritidstjänsterna. Personalens genomsnittsålder är högst inom serviceområdet för samhällsteknik.

Personalens genomsnittsålder 2021	fast anställda	alla
Gemensamma tjänsterna	48,58	47,41
Bildnings- och fritidssektorn	44,96	43,45
Serviceområdet för vård och omsorg	43,39	45,35
Serviceområdet för samhällsteknik	49,83	49,62

Kvinnornas andel av personalen var 83 % och männens 17 %.

Hälsorelaterad frånvaro, arbetshälsa och stöd för arbetsförmågan

Antalet förhandlingar om arbetshälsa inom företagshälsovården ökade avsevärt jämfört med året innan. Sammanlagt fördes 106 förhandlingar (motsvarande tal året innan var 80 st.) Ändringen beror på justeringen av processen.

Sjukfrånvaro i genomsnitt/person /dag	2021	2020	2019	2018	2017
Fast anställda	15,37	14,18	15,44	14,33	15,48
Visstidsanställda	9,39	9,79	8,54	8,34	7,39
Alla totalt	13,91	13,17	13,89	13,04	13,4

Antalet mottagningsbesök minskade med 1 %. Antalet besök på grund av sjukdom har minskat, och antalet förebyggande besök har ökat.

Antalet fall av sjukfrånvaro ökade i alla längdklasser utom fall av frånvaro på 4–10 dagar. Företagshälsovårdens kostnader ökade jämfört med året innan. Företagshälsovårdens totala kostnader för år 2021 steg + 2 %. Tyngdpunkten i verksamheten låg alltmer på förebyggande verksamhet (FPA I) och sjukvårdskostnaderna minskade. De totala kostnaderna för år 2021 var ca 28 000 euro större än år 2020.

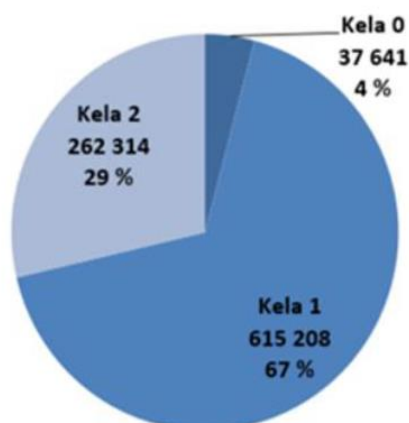
Företagshälsovårdstjänsterna produceras för kommunen av Suomen Terveystalo Oy.

Företagshälsovårdens verksamhet grundar sig på lagen om företagshälsovård. Den praktiska verksamheten beskrivs i verksamhetsplanen som görs upp årligen.

I Kyrksläotts kommuns företagshälsovårdsavtal ingår både lagstadgade företagshälsovårdstjänster (som hör till ersättningsklass FPA I) och icke-lagstadgade företagshälsovårdstjänster (som hör till ersättningsklass FPA II).

Kostnaderna för företagshälsovård per person var 411 € år 2021.

Fördelning av försäljningen år 2021 i FPA-klasser



Diagrammet är på finska. Kela är FPA:s finska namn.

Källa: Terveystalo (företagshälsovårdsrapport)

Arbetarskydd

I kommunbranschens samarbetsavtal inom arbetarskyddet definieras arbetarskyddet som en del av den strategiska ledningen av personalresurserna. Arbetarskyddsaktörerna har även gett en separat berättelse om sin verksamhet.

Syftet med arbetarskyddet är att med hjälp av planmässig lednings- och verksamhetspraxis som utgår från personalstrategi och hälsa utveckla hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsmiljön och personalens upplevda välbefinnande i arbetet och ett arbetsliv som ger hållbara resultat.

Kyrksläotts kommuns arbetarskyddsaktörer är arbetssäkerhetschefen, som representerar arbetsgivaren, och fyra arbetarskyddsfullmäktige, som personalen väljer bland sig. Arbetssäkerhetschefen fungerar som arbetarskyddschef som representerar arbetsgivaren.

I verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, som utarbetas årligen, planeras de åtgärder som syftar till att i samarbete med företagshälsovården uppmuntra, utbilda, stöda och förbinda chefer och personalen till främjande av arbetssäkerheten och förebyggande av risker på arbetsplatsen. I praktiken utförs detta arbete särskilt i samband med arbetsplatsutredningarna.

År 2021 deltog arbetarskyddet i ordnandet av sammanlagt nio utbildningar. De arbetarskyddsfullmäktige ordnade dessutom objektsvisa utbildningar och presenterade arbetarskyddsverksamheten på verksamhetsställena. Centrala teman lyftes fram också genom olika kommunikationskanaler.

Inneluftsproblemen kvarstod som en del av arbetarskyddsverksamheten även år 2021. Den mångprofessionella inneluftsarbetsgruppen har gett sin berättelse om sin verksamhet. Anställda inom kommunen anmälde 71 inneluftsproblem. Antalet minskade avsevärt jämfört med året innan (205 st.). Antalet objekt var 20 (året innan 34). Anmälningarna om inneluftsproblem behandlades av kommunens mångprofessionella inneluftsarbetsgrupp, som under året sammanträdde 11 gånger.

År 2021 fortsatte två objektsspecifika inneluftsarbetsgrupper sin verksamhet: den omstartade inneluftsarbetsgruppen för Nissnikun koulu och inneluftsgruppen för social- och hälsocentralen.

År 2019 tog man i bruk arbetarskyddsprogramvaran Awanic WPro. Med detta system anmäls arbetsolyckor bland personalen och s.k. nära ögat-situationer. I systemet görs också arbetsplatspecifika bedömningar av risker och faror. Inom företagshälsovården har man möjlighet att via systemet granska bedömningar av arbetets säkerhet på arbetsplatserna. Cheferna fick direktiv att uppdatera bedömningen av faror och risker senast år 2021.

Den globala coronasituationen återspeglades fortfarande i arbetarskyddets verksamhet. Under året utfärdades flera anvisningar och begränsningar av verksamheten. Arbetarskyddet deltog tidvis i utarbetandet av coronaanvisningarna. Arbetarskyddet deltog inte i det egentliga arbetet i coronaarbetsgruppen.

Arbetsolycksfall

(Talen enligt situationen 4.2.2022) Personalen råkade ut för 213 händelser som ersatts av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen från försäkringsbolaget eller som behandlats av försäkringsbolaget. Året innan var antalet 156. Antalet arbetsreseolyckor var 50 (året innan 30 st.). Antalet olycksfall ökade avsevärt jämfört med tiden före coronan. Särskilt i fråga om arbetsreseolycksfall, då antalet arbetsresor har minskat och andelen ändå ökat med över 25 % jämfört med året före coronan 2019.

Antalet arbetsolyckor och arbetsreseolyckor som lett till minst tre dagars frånvaro ökade med 47 (37 st.). 30 av dessa var arbetsolyckor (24 st.). Olycksfrekvensen som räknas på basis av olycksfall LTI3 (det vill säga antalet olycksfall som lett till minst tre sjukdagar per en miljon arbetstimmar) fortsatte stiga upp till 9,3. Året innan var motsvarande värde 7,4. Värdet år 2021 kan ännu stiga efter referenstidpunkten, då försäkringsbolaget får pågående behandlingar av olycksanmälningar avslutade.

Antalet allvarliga arbetsolyckor har förblivit oförändrat i flera års tid. Åren 2015–2021 har det årligen inträffat 4–8 allvarliga arbetsolyckor. År 2021 inträffade 5 sådana allvarliga arbetsolyckor, och de ledde till sjukfrånvaro i minst 30 dagar. Sammanlagt ledde dessa 5 arbetsolycksfall hittills till 483 (765) sjukdagar.

Arbetarskyddet utreder arbetsolyckor. Avsikten med undersökningen är att finna den grundläggande orsaken till arbetsolyckorna och därigenom förhindra att motsvarande

olyckor sker i framtiden. De arbetarskyddsfullmäktige utför en olycksutredning och skriver en rapport som behandlas vid arbetsplatsmöten och i sektorernas arbetarskyddsgrupper. Arbetsreseolyckorna ingår inte i undersökningen.

De vanligaste orsakerna till arbetsplatsolyckor är halkning, fall och olika kollisioner.

År 2021 anmäldes sammanlagt 1094 säkerhetsobservationer till arbetarskyddet. Antalet anmälningar blev nästan dubbelt redan för andra året i rad. Ökningen av antalet säkerhetsobservationer är en positiv företeelse och tyder på att arbetarskyddets uppmuntran till s.k. nära ögat-anmälningar har gett resultat. Med hjälp av anmälningar kan man förebygga de allvarigaste olyckorna.

Det lämnades 570 anmälningar om våld eller hot om våld. I cirka hälften av fallen var det fråga om klösning, bitande, spottande, krossning eller slag. I två av fallen gjordes en polisanmälan om händelsen.

Lönesättning och personalförmåner

Kommunens löneräkning återtogs som kommunens egen verksamhet från och med 1.1.2020.

Nästan 37 % av kommunens personal hör till AKTA. Det näst största avtalsområdet är UKTA, som omfattar nästan 32 % av personalen.

Av tabellen nedan framgår antalet tills vidare anställda områdesvis.

	31.12.2021	Antal personer (anställning tills vidare)	Procentandel
Social- och hälsotjänsterna	433		23,67 %
AKTA	670		36,63 %
LÄKTA	36		1,97 %
UKTA	578		31,60 %
TS	84		4,59 %
TIM-AKA	28		1,53 %
Olika personer sammanlagt	1829		100,00 %

Trots att personalantalet ökade en aning jämfört med referensperioden år 2020 minskade arbetskraftskostnaderna till 23 045,93 euro per person. År 2020 var kostnaden per person 24 004,14 euro.

Löner	Euro	
	sammanlagt	Euro per person
	2021	
Penninglön	80 338 109,91 €	23 045,93 €
Egentlig lön	72 516 760,70 €	20 802,28 €
Arbetstidsersättningar	4 587 212,71 €	1 315,90 €
Arvoden	2 026 142,52 €	581,22 €
Semestrar	1 154 913,58 €	331,30 €
Övriga tillägg för ordinarie arbetstid	53 080,40 €	15,23 €
Alla totalt	80 338 109,91 €	23 045,93 €

tabellen har korrigerats

Kyrksläotts kommun erbjöd år 2021 sin personal följande personalförmåner:

- Företagshälsovård på sjukmottagningsnivå
- Motionsgrupper
- En fritt valbar kurs i Kyrksläotts medborgarinstitut
- Fri möjlighet att simma i Kyrksläotts simhall
- bemärkelsedagsgåva då man fyller 50 och 60 år samt då man varit anställd vid Kyrksläotts kommun i 20, 30 och 40 år.

Personalsektionen beslutar årligen om tillgängliga personalförmåner inom ramen för budgeten, som godkänts av fullmäktige.

Systemet för belöning av initiativ, som tidigare varit i bruk, slopades våren 2020. Genom personalsektionens beslut ersattes det med utvecklingspeng. Målet är att uppmuntra personalen att komma med idéer för att utveckla kommunens verksamheter för att åstadkomma ekonomiska besparingar eller extra inkomster. Man kan få utvecklingspeng för en idé som ger kommunen en besparing som är minst lika stor som belöningen. Beloppet på utvecklingspengen är 500 eller 1 000 euro enligt särskilda kriterier. I december 2021 beviljades en utvecklingsidé utvecklingspeng. **Den belönade utvecklingsidén var byggande av utbildningsprogrammet enligt Ikinä, verksamhetsmodellen för att förebygga fallolyckor.**

Samarbete

Kommunens samarbetsgrupp sammanträdde åtta gånger år 2021. Två av sammanträdena hölls som extra sammanträden.

Kommunens samarbetsgrupp fungerar också som arbetarskyddskommission och behandlar frågor som gäller arbetarskyddssamarbete på kommunnivå. Arbetarskyddsgrupperna inom alla sektorer lades ner, och i början av september

startade de serviceområdesspecifika samarbetsgrupperna. Av dessa sammanträdde samarbetsgrupperna inom vård- och omsorgstjänster och bildningstjänster två gånger och samarbetsgruppen inom samhällsteknik en gång.

Utöver samarbetsgruppens officiella sammanträden ordnades både veckomöten för personalledningen och personalorganisationerna och möten för sektorledningen och personalorganisationerna.

I samarbetsgruppen uppdaterades följande anvisningar och stadgar:

- arvodesstadgan
- distansarbetspraxis i kommunen

År 2021 förhandlades flera lokala avtal, bl.a.: lokalt avtal om utryckningspenning, coronaspårning, lokalt avtal om ersättningar för coronavaccinationer, lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal om utryckningspenning för anstaltsvårdare, lokala avtal om förtroendemännens tidsanvändning och tillsättande av förtroendemän, lokalt avtal om långa arbetsskift, lokalt tjänstekollektivavtal om ordnande av läkares arbete och arvoden som betalas.

I fråga om de arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning följdes avtalet som gjorts upp för verksamhetsperioden 2018–2021. Dessutom förhandlades ett nytt avtal för verksamhetsperioden 2022–2025. Förhandlingar om de huvudförtroendevaldas tidsanvändning startades i slutet av år 2020, och förhandlingarna avslutades under våren 2021.

Personalberättelsen i ett nötskal

Personalantal

Hel- och deltidsanställningsförhållanden				
31.12.2021	Fast anställda	Vikarier	Visstidsanställda	Totalt
Gemensamma tjänsterna	53	2	16	71
Lärare i grundsk. och gymn.	413	68	98	579
Småbarnspedagogik	389	66	38	493
Övriga bildningssektorn	246	23	136	405
Bildnings- och fritidssektorn totalt	1048	157	272	1477
Serviceområdet för samhällsteknik	255	6	9	270
Serviceområdet för vård och omsorg	473	53	60	586
Totalt 31.12.2021	1829	218	357	2404

Personalens genomsnittsålder

Personalens genomsnittsålder 2021	fast anställda	alla
Gemensamma tjänsterna	48,58	47,41
Bildnings- och fritidssektorn	44,96	43,45
Serviceområdet för vård och omsorg	43,39	45,35
Serviceområdet för samhällsteknik	49,83	49,62

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i genomsnitt/person /dag	2021	2020	2019	2018	2017
Fast anställda	15,37	14,18	15,44	14,33	15,48
Visstidsanställda	9,39	9,79	8,54	8,34	7,39
Alla totalt	13,91	13,17	13,89	13,04	13,4