

Organ	Personalsektionen
Sammanträdestid	28.3.2023 kl. 15.02–16.55
Sammanträdesplats	Stadshuset, Topeliusesplanaden 7
Ärenden	13-24

Beslutande**ordinarie**

☒ Frostdahl-Blomqvist Siw, ordförande, på distans
☐ Frostdahl Steven, vice ordförande
☒ Wik Tobias
☒ Lindgrén Marlène, på distans
☒ Holmberg Marika

ersättare

☐ Palm Maria
☐ Forsbacka Sabina
☐ Pott Henrik
☐ Lindvall Mikael
☐ Söderlund Ingegerd

Övriga närvarande

Norrgård Martin, stadsdirektör och föredragande
Wikblad Kristina, personalchef, protokollförare

Elektroniska underskrifter

Siw Frostdahl-Blomqvist
ordförande

Kristina Wikblad
protokollförare

Elektronisk protokolljustering

Marika Holmberg

Tobias Wik

Det justerade protokollet med anvisning om omprövning och besvär publiceras på
www.nykarleby.fi 3.4.2023

Intygar: Gunilla Widman, avdelningssekreterare

Protokoll 2/2023

Organ Personalsektionen
Sammanträdestid 28.03.2023 kl. 15:00
Sammanträdesplats Stadshuset, Topeliusesplanaden 7

Ärenden	Sida
13 § Sammanträdet laglighet och beslutförhet	1
14 § Val av protokolljusterare	2
15 § Godkännande av föredragningslistan	3
16 § Personalenkät 2022	4
17 § Uppvaktningar och gåvor	7
18 § Arbetsvärdering 01TOI060	9
19 § Bokslut 2022; resultatområde personal	10
- Bil. Bokslut 2022, resultatområde personal	11
20 § Personalrapport 2022	15
- Bil. Personalrapport 2022	16
21 § Motionsrådgivare; fastställande av lön	28
- Bil. Arbetsvärdering, motionsrådgivare	29
22 § Anhållan om individuellt tillägg; dietkock	35
- Bil. Anhållan om diettillägg	36
23 § Anhållan om individuellt tillägg; skolsekreterare Zachariasskolan	37
- Bil. Anhållan om individuellt tillägg skolsekreterare Zachariasskolan	39
24 § Anhållan om individuellt tillägg; skolsekreterare Topeliusgymnasiet	40
- Bil. Anhållan om individuellt tillägg skolsekreterare Topeliusgymnasiet	42
Anvisning för begäran om omprövning och besvär	43

13 § Sammanträdes laglighet och beslutförhet

Ordförande öppnar sammanträdet och konstaterar om personalsektionen är lagligt sammankallad och beslutför.

Personalsektionens beslut:

Sammanträdet konstaterades vara i laga ordning sammankallat och med hänsyn till antalet ledamöter även beslutfört.

14 § **Val av protokolljusterare**

Förslag:

Personalsektionen utser protokolljusterare.
Protokollet justeras elektroniskt senast 31.3.2023.

Personalsektionens beslut:

Till protokolljusterare valdes Marika Holmberg och Tobias Wik. Protokollet justeras elektroniskt senast 31.3.2023.

15 § **Godkännande av föredragningslistan**

Förslag:

Personalsektionen godkänner föredragningslistan och beslutar om eventuella tilläggsärenden.

Personalsektionens beslut:

Föredragningslistan godkändes.

NKBY/302/00.01.03.01/2022

16 § Personalenkät 2022

Tidigare behandling:

Personalsektionen 16.5.2022, 31 §

Samarbetsgruppen 24.5.2022, 10 §

Samarbetsgruppen 12.1.2023, 7 §

Personalsektionen 16.5.2022, 31 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Personalenkäten ska utföras 2022. Senast gjordes den 2020 som Kevas webbaserade arbetshälsoenkät, som är en del av deras arbetslivstjänster, som de erbjuder sina kunder. Enkäten består av 30 standardfrågor med möjlighet för arbetsgivaren att själv utforma tre öppna frågor. Enkäten har tagits i bruk av kommunerna sedan 2019 och andra kommuners resultat kommer med som jämförelsematerial då Keva sammanställer vårt enkätresultat.

Som kund hos Keva får man information och stöd också för att sammanlänka enkätresultaten med organisationens effektiva utvecklingsarbete.

Arbetshälsoenkäten hjälper organisationen att utvärdera och utveckla

- Ledningen av arbetshälsa och arbetsförmåga
- Personalens arbetshälsa
- Effektiviteten i arbetet

Bilaga: Resultat arbetshälsoenkät 2020, Nykarleby stad

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen antecknar ärendet för kännedom och ges möjlighet att utforma de tre valbara kommunspecifika öppna frågorna.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen antecknade ärendet för kännedom och gav vägkost för utformandet av de tre kommunspecifika öppna frågorna.

Samarbetsgruppen 24.5.2022, 10 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Personalsektionen föreslog att arbetsgruppen ges möjlighet att utforma den tredje öppna kommunspecifika frågan i personalenkät 2022. Enligt förslag från personalsektionen är den första och andra frågan:

1. Har din förman haft utvecklingssamtal med dig det senaste året?
2. Satsar Nykarleby stad på personalens arbetshälsa?

Personalchef Kristina Wikblads förslag:

Samarbetsgruppen ger förslag till utformningen av den tredje kommunspecifika öppna frågan.

Samarbetsgruppens beslut:

Samarbetsgruppen föreslog följande tre öppna kommunspecifika frågor:

1. Har din förman haft utvecklingssamtal med dig det senaste året?
2. Är du nöjd med Nykarleby stads satsning på personalens arbetshälsa?
3. Anser du dig likabehandlad inom din sektor (bildningen, småbarnspedagogiken, kosthållet, städservice osv)

Samarbetsgruppen 12.1.2023, 7 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Enkäten genomfördes elektroniskt mellan 29.11 – 16.12.2022. Totalt 204 arbetstagare svarade på enkäten. Svarsprocenten var ca 56 %. Enkäten genomfördes med Kevas webbverktyg. Arbetshälsoenkäten består av 29 standardfrågor och tre tilläggsfrågor som arbetsgivaren själv har utformat. I enkäten används mestadels en skala från ett till fem, där 1 = är helt av annan åsikt och 5 = helt av samma åsikt. Jämförelsematerialet omfattar 54 organisationer och totalt 10 578 svarspersoner. Jämförelsematerialet är från arbetshälsoenkäten som genomfördes 2020.

Bilaga: Svar hela organisationen, arbetshälsoenkät 2022, Nykarleby stad

Personalchef Kristina Wikblads förslag:

Samarbetsgruppen antecknar arbetshälsoenkät 2022 för kännedom.

Samarbetsgruppens beslut:

Ärendet antecknades för kännedom.

Personalsektionen 20.2.2023, 4 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Enkäten genomfördes elektroniskt mellan 29.11 – 16.12.2022. Totalt 204 arbetstagare svarade på enkäten. Svarsprocenten var ca 56 %. Enkäten genomfördes med Kevas webbverktyg. Arbetshälsoenkäten består av 29 standardfrågor och tre tilläggsfrågor som arbetsgivaren själv har utformat. I enkäten används mestadels en skala från ett till fem, där 1 = är helt av annan åsikt och 5 = helt av samma åsikt. Jämförelsematerialet omfattar 54 organisationer och totalt 10 578 svarspersoner. Jämförelsematerialet är från arbetshälsoenkäten som genomfördes 2020.

Bilaga: Svar hela organisationen, arbetshälsoenkät 2022, Nykarleby stad

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen antecknar arbetshälsoenkät 2022 för kännedom.

Personalsektionens beslut:

Ärendet antecknades för kännedom.

Personalsektionen 28.3.2023, 16 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Under mötet presenteras en mera detaljerad avdelningsvis analys av arbetshälsoenkät 2022.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen antecknar ärendet för kännedom.

Personalsektionens beslut:

Ärendet antecknades för kännedom.

NKBY/115/01.02.04/2023

17 § Uppvaktningar och gåvor

Tidigare behandling:
Personalsektionen 20.2.2023, 6 §

Personalsektionen 20.2.2023, 6 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Vid uppvaktning av anställda för 20, 30 och 40 års tjänstgöring har 6 st Chippendale silverskedar (värde ca 170 €) tilldelats. Då lagret nu är slut är det upp till personalsektionen att ge direktiv vad gäller uppvaktningar och gåvor i fortsättningen.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen fastställer eurobelopp för uppvaktning av anställda för 20, 30 och 40 års tjänstgöring och ger förvaltningsavdelningen mandat att välja lämplig gåva.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen beslöt att ge förvaltningsavdelningen i uppgift att bestämma nivåer på eurobelopp för uppvaktningarna. Beslutet delges personalsektionen på följande mötet.

Personalsektionen 28.3.2023, 17 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Nivåerna för uppvaktningarna är:

- 20 års tjänstgöring 150 €
- 30 års tjänstgöring 175 €
- 40 års tjänstgöring 200 €

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen antecknar ärendet för kännedom.

Personalsektionens beslut:

Ärendet antecknades för kännedom.

NKBY/119/01.02.00/2023

18 § Arbetsvärdering 01TOI060

Personalsektionen 20.2.2023, 18 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad
stadsdirektör Martin Norrgård

Arbetsbeskrivning görs för varje anställd och godkänns av den myndighet som ansvarar för anställningen. För att man ska kunna behandla lönerna inom en lönegrupp skall arbetsvärdering utföras på alla ny tillsatta tjänster och befattningar. Arbetsvärdering ska också göras på alla ändrade arbetsbeskrivningar om betydande ändringar skett i arbetsuppgifterna. Arbetsvärdering har gjorts för samtliga i 01TOI060 (Förvaltningspersonal). Enligt PES 7§/2017 uppgörs förslaget för poängsättning av en trepartsgrupp bestående av personalchefen, respektive förtroendeman och respektive förman. Gruppen ger förslag till personalsektionen, som beslutar i ärendet.

Under senaste verksamhetsår har det uppdagats ett behov att korrigera och till viss mån harmonisera poängsättningen för de personer som omfattas av 01TOI060. Under uppdateringsprocessen har gällande arbetsvärderingsdirektiv följts. I samband med detta har också klara brister i systemet upptäckts, varpå det finns ett tydligt behov att se över arbetsvärderingarna i framtiden. Stadsdirektören har tillsammans med de övriga av ledningsgruppens medlemmar konstaterat att den utarbetade, och uppdaterade, poängsättningen används denna gång, men att en uppdatering av lönesystemet behöver göras inom kort.

Lönen är betydelsefull som motivationshöjande faktor och viktig som ledningsverktyg för resultatfrämjande verksamhet. Såväl förmän som övrig personal behöver känna till grunderna för lönesättningen och den lokala lönebildningen. Lönesystemet ska stöda organisationens mål och strategier och bidra till organisationens framgång.

Förslaget till poängsättningarna inom 01TOI060 har gjorts av personalchefen, huvudförtroendemannen för JHL, tekniska direktören, ekonomidirektören, och bildningsdirektören.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen tar del av förslaget och fastställer poängsättningen för samtliga inom 01TOI060. Den nya arbetsvärderingen gäller fr.o.m. 1.3.2023.

Personalsektionens beslut:

Stadsdirektörens förslag godkändes.

Beslutet delges huvudförtroendeman för JHL, tekniska direktören, ekonomidirektören, bildningsdirektören och lönesekreterare (E.N).

NKBY/246/00.01.02.02/2023

19 § **Bokslut 2022; resultat område personal**

Personalsektionen 28.3.2023, 19 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Bokslut 2022 för resultat område personal presenteras på mötet.

Bilaga: Bokslut 2022; resultat område personal

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen antecknar ärendet för kännedom.

Personalsektionens beslut:

Ärendet antecknades för kännedom.

Personal / Henkilökunta**Resultatansvarig / Tulosvastuullinen: Personalchef / Henkilöstöpäällikkö****Budgetmål / Talousarviotavoitteet**

Övergripande mål / Yleiset tavoitteet		
3. Stark ekonomi och resultatrik verksamhet / Vahva talous ja tuloksellinen toiminta		
Mål / Tavoite:	Effektiv löneräkningsfunktion. / Tehokas palkanlasku	
	Under arbete / Työn alla	Effektivering av arbetsprocesserna/ Työprosessien tehostaminen

Övergripande mål / Yleiset tavoitteet		
4. Flexibilitet, öppenhet och kommunikation som möjliggör invånarnas deltagande och påverkan / Joustavuus, avoimuus ja asukkaiden osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollistava viestintä		
Mål / Tavoite:	Staden är en förebild vad gäller inkludering och mångfald, / Kaupunki toimii esikuvana koskien osallisuutta ja monimuotoisuutta	
	Under arbete / Työn alla	Utveckling av vårdprocesserna så att klienterna erhåller ändamålsenlig vård i rätt tid. / Kehitetään hoitoprosesseja siten, että asiakkaat saavat tarkoituksenmukaista hoitoa oikeaan aikaan.
	Under arbete / Työn alla	Ökad aktivering av långtidsarbetslösa så att kommunens andel av arbetsmarknadsstödet hålls så lågt som möjligt. / Lisätään pitkäaikaistyöttömien aktivointia siten, että kunnan osuus työmarkkinatuesta pysyy mahdollisimman alhaisena.

Övergripande mål / Yleiset tavoitteet		
5. Professionalitet, aktivitet och ledarskap (PAL) kännetecknar vår personalpolitik / Ammattimaisuus, aktiivisuus ja johtajuus ovat henkilöstöpolitiikkamme tuntomerkit		
Mål / Tavoite:	Minska sjukfrånvaron för hela personalen. / Vähentää sairauspoissaoloja koko henkilökunnan osalta	
	Under arbete / Työn alla	Stärka samarbetet med företagshälsovården. / Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa vahvistetaan
Mål / Tavoite:	Vi satsar på professionalitet och utbildar vår personal. / Panostamme palvelussamme ammattimaisuuteen ja koulutamme henkilöstöämme	
	Under arbete / Työn alla	Arbetsgivaren uppmuntrar till utbildningar inom ramen för respektive avdelnings utbildningsplan. / Työnantaja kannustaa osallistumaan osaston koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin
Mål / Tavoite:	Arbetssäkerheten ökar. / Työturvallisuus lisääntyy	
	Under arbete / Työn alla	Arbetsmiljön granskas och missförhållanden rättas till. / Työympäristö tarkastetaan ja epäkohdat korjataan

Under arbete / Työn alla	Nära ögat rapporteringen aktualiseras. / Raportointia päivitetään
Under arbete / Työn alla	Riskbedömning görs på alla arbetsplatser kontinuerligt. / Riskien arviointia tehdään jatkuvasti kaikilla työpaikoilla
Mål / Tavoite:	Aktivt samarbete med företagshälsovården. / Aktiivinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa
Under arbete / Työn alla	Främja arbetstagarnas hälsa. / Työntekijöiden terveyttä edistetään
Under arbete / Työn alla	Förebygga risker och men för hälsan i samband med arbete. / Työhön liittyviä terveysriskejä ja haittoja ehkäistään.
Klart / Valmis	Riktade satsningar på personalens arbetshälsa i projektform. / Henkilöstön työterveyteen suunnatut panostukset hankkeen muodossa
Under arbete / Työn alla	Tidigt stöd av arbetsförmågan. / Työkyvyn varhainen tuki

Verksamhetsberättelse

Resultatområdet Personal handhar stadens personaladministration, löneräkning, arbetarskydd, sysselsättning, företagshälsovård och TyHy-verksamhet.

Nykarleby stads personalstrategi förkortas PAL och står för professionalitet, aktivitet och ledarskap.

Arbetarskyddets syfte är att säkerställa trygga och sunda förhållanden på arbetsplatserna. Arbetarskyddet är en fortgående process där arbetsmiljön granskas, följderna av förändringarna förutses och missförhållanden rättas till. För att vara effektivt ska arbetarskyddet bygga på en riskbedömning gjord på arbetsplatsen.

Företagshälsovårdens tre centrala mål är:

Främja och ge akt på arbetstagarnas hälsa, genom lagstadgade undersökningar och hälsoundersökningar riktade till personalen.

Förebygga risker och men för hälsan, genom arbetsplatsutredningar

Tidigt stöd av arbetsförmågan. Stödåtgärder i samband med sjukfrånvaro och återgång till arbetet enligt stadens handlingsplan.

Stödåtgärderna i samarbete med företagshälsovården är ett kontinuerligt arbete, under 2022

Toimintakertomus

Tulosalue Henkilökunta hoitaa kaupungin henkilöstöhallintoa, palkanlaskua, työsuojelua, työllisyyttä, työterveyshuoltoa ja TyHy-toimintaa.

Uudenkaarlepyyn kaupungin henkilöstöstrategian lyhenne on ATJ (ammattimaisuus, toiminta ja johtamistyö).

Työsuojelun tarkoituksena on varmistaa turvaliset ja terveet olosuhteet työpaikoilla. Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristöä tarkastetaan, muutosten seurauksia ennakoidaan ja epäkohtia korjataan. Ollakseen tehokasta, työsuojelun on perustuttava riskien arviointiin työpaikalla. Työterveyshuollon kolme keskeistä tavoitetta ovat:

Edistää työntekijöiden terveyttä ja huolehtia siitä lakisääteisten tutkimusten ja terveystarkastusten avulla.

Ehkäistä terveysriskejä ja -haittoja työpaikkaselvitysten avulla.

Työkyvyn varhainen tuki. Tukitoimenpiteet sairautensaalojen ja töihin paluun yhteydessä kaupungin toimintasuunnitelman mukaisesti. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa toteutettavat tukitoimenpiteet ovat jatkuvia. Vuonna

har vi fortsatt att utveckla metoder att stödja personalen i arbetsvälmåendet.

Road shown till arbetsplatserna fortsatte under 2022 som ett led i stadens personalpolitik och i syfte att skapa en öppen kommunikation mellan arbetsgivare och anställda.

I budgeten hade reserverats medel för att under 2022, i projektform, göra en riktad satsning på personalens välmående. Projektet genomfördes i samarbete med Fysiotrim/Nykarleby sjukhem hela personalen erbjöds möjlighet att delta. Projektet genomfördes med ca 50 deltagare uppdelade i två grupper och uppskattades stort av deltagarna.

Målsättningen för TyHy-verksamheten är att stöda personalens arbetshälsa och välbefinnande. Personalen har under året haft tillgång till personalförmånen Epassi flex, som kan användas för motion, kultur och välmående. Beloppet för förmånen var 100 euro för heltidsanställda och för deltidsanställda i förhållande till arbetstiden.

I september ordnades en skördefest på Lillön i Monäs med mat och dans till orkester. Festen uppskattades stort och ca 170 anställda deltog. Aktiveringen av långtidsarbetslösa fortsatte under 2022. Under 2022 aktiverades 37 långtidsarbetslösa i arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte.

2022 jatkoimme menetelmien kehittämistä henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Vierailut työpaikoille jatkuivat vuonna 2022 osana kaupungin henkilöstöpolitiikkaa. Tarkoituksena on luoda avoin yhteys työnantajan ja työntekijöiden välille.

Talousarviossa oli varattu varoja vuodelle 2022 henkilöstön hyvinvointia koskevaan hankkeeseen. Se toteutettiin Fysiotrim/Uudenkaarlepyyn sairaskodin kanssa. Projektiin osallistui noin 50 henkilöä hyvillä tuloksilla. Osallistujat arvostivat projektia suuresti.

TyHy-toiminnan tavoitteena on tukea eri tavoilla henkilökunnan työterveyttä ja hyvinvointia. Vuonna 2022 henkilötuna on ollut käytössä Epassi flex joka sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut. Edun suuruus oli 100 euroa 100 % työajasta ja osa-aikaisille työntekijöille suhteessa työaikaan.

Syyskuussa järjestettiin sadonkorjuujuhlat Lillössä Monäsissä ruokatarjoilulla ja tanssilla orkesterin tahtiin. Tapahtumaan osallistui 170 työntekijää.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointia jatkettiin vuonna 2022. Vuoden aikana aktivoitiin 37 pitkäaikaistyötöntä kuntouttavassa työtoiminnassa.

Nyckeltal/Tunnusluvut

Suorite / Nyckeltal	BS/TP2020	BS/TP2021	BU/TA2022	BS/TP2022	Förv./Tot. %
Antalet sjukfrånvarodagar / Sairauspoissaolopäivien määrä	4 423	5 503	5 500	7 719	140,34%
Antalet utbildningsdagar / Koulutuspäivien määrä	97	322	500	363	72,60%
Arbetsolycksfall per år /Työtapaturmien määrä per vuosi	28	4	5	2	40,00%
Arbetsmarknadsstöd / Työmarkkinatuki, €	93 692	145 930	90 000	79 659	81,74%
Rehab.verksamhet arbetsdagar/ Kuntoutustoiminta, työpäivää	2 357	3 004	2 778	2 710	97,55%
Antal aktiverade /	39	39	45	37	82,22%

Resultaträkning inkl. interna / Tuloslaskelma sisäiset ja ulkoiset

	BS / TP 2021	ORG. BU / TA 2022	BU / TA 2022	BS / TP 2022	Utfall / Tot. %
VERKSAMHETENS INTÄKTER/TOIMINTATUOTOT	86 728	78 000	78 000	71 657	91,9 %
Avgiftsintäkter / Maksutuotot	2 646				
Understöd och bidrag / Tuet ja avustukset	55 801	75 000	75 000	68 816	91,8 %
Övriga verksamhetsintäkter / Muut toimintatuotot	28 281	3 000	3 000	2 841	94,7 %
VERKSAMHETENS KOSTNADER/TOIMINTAKULUT	-614 897	-589 344	-575 994	-584 214	101,4 %
Personalkostnader / Henkilöstökulut	-246 041	-248 940	-248 940	-252 451	101,4 %
Köp av tjänster / Palvelujen ostot	-147 429	-203 645	-190 295	-197 674	103,9 %
Material, förnödenheter och varor / Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-993	-1 000	-1 000	-541	54,1 %
Understöd / Avustukset	-174 614	-118 000	-118 000	-107 296	90,9 %
Övriga verksamhetskostnader / Muut toimintakulut	-45 819	-17 759	-17 759	-26 252	147,8 %
VERKSAMHETSBIDRAG/TOIMINTAKATE	-528 169	-511 344	-497 994	-512 557	102,9 %

Kommentarer / Kommentit

NKBY/247/01.00.02.04/2023

20 § **Personalrapport 2022**

Personalsektionen 28.3.2023, 20 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Arbetsgivaren bör känna till sin personalstruktur och arbetsinsats, kompetens, arbetshälsa och utvecklingsbehov för att med krympande resurser också i fortsättningen klara att tillhandahålla god kommunal service.

Under 2022 gick sex anställda i Nykarleby stad i ålderspension. Kevas statistik visar att pensionsavgången de följande fem åren är cirka tio personer per år. Staden har 2022 fortsatt sin satsning på att sysselsätta långtidsarbetslösa i rehabiliterande verksamhet. I rehabiliterande verksamhet (ingen lön utbetalas) har under året aktiverats 37 personer jämfört med 38 personer 2021. Vi har satsat mycket tid och resurser på att få ner sjukfrånvaron men under 2022 steg den med 2 216 dagar (totalt 7719 dagar). Sjukfrånvaron per anställd 2022 är 17,7 dagar jämfört med 14,9 dagar 2021. Nykarleby stads långsiktiga arbete kring personalens välmående förankras i vår personalstrategi PAL – professionalitet, aktivitet och ledarskap. Samarbetet med företagshälsovården har utvecklats under de senaste åren genom att styra resurserna till den personal som behöver den mest. I personalrapporten uppföljs utbildningsersättningen och stadens personalstrategi. Utbildningsersättningen är ett ekonomiskt stöd för utveckling av yrkeskompetens för den arbetsgivare som inte har rätt till utbildningsavdrag enligt näringskattelagen. Nykarleby stad fick 2022 utbildningsersättning för 363 utbildningsdagar till ett belopp på 6 425,10 euro.

Enligt bokföringslagen (BokfL 3 1 kap) ska personalrapporten fr.o.m 2017 innehålla väsentliga uppgifter om personalfrågor t.ex jämställdhet, arbetsförhållanden, hörande av medarbetare, arbetshälsa och –säkerhet samt belöning.

Bilaga: Personalrapport 2022

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen antecknar personalrapporten för kännedom.

Personalsektionens beslut:Personalrapporten antecknades för kännedom.

Personalrapport – Henkilöstöraportti 2022



6. PERSONALSTATISTIK / HENKILÖSTÖTILASTO

6.1 Inledning / Johdanto

Arbetsgivaren bör känna till sin personalstruktur och personalens arbetsinsats, kompetens, arbetshälsa och utvecklingsbehov för att med krympande resurser också i fortsättningen klara av att tillhandahålla god kommunal service.

Rapporten behandlar de specifika nyckeltalen för Nykarleby stads personal. Enligt Nykarleby stads personal- och utbildningsplan uppgörs rapporten fr.o.m. 2014 varje år, senaste personalrapport gjordes 2021 och den kommer att fungera som jämförelsematerial. Uppgifterna i personalrapporten anger läget den 31.12. Bland de nyckeltal som anges rekommenderas varje kommun att utgående från sina egna mål och tillgängliga resurser välja de uppgifter som årligen ska samlas in. Nykarleby stad avgör själv i vilken omfattning uppgifter samlas in och i vilken omfattning man spjälkar upp informationen enligt förvaltningsområde eller resultatenheter.

I denna rapport följs all personal upp som har ett huvudanställningsförhållande i kraft och är anställda av Nykarleby stad. Med i statistiken finns inte bl.a. arbetarinstitutets lärare och förtroendevalda. Det förekommer dock nyckeltal som begränsas till en enskild grupp eller andra urvalskriterier, då anges detta skilt i samband med uppgiften.

Kunnallisen työnantajan tulee tuntee organisaationsa henkilöstörakenne ja henkilöstön työpanos, osaaminen, työterveys ja kehittymistarpeet, jotta myös jatkossa voidaan tarjota hyvää kunnallista palvelua voimavarojen supistuessa.

Raportissa käsitellään Uudenkaarlepyyn kaupungin henkilökuntaa koskevat tunnusluvut. Uudenkaarlepyyn kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaan raportti laaditaan vuodesta 2014 lähtien joka vuosi. Viimeisin raportti laadittiin vuonna 2021 ja se toimii vertailuaineistona. Henkilöstöraportin tiedot kertovat 31.12. vallinneen tilanteen. Jokaisen kunnan suositellaan annettavien tunnuslukujen osalta valitsevan omien tavoitteidensa ja käytettävissä olevien resurssiensa perusteella tiedot, jotka kerätään vuosittain. Uudenkaarlepyyn kaupunki päättää itse, missä määrin tietoja kerätään ja miltä osin tiedot jaetaan hallintoalueiden tai tulosityksiköiden mukaan.

Tässä raportissa seurataan kaikkia työntekijöitä, joilla on voimassa oleva päätoiminen työsuhte ja jotka työskentelevät Uudenkaarlepyyn kaupungilla. Tilasto ei sisällä mm. työväenopiston opettajia ja luottamushenkilöitä. Raportissa esiintyy kuitenkin tunnuslukuja, jotka rajoittuvat yksittäiseen ryhmään tai muihin valintaperusteisiin, jolloin tämä mainitaan erikseen tiedon yhteydessä.

6.2 Antalet anställda / Henkilöstön lukumäärä

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Allmän förvaltning	56	62	66	65	66	61	65
Bildningsnämnden	253	0	0	0	0	0	0
Utbildning o småbarnspedagogik		222	229	225	225	236	248
Suomenk. Opetuslautakunta		8	7	6	6	6	6
Välfärdsnämnden		16	18	18	17	18	17
Miljö- och byggnadsnämnden	6	6	6	6	6	6	6
Tekniska nämnden	30	29	31	32	32	31	31
Totalt	345	343	357	352	352	358	373

Totala årsverken i Nykarleby är 373 under 2022, jämfört med 358 årsverken 2021. I tabell 1 ovan har använts antalet ordinarie anställda minskats med antalet tjänstlediga, moderskaps- eller vårdlediga och ökat med antalet visstidsanställda på hel- och deltid. I diagrammet ovan ingår ej sysselsättningsanställda och praktikanter. Fr.o.m. 2017 ersattes Bildningsnämnden av tre nämnder: Nämnden för utbildning och småbarnspedagogik, Suomenkielinen opetuslautakunta och Valfärdsnämnden. För att få riktigt jämförbar statistik räknar vi årsverken fr.o.m. 2018.

Henkilötyövuosien yhteenlaskettu määrä oli 373 vuonna 2022, kun vuonna 2021 luku oli 358. Yllä olevassa taulukossa vakituisten työntekijöiden lukumäärästä on vähennetty virkavapaalla, äitiys- tai hoitovapaalla olevat ja lukumäärään on lisätty koko- ja osa-aikaiset määräaikaiset työntekijät. Yllä oleva taulukko ei sisällä työllistettyjä ja harjoittelijoita. Sivistyslautakunta korvattiin vuonna 2017 kolmella lautakunnalla: Opetus- ja varhaiskasvatuslautakunta, Suomenkielinen opetuslautakunta ja Hyvivoimilautakunta. Vertailulukeloisten tilastojen saamiseksi laskemme henkilötyövuodet vuodelta 2018.

6.3 Personalens avgångsomsättning / Henkilöstön lähtövaihtuvuus

Tabellen nedan beskriver personalens avgångsomsättning och pensionsbeslutens antal under åren 2016 - 2022

Alla oleva taulukko kertoo henkilöstön lähtövaihtuvuuden ja eläkepäätösten määrän vuosina 2016–2022.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ålderspension	10	17	10	16	6	11	6
Invalidpension, partiell invalidpension och rehabiliteringsstöd	10	10	4	5	4	3	4
Totalt	20	27	14	21	10	14	10



Bild/Kuva 1: Pensionsavgångsprognos / Eläkepoistumaennuste

6.4 Löneutgifter / Palkkamenot

Under de senaste nio åren har staden utbetalat löner och arvoden enligt följande: Löneutgifter under åren 2016-2022

Kaupunki on maksanut palkkoja ja palkkioita yhdeksän viime vuoden aikana seuraavasti: Palkkamenot vuosina 2016–2022

Löneutgifter 2016-2022 / Palkkamenot 2016-2022

	Totalt/Yhteensä	Förändring/Muutos
2016	11 786 640	-0,36%
2017	11 726 909	-0,51%
2018	12 298 753	4,88%
2019	12 185 066	-0,92%
2020	11 918 949	-2,18%
2021	12 567 958	5,45%
2022	13 420 248	6,78%

Tabell/Taulukko 3: Löneutgifter under åren 2016-2022 / Palkkamenot vuosina 2016–2022

6.5 Sysselsättningsanställda och sommararbetare / Työllistetyt ja kesätyöntekijät

Staden har under 2022 fortsatt sin satsning på att sysselsätta långtidsarbetslösa och personer i rehabiliterande verksamhet. Under 2022 har staden haft två personer sysselsatta via lönestöd. I arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte (ingen lön utbetalas) har under 2022 aktiverats 37 personer jämfört med 38 personer 2021. Under år 2022 hade 64 sommararbetare sökt plats av vilka 24 ungdomar kunde placeras enligt följande: Social- och hälsovården: 2, Tekniska sektorn 10, Bildningsväsendet 2, städservice 2 och föreningar 8. Jämförelsevis anställdes 25 ungdomar år 2021.

Kaupunki on vuonna 2022 jatkanut pitkäaikaistyöttömien ja kuntouttavassa toiminnassa olevien henkilöiden työllistämistä. Vuonna 2022 kaupunki työllisti kaksi henkilöä palkkatuella. Kuntouttavassa työtoiminnassa (palkkaa ei makseta) oli vuonna 2022 37 henkilöä verrattuna vuoteen 2021, jolloin luku oli 38 henkilöä. Vuonna 2022 kesätyötä haki 64 henkilöä, joista palkattiin 24 nuorta seuraavasti: Sosiaali- ja terveydenhuolto 2, Tekninen toimi 10, Sivistystoimi 2, siivouspalvelu 2 ja yhdistykset 8. Vuonna 2021 palkattiin 25 nuorta.

6.6 Frånvaro från arbetet under år 2018-2022 / Poissaolot töistä vuosina 2018-2022

Arbetsgivaren har inte direkta utgifter för alla typer av frånvaro. I huvudsak är det vid sjukledigheter, hemma med sjukt barn och i viss utsträckning moderskapsledigheter, faderskapsledigheter och föräldraledigheter då arbetsgivaren har direkta utgifter för frånvaron.

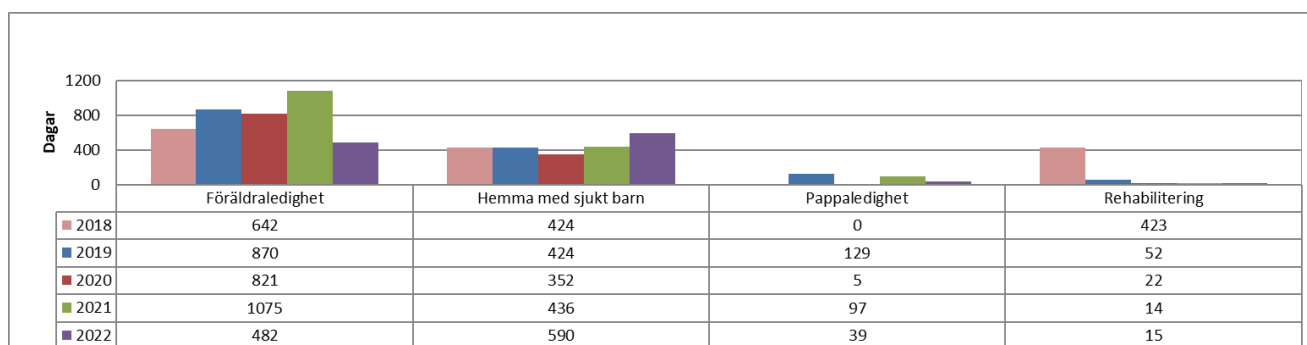
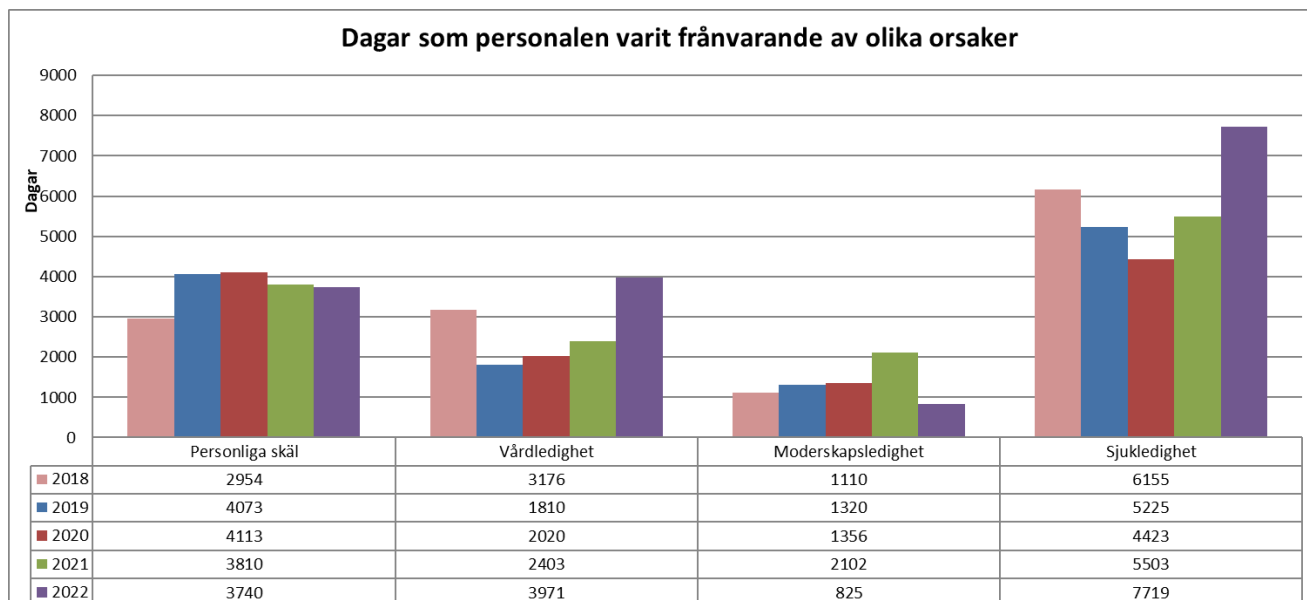
Vi har satsat mycket tid och resurser på att få ner sjukfrånvaron, men trots det steg den med 2 216 dagar under 2022 jämfört med 2021. I medeltal var sjukfrånvaron 17,7 dagar per anställd jämfört med 14,9 dagar 2021.

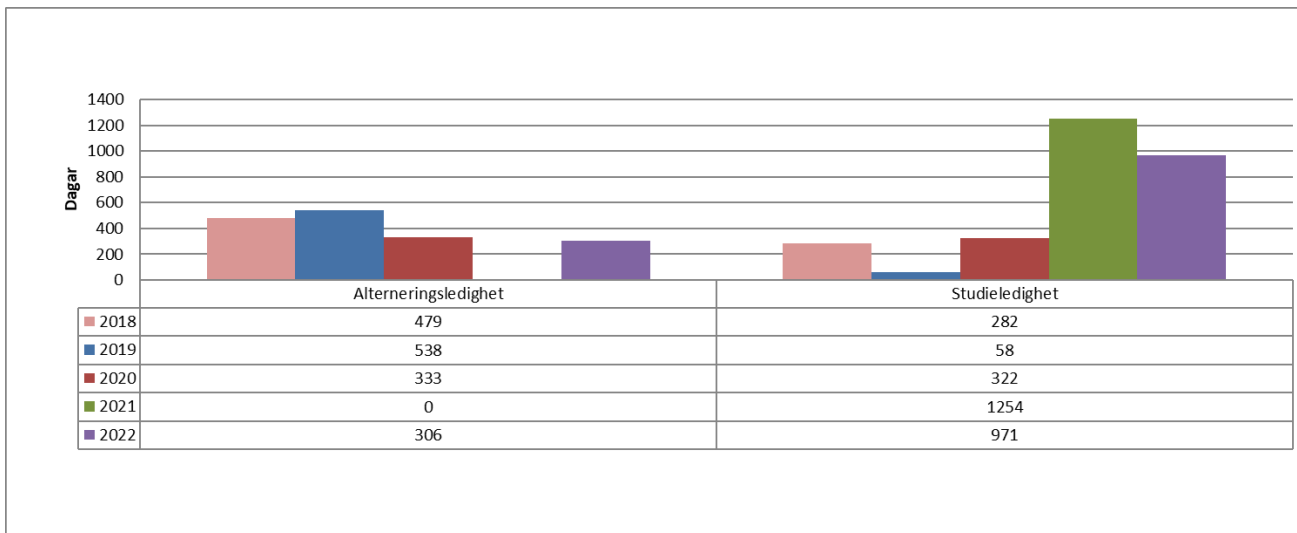
Nedan finns tabeller på dagar som personalen varit frånvarande av olika orsaker.

Työntantajalle ei aiheudu suoria kuluja kaikista poissaoloista. Työntantajalle aiheutuu suoria kuluja pääasiassa sairauslomista, sairaan lapsen kanssa kotiin jäämisestä ja jossain määrin äitiysvapaista, isyysvapaista ja vanhempainvapaista.

Olemme panostaneet paljon aikaa ja resursseja sairauspoissaolojen vähentämiseen, mutta siltikin ne lisääntyivät 2 216 päivällä vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021. Sairauspoissaolot olivat keskimäärin 17,7 päivää työntekijää kohden vuonna 2022 verrattuna 14,9 päivään vuonna 2021.

Alla olevaan taulokkoon on merkitty henkilökunnan eri syistä johtuneet poissaolopäivät.





Bild/Kuva 2/3/4: Frånvarodagar 2018-2022/ Poissaolopäivät 2018-2022

6.7 Olycksfallsstatistik / Tapaturmatilasto

Skadestatistik över anmälda olycksfall

Ilmoitetut tapaturmat

År/vuosi	Antal personer/henk.lkm	sjukdagar/sairauspoissaolopäivät
2017	11	182
2018	12	107
2019	10	12
2020	17	249
2021	4	93
2022	2	61

6.8 Utbildningsersättning / Koulutuskorvaus

Utbildningsersättningen är ett ekonomiskt stöd för utveckling av yrkeskompetens för de arbetsgivare som inte har rätt till utbildningsavdrag enligt närings-skattelagen. Ersättningen ansöks hos Sysselsättnings-fonden. Ett villkor för att få utbildningsersättning är att den utbildning som arbetsgivaren ordnar ska ba-sera sig på en utbildningsplan som utarbetas av ar-betsgivaren. Nykarleby stad fick utbildningsersättning år 2022 för 363 utbildningsdagar till ett belopp på 6 425,10 €. År 2021 hade vi 332 utbildningsdagar och fick 5 560,30 €.

Koulutuskorvaus on taloudellinen tuki ammattiosaa-misen kehittämiseen niille työnantajille, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen elinkeinoverolain mukaan. Korvausta haetaan Työllisyysrahastosta. Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu työnanta-jan laatimaan koulutussuunnitelmaan. Uudenkaarle-pyyn kaupunki sai vuonna 2022 koulutuskorvausta 363 koulutuspäivältä 6 425,10 €. Vuonna 2021 koulu-tuspäiviä oli 322 ja saimme korvausta 5 560,30 €.

6.9 Utvärdering av Stadens personalpolitik / Kaupungin henkilöstöpolitiikan arviointi



Bild 5 PAL- Nykärläby stad personalstrategi



Kuva 5 ATJ -Uudenkaarlepyyn kaupungin henkilöstöstrategia

6.10 Jämställdhet / Tasa-arvo

I Nykarleby stad arbetar vi enligt den gemensamma värdegrund som antagits i kommunstrategin. Den innebär att vi arbetar för att skapa trygghet och välmående. Vi visar respekt och engagemang. Vi satsar på professionalitet och helhetstänkande i vår service och utvecklas ständigt. Stadens personalstrategi PAL (professionalitet, aktivitet och ledarskap) förankras i stadens personalpolitik på alla plan. Strategin säger i korta punkter vilka förväntningar den anställda kan ha på arbetsgivaren och arbetsgivarens förväntningar på den anställda och förmännen. Sfm har den 10.4.2014 omfattat målsättningarna i den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå och förbundit sig att tillämpa deklarationens artiklar. Syftet med vår jämställdhets- och likabehandlingsplan (2021 - 2024) är att ge Nykarleby stad ett verktyg att som arbetsgivare främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt likabehandling av de anställda. Nykarleby stad ska vara en arbetsplats där alla arbetar på samma villkor med samma förutsättningar, med samma anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Chefer och förmän fungerar som arbetsgivare och har som ansvar att aktivt arbeta utgående från planen och att göra jämställdhets- och likabehandlingsarbetet till en naturlig del i det vardagliga arbetet. Varje medarbetare bär ett stort ansvar för likabehandlingsarbetet och att arbeta utifrån den gemensamma värdegrunden. Vi strävar efter en jämn könsfördelning på arbetsplatserna samt inom olika yrkesgrupper. Platsannonserna utformas så att de tilltalar båda könen. Kraven som anges i våra arbetsbeskrivningar ska vara relevanta för arbetet. Vid behov tillämpas positiv särbehandling. Båda könen erbjuds lika möjligheter till kompetensutveckling och utbildning. Alla anställda har lika möjligheter vid omorganiseringar, avancemang eller andra personalarrangemang. Lika lön för likvärdigt arbete. Arbetsvärderingarna och arbetsbeskrivningar är lika oberoende av kön. Vi har nolltolerans angående alla former av diskriminering. Alla misstänkta fall utreds.

Uudenkaarlepyyn kaupungissa työskentelemme kuntastrategiassa hyväksytyn yhteisen arvopohjan mukaisesti. Se tarkoittaa, että pyrimme luomaan turvaa ja hyvinvointia. Osoitamme kunnioitusta ja sitoutumista. Panostamme palvelussamme ammattimaisuuteen ja kokonaisvaltaiseen lähestymistapaan ja kehitämme palveluita jatkuvasti. Kaupungin henkilöstöstrategiaa ATJ (ammattillisuus, aktiivisuus ja johtajuus) toteutetaan kaupungin henkilöstöpolitiikassa kaikilla tasoilla. Strategiassa esitetään lyhyesti, mitä työntekijä voi odottaa työnantajalta ja mitä työnantaja odottaa työntekijöiltä ja esimiehiltä. Kaupunginvaltuusto on 10.4.2014 hyväksynyt naisten ja miesten tasa-arvoa koskevan eurooppalaisen julistuksen tavoitteet ja sitoutunut noudattamaan julistuksen artikloita paikallisella ja alueellisella tasolla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme (2021–2024) tarkoituksena on antaa Uudenkaarlepyyn kaupungille työkalu, jolla se voi työnantajana edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Uudenkaarlepyyn kaupungin tulee olla työpaikka, jossa kaikki työskentelevät samoilla ehdoilla, samoilla edellytyksillä, samoilla työ- ja muilla palvelussuhteen ehdoilla ja jossa kaikilla on samat kehittymismahdollisuudet. Päälliköt ja esimiehet toimivat työnantajina ja heidän vastuullaan on työskennellä aktiivisesti suunnitelman mukaisesti ja tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä luonnollinen osa jokapäiväistä työtä. Jokaisella työntekijällä on suuri vastuu yhdenvertaisuustyön tekemisestä ja työskentelystä yhteisen arvopohjan mukaisesti. Pyrimme työpaikoilla ja eri ammattiryhmissä tasaiseen sukupuolijakaumaan. Työpaikkailmoitukset muotoillaan siten, että ne puhuttelevat molempia sukupuolia. Työnkuvauksissa ilmoitettujen vaatimusten tulee olla työn kannalta olennaisia. Tarvittaessa sovelletaan positiivista erityiskohtelua. Molemmille sukupuolille tarjotaan samanlaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen. Kaikilla työntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet uudelleenjärjestelyissä, uralla etenemisessä tai muissa henkilöstöjärjestelyissä. Sama palkka samanarvoisesta työstä. Työn arviointi ja työnkuvaukset eivät riipu sukupuolesta. Meillä on nollatoleranssi kaikenlaisen syrjinnän suhteen. Kaikki tapaukset selvitetään.

6.11 Arbetsförhållanden / Työolosuhteet

Nykarleby stad arbetar för välmående arbetsgemenskaper. Vi har en medveten jämställdhetsaspekt i den löpande verksamheten. Arbetsförhållandena anpassas mera så att de lämpar sig både för män och kvinnor, t.ex. så att personalutrymmen, skyddsklädsel, verktyg, maskiner och andra redskap är anpassade för båda könen. Genom riskkartläggning undersöka, analysera och minska antalet sjukfrånvarodagar. Vi arbetar för att ingen diskrimineras. Nykarleby stad har ett handlingsprogram mot trakasserier och osakligt bemötande. Jämställdhet i arbetslivet påverkas ofta av att kvinnorna fortsättningsvis har det största ansvaret för hem och familj. Vi har en positiv attityd till föräldraledighet och föräldraskap och anställda uppmuntras till jämställdhet i föräldraskapet. Samtliga medarbetare ska ha samma förutsättningar att förena arbete med föräldraskap. Olika slag av flexibla arbets-tidsarrangemang utvecklas ständigt. Möten och sammanträden förläggs om möjligt under ordinarie arbetstid. Männen uppmuntras att ta ut mera vård- och familjeledigheter. Företagshälsovården genomför riktade utredningar från de grundläggande utredningarna eller vid behov. En riktad utredning kan bestå av ergonomisk utredning eller en utredning om den psykiska belastningsgraden.

Uudenkaarlepyyn kaupunki haluaa edistää työyhteisöjen hyvinvointia. Päivittäisessä toiminnassamme näkyy tietoinen tasa-arvonäkökulma. Työolosuhteet mukautetaan niin, että ne sopivat sekä miehille että naisille. Esimerkiksi henkilöstötilat, suojavaatteet, työkalut, koneet ja muut varusteet ovat sopivia molemmille sukupuolille. Sairauspoissaolopäivien määrää tarkastellaan, analysoidaan ja vähennetään riskejä kartoittamalla. Teemme töitä sen eteen, että kehtää ei syrjitä. Uudenkaarlepyyn kaupungilla on toimintaohjelma häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen. Tasa-arvon toteutumiseen työelämässä vaikuttaa usein se, että naisilla on yhä suurin vastuu kodista ja perheestä. Suhtaudumme myönteisesti vanhempainvapaaseen ja vanhemmuuteen ja työntekijöitä kannustetaan tasa-arvoiseen vanhemmuuteen. Kaikilla työntekijöillä tulee olla samanlaiset edellytykset työn ja vanhemmuuden yhdistämiseen. Erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä kehitetään jatkuvasti. Tapaamiset ja kokoukset ajoitetaan tavalliselle työajalle mahdollisuuksien mukaan. Miehiä kannustetaan ottamaan enemmän hoito- ja perhevapaita. Työterveyshuolto tekee kohdennettuja selvityksiä perusselvitysten perusteella tai tarvittaessa. Kohdennettu selvitys voi koostua ergonomisesta selvityksestä tai psyykkisen kuormituksen selvittämisestä.

6.12 Hörande av medarbetare / Työntekijöiden kuuleminen

De anställdas åsikter är viktiga för att kunna utveckla vår personalpolitik åt rätt håll. Som ett verktyg för detta utförs regelbundet en personalenkät där personalen ger sin åsikt. Hösten 2022 genomfördes för andra gången Kevas arbetshälsoenkät inom följande områden: arbetshälsa, arbetsuppgifterna och de egna resurserna, känslor för arbetet, närmaste chefsarbete, arbetsgivarens verksamhet och kunder och samarbete.

Frågorna inom de här områdena var fastställda av Keva, men vi hade möjlighet att utöver dem, ställa tre egna frågor. Vi valde följande: har din förman haft utvecklingssamtal med dig under det senaste året; är du nöjd med Nykarleby stads satsning på personalens arbetshälsa; och anser du dig likabehandlad inom din sektor? Dessutom pågår en road show, där personalchefen, arbetarskyddsfullmäktige, företagshälsovårdaren och respektive chef för arbetsplatsen gör ett arbetsplatsbesök. Deltagandet är obligatoriskt för alla anställda och föregås av en enkät där den anställda ger sin åsikt bl.a. om fysisk och psykisk arbetsmiljö, ledarskap, personalbefrämjande åtgärder och Nykarleby stad som arbetsgivare. Som grund för diskussionen utgår vi ifrån enkätsvaren, ev. problem reds ut och diskuteras. Vad gäller hörande överlag tillämpas regelverket som lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagar förutsätter.

Työntekijöiden mielipiteet ovat tärkeitä, jotta voimme kehittää henkilöstöpolitiikkaamme oikeaan suuntaan. Työkaluna toimii säännöllisesti teetettävä henkilöstökysely, jossa henkilökunta voi kertoa mielipiteensä. Syksyllä 2022 toteutettiin toista kertaa Kevan työterveyskysely seuraavista aiheista: työterveys, työtehtävät ja omat voimavarat, työtä koskevat tunteet, lähimmän esimiehen esimiestyö, työnantajan toiminta sekä asiakkaat ja yhteistyö.

Keva oli laatinut näitä aiheita koskevat kysymykset, mutta meillä oli mahdollisuus esittää niiden lisäksi kolme omaa kysymystä. Valitsimme seuraavat: onko esimiehesi käynyt kanssasi kehityskeskustelun kuluksen vuoden aikana; oletko tyytyväinen Uudenkaarlleyn kaupungin panostukseen henkilöstön hyvinvointiin; ja koetko itsesi tasavertaisesti kohdelluksi omalla osastollasi? Lisäksi henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työterveyshoitaja ja työpaikan päällikkö kiertävät tekemässä työpaikkavierailuja. Osallistuminen on pakollista kaikille työntekijöille, ja vierailua ennen teetetään kysely, jossa työntekijät voivat kertoa mielipiteensä mm. fyysisestä ja psyykkisestä työympäristöstä, johtajuudesta, henkilöstön hyvinvointia edistävästä toimenpiteistä ja Uudenkaarlleyn kaupungista työnantajana. Keskustelun pohjana käytetään kyselyn vastauksia, mahdolliset ongelmat selvitetään ja niistä keskustellaan. Työntekijöiden kuulemiseen sovelletaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa säädetyin vaatimuksia.

6.13 Arbetshälsa / Työterveys

Nykarleby stads långsiktiga arbete kring personalens välmående förankras i vår personalstrategi PAL – professionalitet, aktivitet och ledarskap. Under dessa delområden har vi i korta punkter listat vad våra anställda kan förvänta sig av Nykarleby stad som arbetsgivare, vad Nykarleby stad förväntar sig av sina anställda och förmännen. Allt detta förankrat i stadens värdegrund och vision. Utgående från strategin arbetar vi med strukturerna som påverkar personalens arbetsförmåga och arbetstrivsel. Att minska sjukfrånvaron har varit i fokus under flera år. Handlingsplanen är på olika sätt stödja anställda med återkommande kort sjukfrånvaro eller perioder med utdragen sjukfrånvaro och att på olika sätt underlätta återgången till arbetet. Personalpolitiken bör vara rättvis och ha fokus på målsättningen att utveckla strukturerna inom ramen för företagshälsovården, arbetarskyddet och förmansarbetet.

I Nykarleby stads företagshälsovårdsplan har vi tre centrala mål:

- Tidigt stöd av arbetsförmågan
- Främja och ge akt på arbetstagarnas hälsa genom hälsogranskningar
- Förebygga risker och men för hälsan i samband med arbete

Samarbetet med företagshälsovården har utvecklats under de senaste åren, genom att styra resurserna till den personal som behöver den mest. I planen har vi tagit med möjligheten att vid behov styra arbetstagarnas sjukskrivningar till Työplus, trots att vi bara har det lagstadgade paketet. Målsättningen är att styra resurserna rätt, att stärka stödet till anställda vars arbetsförmåga är hotad. Under 2022 har vi genomfört ett arbetshälsoprojekt i samarbete med Fysiotrim (Nykarleby sjukhem). Sedan 2016 har vi systematiskt gjort förmännen införstådda med vikten av att följa stadens handlingsplan för Tidigt stöd av arbetsförmågan. Förmännen har en nyckelroll när det gäller personalens välmående och att fånga upp de som behöver stöd.

Uudenkaarleppyn kaupungin pitkäaikainen työ henkilöstön hyvinvoinnin hyväksi perustuu henkilöstöstrategiaamme ATJ – ammatillisuus, toiminta ja johtamistyö. Näiden osa-alueiden alle olemme lyhyesti listanneet, mitä työntekijät voivat odottaa Uudenkaarleppyn kaupungilta työnantajana sekä mitä Uudenkaarleppyn kaupunki odottaa työntekijöiltään ja esimiehiltään. Kaikki tämä perustuu kaupungin arvopohjaan ja visioon. Strategian pohjalta työstämme rakenteita, jotka vaikuttavat henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin. Sairauspoissaolojen vähentäminen on ollut keskiössä useita vuosia. Toimintasuunnitelmana on tukea useilla tavoilla työntekijöitä, joilla on toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja tai pitkiä sairauspoissaolojaksoja, ja helpottaa eri tavoilla paluuta työhön. Henkilöstöpolitiikan tulee olla oikeudenmukaista ja keskittyä tavoitteeseen kehittää rakenteita työterveyshuollon, työsuojelun ja esimiestyön puitteissa.

Uudenkaarleppyn kaupungin työterveyshuoltosuunnitelmassa on kolme keskeistä tavoitetta:

- Työkyvyn varhainen tuki
- Edistää ja pitää huolta työntekijöiden terveydestä terveystarkastusten avulla
- Ehkäistä työhön liittyviä terveysriskejä ja -haittoja

Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on kehitetty viime vuosien aikana ohjaamalla resursseja niitä eniten tarvitsevalle henkilöstölle. Olemme sisällyttäneet suunnitelmaan mahdollisuuden, että työntekijöiden sairauspoissaolot voidaan tarvittaessa ohjata Työplusaan, vaikka meillä on vain lakisääteinen paketti. Tavoitteena on kohdistaa resurssit oikein tuen vahvistamiseksi niille työntekijöille, joiden työkyky on uhatuna. Vuonna 2022 olemme toteutettu työterveys-hankkeen yhteistyössä Fysiotrimin (Uudenkaarleppyn sairaskoti) kanssa. Vuodesta 2016 lähtien olemme järjestelmällisesti pyrkineet saamaan esimiehet ymmärtämään, kuinka tärkeää on noudattaa kaupungin Työkyvyn varhaisen tuen toimintasuunnitelmaa. Esimiehet ovat avainasemassa, kun kyseessä on henkilöstön hyvinvointi ja tukea tarvitsevien huomaaminen.

6.14 Arbetssäkerhet / Työturvallisuus

Arbetarskyddets syfte är att säkerställa trygga och sunda förhållanden på arbetsplatserna samt hjälpa arbetstagarna med att upprätthålla sin arbetsförmåga. Arbetarskyddet är en kontinuerligt fortgående process där arbetsmiljön granskas, följderna av förändringarna förutses och missförhållanden rättas till. Om arbetarskyddet är en del av det dagliga arbetet är det lätt att skapa sådana rutiner som kan efterlevas. För att vara effektivt ska arbetarskyddet vara systematiskt, bygga på en riskbedömning gjord på arbetsplatsen ifråga, samt på de åtgärdsplaner parterna gjort upp tillsammans. Arbetarskyddet kräver samarbete och gäller alla som jobbar i organisationen och på arbetsplatsen. Var och en måste känna till riskerna i sitt arbete, och i sin arbetsmiljö, samt veta hur man skyddar sig. Var och en är skyldig att följa arbetsplatsens säkerhetsdirektiv, att beakta riskfaktorerna, använda personlig skyddsutrustning där det krävs och att anmäla brister man upptäckt till förmannen och arbetarskyddsfullmäktige. I december 2021 fastställdes tidsanvändning för våra två arbetarskyddsfullmäktige för att de ska ha tillräckligt med tid för skötsel av uppgiften. Denna tidsanvändning har tillämpats från 2022.

Työsuojelun tarkoituksena on varmistaa turvalliset ja terveet olosuhteet työpaikoilla ja auttaa työntekijöitä ylläpitämään työkykyään. Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristöä tarkastetaan, muutosten seurauksia ennakoidaan ja epäkohtia korjataan. Jos työsuojelu on osa päivittäistä työtä, on helppo luoda sellaisia rutiineja, joita voidaan noudattaa. Ollakseen tehokasta, työsuojelun on oltava järjestelmällistä ja sen on perustuttava riskien arviointiin työpaikalla sekä molempien osapuolten yhdessä laatimiin toimenpidesuunnitelmiin. Työsuojelu edellyttää yhteistyötä ja koskee kaikkia työntekijöitä. Jokaisen on tunnistettava vaarat työssään ja työympäristössään ja tiedettävä, kuinka suojata itseään. Jokainen on velvollinen noudattamaan työpaikan turvallisuusohjeita, ottaen huomioon vaaratekijät, käyttämään tarvittaessa henkilönsuojaimia ja ilmoittamaan esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle työympäristössä havaituista puutteista. Joulukuussa 2021 päätettiin työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä jotta heillä olisi riittävästi aikaa tehtävien hoitoon. Tätä ajankäyttöä on sovellettu vuonna 2022.

6.15 Belöning / Palkitseminen

I Nykarleby stads plan för personalens välbefinnande ingår olika delområden och aktiviteter. Ett delområde är TyHy-verksamheten. Målsättningen är att på olika sätt stöda personalens arbetshälsa och välbefinnande. Stadens TyHy-plan revideras varje år och godkänns av samarbetsgruppen. Personalen har under året haft tillgång till personalförmånen Epassi flex, som kan användas för motion, kultur och välmående. Beloppet för förmånen var 100 euro för heltidsanställda och för deltidsanställda i förhållande till arbetstiden. Belöning i form av individuella lönetillägg tillämpas dels genom regelverket som våra kollektivavtal förutsätter och på initiativ av förmän i enskilda fall.

Uudenkaarlepyyn kaupungin henkilökunnan hyvinvointisuunnitelmaan sisältyy erilaisia osa-alueita ja aktiviteetteja. Yksi osa-alue on TyHy-toiminta. Tavoitteena on tukea eri tavoilla henkilökunnan työterveyttä ja hyvinvointia. Kaupungin TyHy-suunnitelma tarkistetaan joka vuosi ja sen hyväksyy yhteistoimintaryhmä. Vuonna 2022 henkilötietuna oli käytössä Epassi flex joka sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut. Palkitsemista henkilökohtaisten palkanlisien muodossa sovelletaan osittain työehtosopimuksen edellyttämien säännösten mukaan ja yksittäisissä tapauksissa esimiesten aloitteesta.

6.16 Fackföreningsverksamhet / Ammattiyhdistystoiminta

Lokala fackföreningar har utsett egna huvudförtroendemen enligt följande:

FOSU rf (AKAVA) huvudförtroendeman Simon Ekstrand
JHL rf huvudförtroendeman Roger Nynäs
Tehy rf huvudförtroendeman Catarina Östman

Paikalliset ammattiyhdistykset ovat valinneet omat pääluottamusmiehet:

JUKO ry (AKAVA) pääluottamusmies Simon Ekstrand
JHL ry pääluottamusmies Roger Nynäs
Tehy ry pääluottamusmies Catarina Östman

NKBY/248/01.01.01.00/2023

21 § Motionsrådgivare; fastställande av lön

Personalsektionen 28.3.2023, 21 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Arbetsbeskrivning uppgörs för varje anställd och godkänns av den myndighet som ansvarar för anställningen. För att man ska kunna behandla lönerna inom en lönegrupp skall arbetsvärdering göras på alla nytillsatta tjänster och befattningar. Arbetsvärdering ska också göras på ändrade befattningsbeskrivningar om betydande ändringar skett i arbetsuppgifterna. Enligt PES §7 (2017) uppgörs förslaget till poängsättning av en trepartsgrupp bestående av personalchefen, respektive förtroendeman och respektive förman. Gruppen ger förslag till personalsektionen, som besluter i ärendet.

Förslaget till poängsättning av befattningen motionsrådgivare har uppgjorts 16.3.2023 av personalchefen, huvudförtroendeman för JHL, bildningsdirektören och välfärdschefen. Förslaget är 27 poäng, inplaceringskod 01TOI060, Bilaga 1 i AKTA med en UR-lön på 2 300 euro.

Beslutet delges huvudförtroendeman för JHL, bildningsdirektören, välfärdschefen och lönesekreterare E.N.

Bilaga: Arbetsvärdering; motionsrådgivare

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen fastställer poängsättning och lönesättning enligt ovanstående beredning.

Personalsektionens beslut:

Personalsektionen fastställde lönepunkten till 01TOI060 i AKTA-avtalet, poängsättning till 27 poäng och UR-lönen till 2 300 i månaden för 100 % arbetstid.

Motionsridgivare - 01701060

27p

1. DET KUNNANDE SOM BEHÖVS I ARBETET

1.1. Kunskaper

Kunnandet beskriver hur djupgående, omfattande och mångsidiga kunskaper och färdigheter arbetstagaren behöver ha förvärvat genom utbildning och arbetserfarenhet samt i vilken grad arbetet kräver självständiga avgöranden.

I fråga om kunskaper bedöms den utbildning som behövs samt de nya kunskaper som arbetstagaren skall skaffa för att upprätthålla sin yrkesskicklighet.

Arbetstagare

Förmän

Gruppen

3

4

Kommentarer:

Kräver mångsidighet.

1.2. Färdigheter

I fråga om färdigheter bedöms hur gedigen, långvarig och mångsidig arbetserfarenhet och vilka specialkunskaper som behövs i arbetet samt i vilken mån arbetstagaren behöver kunna göra helhetsbedömningar.

1.2.1. Inlärnings tid

Hur lång inlärnings tid krävs inom yrkesområdet?

Arbetsstagare

Förman

Gruppen

1000

1

1.2.2. Mångsidighet

Denna kravfaktor mäter hur olika och mångsidiga färdigheter nyckeluppgifterna förutsätter. Varje nyckeluppgift har en egen målsättning. Arbetet är mera krävande ju mera det förutsätter sådana färdigheter som avviker klart från varandra. Det viktiga är att värdera huruvida de olika målen innebär att arbetet kräver färdigheter som klart avviker från varandra.

Arbetsstagare

Förma

Gruppen

3

Kommentarer:

Kommentarer:

Ungas motion. Samarbeta med föreningar för att erbjuda motion.

Planera motion för stadens anställda

1.2.3. Omdöme

I fråga om omdöme bedöms i vilken grad arbetet förutsätter självständiga avgöranden, vilka påverkas av t.ex. mängden anvisningar. Också självständig uppställning av mål utifrån yrkesområdets och organisationens värderingar och mål skall beaktas.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

_____3_____

Beskriv en verklig situation där kravfaktorn enligt din åsikt förekommer:

Måste agera på olika sätt o. bygga upp ett nytt sätt att uppmuntra till motion. Inga modeller i kommun.

2. ARBETETS KONSEKVENSER, ANSVAR OCH LEDARSKAP

Arbetets konsekvenser och ansvar avser de konsekvenser och den betydelse som arbetet har för kommuninvånarna eller kunderna och på arbetsplatsen. Konsekvenserna bedöms enligt omfattning och konsekvensernas varaktighet. I fråga om sakkunnig-, lednings- och chefsuppgifter läggs tonvikten vid det inflytande och ansvar som arbetstagaren har för verksamhetsförutsättningarna, resultaten och effektiviteten samt för att arbetskollektivet fungerar.

2.1. Konsekvensernas omfattning

I fråga om konsekvensernas omfattning beaktas endast hur många som berörs av konsekvenserna utan att ta ställning till konsekvensernas kvalitet eller innehåll. Arbetet är mera krävande ju mer omfattande det inverkar på kunderna.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

_____2_____

Beskriv en verklig situation där kravfaktorn förekommer:

För unga föreningar o. stadens anställda

2.2. Konsekvensernas varaktighet

I fråga om konsekvensernas varaktighet bedöms endast hur varaktigt arbetet förändrar de fysiska, psykiska, sociala eller ekonomiska förhållandena för externa kunder. Arbetet är mera krävande ju längre tid det påverkar kunderna.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

Beskriv en verklig situation där kravfaktorn förekommer:

Påverka d. uppmuntra unga att få en positiv bild av motb.

2.3. Konsevenser på verksamhetsförutsättningarna

På denna punkt bedöms endast de konsekvenser som hjälper interna kunder att utföra sina arbetsuppgifter framgångsrikt och fullödigt. Inverkan på verksamhetsförutsättningarna innebär bl.a. att planera, utveckla, organisera, skapa konkreta ramar, ställa resurser till förfogande samt sprida ny uppdaterad information. Arbetet är mera krävande ju mera djupgående det bidrar till de interna kundernas verksamhetsförutsättningar och organisationens goda verksamhetsförmåga.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

Beskriv en verklig situation där kravfaktorn förekommer:

påverkar inte verksamhet i större utsträckning

2.4. Ledarskap

I sakkunnig-, lednings- och chefsuppgifterna framhävs inverkan på och ansvaret för verksamhetsförutsättningar, resultat, effekter och arbetskollektivets funktionsduglighet.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

3. SAMARBETE

Denna kravfaktor beskriver den förmåga till växelverkan mellan två eller flera personer vid kontakter med interna och externa kunder som behövs i arbetet. Samarbete innebär ett umgänge som kräver växelverkan och social kompetens.

3.1. Växelverkan

Med växelverkan avses kommunikation, informationsutbyte, handledning, rådgivning, utbildning, motivering, ledning av människor, samarbete, förhandlingar, påverkan av attityder mm. Arbetet är mera krävande ju större initiativförmåga och aktivitet växelverkan förutsätter och ju mer målinriktad växelverkan det behövs.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

_____ 3 _____

Beskriv en verklig situation där kravfaktorn förekommer:

3.2. Social kompetens

Med denna kravfaktor bedöms endast den empati som arbetet förutsätter dvs. förmåga att sätta sig in i en annan människas situation. Det är fråga om färdighet att förstå olika personers beteende och färdighet att påverka beteendet genom att främja deras psykiska utveckling och/eller möjligheter att klara av problematiska situationer. Arbetet är mera krävande ju oftare och i högre grad arbetstagaren behöver sätta sig in i en annan persons situation.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

_____ 3 _____

Beskriv en verklig situation där kravfaktorn förekommer:

ingår att träffa unga, föreningarna. Stadens personal
o. rådgiva till hälsoarbetare (vssst).

4. ARBETSMILJÖ

Med dessa kravfaktorer bedöms arbetets fysiska och psykiska belastning. Vid bedömningen beaktas endast den belastning som inte skäligen kan avskaffas genom arbetsskyddsåtgärder.

4.1. Arbetets fysiska belastning

Med denna kravfaktor bedöms de faktorer som förorsakar fysiska påfrestningar i arbete såsom bruk av fysisk styrka, statisk belastning, besvärliga arbetsställningar, skadliga ämnen, temperaturväxlingar, kyla eller hetta. Arbetet är mera krävande ju

flera fysiska belastningsfaktorer det finns och ju längre tid belastningen pågår och ju oftare den förekommer.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

_____ 2 _____

I vilken situation är den fysiska belastningen störst och/eller i vilken situation pågår den längst?

Lea a Träning m.m. , , ,

4.2. Arbetets psykiska belastning

På denna punkt bedöms de faktorer som förorsakar psykisk belastning i arbetet såsom hot om våld, bundenhet vid arbetet, ständig förflyttning från ett ställe till ett annat, ständiga avbrott i arbetet samt tidspress. Arbetet är mera krävande ju flera olika psykiska belastningsfaktorer det finns eller ju längre tid belastningen pågår och ju oftare den förekommer.

Arbetstagare

Förman

Gruppen

_____ 2 _____

Beskriv situationer med psykisk belastning:

Fysisk ohälsa hos tex. någon kan vara i skolan
på annan ohälsa

Arbetsgivaren har gått igenom arbetsvärderingen med tjänsteinnehavaren/arbets-
tagaren

Datum och ort _____

Arbetsgivarrepresentantens underskrift

NKBY/250/01.02.00/2023

22 § **Anhållan om individuellt tillägg; dietkock**

Personalsektionen 28.3.2023, 22 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Kosthålls- och städchefen anhåller om ett individuellt tillägg åt de kockar som har ansvar för specialdieter i våra kök.

Beslutet delges kosthålls- och städchefen och löneadministratör M.K

Bilaga: Anhållan om diettillägg

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektion godkänner anhållan.

Personalsektionens beslut:

Stadsdirektörens förslag godkändes.

Anhållan om diettillägg

Kosthålls- och städchefen anhåller om att få införa ett diettillägg på 60 € per månad åt de kockar som har hand om dietmatlagning i de olika centralköken.

Idag finns väldigt många olika specialdieter och det är väldigt viktigt att rätt mat serveras åt rätt matgäst, så det är ett verkligt stort ansvar.

I Zachariasskolans centralkök är det en skild person som har hand om dietmaten, detta roteras mellan tre personer. Vilket gör att samma person inte kokar maten alla veckor.

I Jeppo och i Munsala skola är det samma person som kokar vanliga maten som även ska koka dietmaten, därför ska alla få samma tillägg.

För att få tillägget krävs en dietkocks examen. Vilket alla kockar har möjlighet att ta.

20.3.2023

Veronika Franzén

Kosthålls- och städchef, Nykarleby Stad

NKBY/605/01.02.00/2022

23 § **Anhållan om individuellt tillägg; skolsekreterare Zachariasskolan**

Tidigare behandling:

Personalsektionen 24.10.2022, 54 §

Personalsektionen 28.11.2022, 61 §

Personalsektionen 24.10.2022, 54 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Bildningschefen anhåller om individuellt tillägg åt skolsekreterare vid Zachariasskolan enligt bilaga.

Beslutet delges lönesekreterare E.N, skolsekreterare A.L och bildningsdirektör T.T-E.

Bilaga: Anhållan om individuellt tillägg skolsekreterare Zachariasskolan

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen godkänner anhållan.

Personalsektionens beslut:

Ärendet återremitterades för vidare utredning. Utbetalningen av det individuella tillägget fryses tills ärendet behandlats på nytt i personalsektionen.

Personalsektionen 28.11.2022, 61 §

Beredning: stadsdirektör Martin Norrgård

Bildningsdirektören har inom skolväsendets administrativa timresurs tilldelat en ersättning för två anställda, skolsekreterare Maria Kronqvist från 1.8.2022 och Annika Lillqvist från 1.8.2020. Timresursen fördelas läsårsvis.

Annika Lillqvist har tilldelats en ersättning på 350,01 € och Maria Kronqvist en ersättning på 116,67 €.

Personalsektionen är det organ som handhar lönebeslut enligt stadens förvaltningsstadga och direktiven om intern kontroll. Stadsdirektören och personalchefen har därmed lyft ärendet till personalsektionen till dess möte 24.10.2022. I och med att ärendet återremitterats har personalchefen och stadsdirektören

fått i uppdrag att göra en utredning hur eventuella individuella lönetillägg påverkar den interna lönesituationen inom staden och till vilken grad de utlovade ersättningarna följer stadens linje vad beträffar individuella lönetillägg i allmänhet. Samtidigt har en närmare analys gjorts på hur de utlovade ersättningarna kan anses vara motiverade utan att göra en uppdatering av arbetsbeskrivningen. En uppdatering av arbetsbeskrivningen skulle dock medföra större konsekvenser inom hela stadens allmänna förvaltning.

Eftersom de individuella tilläggen redan är utlovade till berörda personer och eftersom bildningsavdelningen signalerat att situationen skulle bli ohållbar inom bildningens förvaltning finns det skäl att godkänna de individuella tilläggen för detta läsår (2022 – 2023).

I och med att detta ärende utretts grundligt finns det orsak att inom snar framtid se över stadens linje vad beträffar individuella lönetillägg och kontrollera så att processerna går, och har gått, rätt till enligt stadens direktiv och riktlinjer.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen godkänner anhållan om individuella lönetillägg.

Personalsektionens beslut:

Stadsdirektörens förslag godkändes.

Personalsektionen 28.3.2023, 23 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Bildningsdirektören anhåller om individuellt tillägg åt skolsekreterare vid Zachariasskolan enligt bilaga.

Beslutet delges bildningsdirektören, skolsekreterare vid Zachariasskolan och lönesekreterare E.N

Bilaga: Anhållan om individuellt tillägg skolsekreterare Zachariasskolan.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen godkänner anhållan om individuellt tillägg.

Personalsektionens beslut:

Stadsdirektörens förslag godkändes.

Anhållan till personalsektionen

Ärende: Individuellt tillägg

Anhåller härmed om ett fortsatt individuellt tillägg för skolsekreterare Annika Lillqvist för tiden 1.8.2023-31.7.2024. Föreslår en ersättning som motsvarar 3 vt (116,81/vt) för en klasslärare (nuläge: nivå i mars 2023 350,01 €), ersättningen justeras av allmänna löneförhöjningar.

De budgeterade veckotimmarna ingår i skolväsendets timresurs/ ikt administration .

Annika Lillqvist är en av huvudanvändarna i de digitala plattformerna Wilma, Primus, Kurre och Koski. Uppgiften omfattar administration och koordinering av programmen och verktygen samt handledning i de digitala plattformerna främst inom den grundläggande utbildningen. Uppgiften omfattar även ett uppföljningsansvar.

I Koski samlas uppgifterna om studieprestationer och studierätt i en och samma tjänst. Koski är en förkortning av "Kansallisten opiskeluokeuksien ja suoritusten keskitetty integraatiopalvelu". Informationen samlas in via gränssnitt direkt från utbildningsarrangörernas administrationssystem för studerande. Från Koski överförs uppgifterna direkt till Studieinfo för gemensam ansökan.

I programmet Wilma baserar sig systemarkitekturen i allt högre grad på mikrotjänster, d.v.s. separata moduler som Visma eller andra samarbetspartners levererar. Alla uppgifter som skrivs in i Wilma sparas direkt i underliggande databaser såsom Kurre och Primus.

Uppgiften kräver starkt IKT kunnande, program- och kodhantering.

Bildningsdirektör

Teresia Tötterman-Engström

Nykarleby 23.3.2023

NKBY/606/01.02.00/2022

24 § **Anhållan om individuellt tillägg; skolsekreterare Topeliusgymnasiet**

Tidigare behandling:

Personalsektionen 24.10.2022, 55 §

Personalsektionen 28.11.2022, 62 §

Personalsektionen 24.10.2022, 55 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Bildningschefen anhåller om individuellt tillägg åt skolsekreterare vid Topeliusgymnasiet enligt bilaga.

Beslutet delges skolsekreterare M.K, lönesekreterare E.N och bildningsdirektör T.T-E.

Bilaga: Anhållan om individuellt tillägg skolsekreterare Topeliusgymnasiet.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen godkänner anhållan.

Personalsektionens beslut:

Ärendet återremitterades för vidare utredning. Utbetalningen av det individuella tillägget fryses tills ärendet behandlats på nytt i personalsektionen.

Personalsektionen 28.11.2022, 62 §

Beredning: stadsdirektör Martin Norrgård

Bildningsdirektören har inom skolväsendets administrativa timresurs tilldelat en ersättning för två anställda, skolsekreterare Maria Kronqvist från 1.8.2022 och Annika Lillqvist från 1.8.2020. Timresursen fördelas läsårsvis.

Annika Lillqvist har tilldelats en ersättning på 350,01 € och Maria Kronqvist en ersättning på 116,67 €.

Personalsektionen är det organ som handhar lönebeslut enligt stadens förvaltningsstadga och direktiven om intern kontroll. Stadsdirektören och personalchefen har därmed lyft ärendet till personalsektionen till dess möte 24.10.2022. I och med att ärendet återremitterats har personalchefen och stadsdirektören fått i uppdrag att göra en utredning hur eventuella individuella lönetillägg på -

verkar den interna lönesituationen inom staden och till vilken grad de utlovade ersättningarna följer stadens linje vad beträffar individuella lönetillägg i allmänhet. Samtidigt har en närmare analys gjorts på hur de utlovade ersättningarna kan anses vara motiverade utan att göra en uppdatering av arbetsbeskrivningen. En uppdatering av arbetsbeskrivningen skulle dock medföra större konsekvenser inom hela stadens allmänna förvaltning.

Eftersom de individuella tilläggen redan är utlovade till berörda personer och eftersom bildningsavdelningen signalerat att situationen skulle bli ohållbar inom bildningens förvaltning finns det skäl att godkänna de individuella tilläggen för detta läsår (2022 – 2023).

I och med att detta ärende utretts grundligt finns det orsak att inom snar framtid se över stadens linje vad beträffar individuella lönetillägg och kontrollera så att processerna går, och har gått, rätt till enligt stadens direktiv och riktlinjer.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen godkänner anhållan om individuella lönetillägg.

Personalsektionens beslut:

Stadsdirektörens förslag godkändes.

Personalsektionen 28.3.2023, 24 §

Beredning: personalchef Kristina Wikblad

Bildningsdirektören anhåller om individuellt tillägg åt skolsekreterare vid Topeliusgymnasiet.

Beslutet delges skolsekreterare vid Topeliusgymnasiet, bildningsdirektören och lönesekreterare E.N.

Bilaga: Anhållan om individuellt tillägg skolsekreterare Topeliusgymnasiet.

Stadsdirektör Martin Norrgårds förslag:

Personalsektionen godkänner anhållan.

Personalsektionens beslut:

Stadsdirektörens förslag godkändes.

Anhållan till personalsektionen

Ärende: Individuellt tillägg

Anhåller härmed om ett fortsatt individuellt tillägg för skolsekreterare Maria Kronqvist för tiden 1.8.2023-31.7.2024. Föreslår en ersättning som motsvarar 1 vt för en klasslärare (nivå mars 2023: 116,67 €), ersättningen justeras med allmänna löneförhöjningar.

Den budgeterade veckotimmen ingår i skolväsendets timresurs/ikt administration.

Maria Kronqvist är en av huvudanvändarna i de digitala plattformerna Wilma, Primus, Kurre och Koski samt Valpas (uppföljning- och tillsynstjänst). Uppgiften omfattar administration och koordinering av programmen främst på gymnasiet.

I Koski samlas uppgifterna om studieprestationer och studierätt i en och samma tjänst. Koski är en förkortning av "Kansallisten opiskeluokeuksien ja suoritusten keskitetty integraatiopalvelu". Informationen samlas in via gränssnitt direkt från utbildningsarrangörernas administrationssystem för studerande. Från Koski överförs uppgifterna direkt till Studieinfo för gemensam ansökan.

I programmet Wilma baserar sig systemarkitekturen i allt högre grad på mikrotjänster, d.v.s. separata moduler som Visma eller andra samarbetspartners levererar. Alla uppgifter som skrivs in i Wilma sparas direkt i underliggande databaser såsom Kurre och Primus.

Uppgiften kräver starkt IKT kunnande, program- och kodhantering.

Bildningsdirektör

Teresia Tötterman-Engström

Nykarleby 23.3.2023

ANVISNING FÖR BEGÄRAN OM OMRÖVNING OCH BESVÄR

Besvärsförbud

Eftersom beslut nedan endast gäller beredning eller verkställighet, kan enligt kommunallagen omprövningsbegäran inte framställas eller kommunalbesvär anföras över beslutet.

Paragrafer: 13 – 17, 19 - 20

	<u>Paragrafer</u>
Begäran om omprövning:	18, 21 - 24
Anförande av kommunalbesvär:	
Anförande av förvaltningsbesvär:	
Annat besvär: Upphandlingsrättelse/besvär	

Protokollet har gjorts tillgängligt i det allmänna datanätet: 3.4.2023
Beslutet har delgetts parten genom ett brev som avsändes:
Beslutet har delgetts parten genom ett e-postmeddelande som avsändes:

ANVISNINGAR OM HUR MAN BEGÄR OMRÖVNING

Den som är missnöjd med detta beslut kan begära omprövning skriftligt. Ändring i beslutet får inte sökas genom besvär hos domstol.

Rätt att begära omprövning

Omprövning får begäras av:

- den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (*part*), och
- kommunmedlemmar.

Tidsfrist för begäran om omprövning

Omprövning ska begäras inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

Begäran om omprövning ska lämnas in till Nykarleby stads registratur senast under tidsfristens sista dag innan registraturen stänger.

En *part* anses ha fått del av beslutet sju dagar efter att brevet sändes, om inte något annat visas. Vid vanlig elektronisk delgivning anses parten ha fått del av beslutet den tredje dagen efter att meddelandet sändes, om inte något annat visas.

En *kommunmedlem* anses ha fått del av ett beslut sju dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.

Dagen för delfåendet räknas inte med i tidsfristen för begäran om omprövning. Om den sista dagen för omprövningsbegäran infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julafton, midsommarafton eller en helgfri lördag, får omprövning begäras den första vardagen därefter.

Omprövningsmyndighet

Omprövning begärs hos personalsektionen.

Registraturens kontaktinformation: Nykarleby stad

Postadress: PB 29, 66901 Nykarleby
Besöksadress: Topeliusesplanaden 7, 66900 Nykarleby
E-postadress: nykarleby.stad@nykarleby.fi
Telefonnummer: 06 7856 111

Registraturen är öppen måndag–fredag kl. 8 – 16.

Omprövningsbegärens form och innehåll

Omprövning ska begäras skriftligt. Också elektroniska dokument uppfyller kravet på skriftlig form.

I omprövningsbegäran ska uppges:

- det beslut i vilket omprövning begärs
- hurdan omprövning som begärs
- på vilka grunder omprövning begärs.

I omprövningsbegäran ska dessutom uppges namnet på den som har begärt omprövning samt personens hemkommun, postadress och telefonnummer.

Om omprövningsbeslutet får delges som ett elektroniskt meddelande ska också e-postadress uppges.

Protokoll

Protokollsutdrag och bilagor som gäller beslutet kan begäras hos Nykarleby stads registratur eller via www.nykarleby.fi