

## **OPERATIVT AVTAL 2020**

### **Stadsmiljösektorn**

#### **Nämnd: Sydvästra Finlands avfallshanteringsnämnd**

Avtalets syfte:

I detta avtal kommer nämnden och Stadsmiljösektorn överens om utgångspunkterna, målen och resurserna gällande nämndens verksamhet.

#### **1 Utgångspunkter**

##### **1.1 Kort beskrivning av verksamheten**

Sydvästra Finlands avfallshanteringsnämnd är i enlighet med i kommunallagen en del av Åbo stads organisation och i enlighet med avfallslagen den regionala avfallshanteringsmyndigheten i 17 kommuner.

## 1.2 Förändringsfaktorer i omvärlden

Det år 2018 i EU godkända avfallsdirektivet och till det hänförelse förordningar orsakar förändringar i avfallslagstiftningen i Finland. De centrala målen i EU:s avfallsförordning är att minska mängden avfall samt öka återanvändningen och återvinningen. Miljöministeriet har inlett en reform av avfallslagstiftningen på våren 2019 och lagändringarna väntas träda i kraft år 2020. Miljöministeriets mål är att för sin del lyfta fram Finland som ett föregångsland inom cirkulär ekonomi.

Besluten om transportsystem för fast avfall och slam påverkar avfallshanteringsmyndighetens verksamhet särskilt i fråga om administrationen av transportregistret.

Nyckeltal som beskriver behovet av tjänster	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Invånarantal i kommunerna i verksamhetsområdet</b>			415635	417508	418770					
<b>Antalet hushåll i kommunerna i verksamhetsområdet</b>			209039	207560	210183					
<b>Antalet bostads- och fritidsbyggnader i verksamhetsområdet</b>			130044	130231	130850					

## 1.3 Utvecklingsplan för verksamheten och strategiska insatsområden

Se stadsmiljösektorns strategiska avtal

## 2 Ekonomiska mål

### 2.1 Anslag

1 000 €	UTFALL 2018	TAM 2019	BUDGE T 2020
Intäkter	63	107	269
Utgifter	64	107	269
Netto	-1	0	0
Ändring-%		0	0

Personalkostnaderna med undantag av mötesarvodena ingår i stadsmiljösektorns budget för år 2019, för år 2020 i avfallshanteringsnämndens budget.

## 3 Resursanvändning

### 3.1 Användning av arbetskraft

<b>Avfallshanteringsnämnden, sammanlagt</b>	UTFALL 2018	TAM 2019*	BUDGE T 2020
Årsverken			4
Löner och arvoden *(1 000 euro)	28*	27*	209

\*omfattar endast mötesarvoden, eftersom personalkostnaderna ingår i stadsmiljönämndens avtal. Från och med år 2020 4 dagsverken avfallshanteringsnämnden

## Verksamhetsmål

### 4.1 Operativa mål

Mål som härleds ur strategin

Målet för det strategiska avtalet (hänvisning)	Den strategiska riktlinjens identifikation/underställda mål	Serviceområdets mål	BUDGET 2020 mätinstrument	Mätningens uppföljningsintervall	Ansvarig enhet
Cirkulär ekonomi/Materialåtervinning och utnyttjande av avfall (KS8)	3.3.6	Verkställande av Sydvästra Finlands avfallshanteringspolitiska program 2017- 2022	Se avsnitt 4.2 i det strategiska avtalet och avsnitt 6.1 i det operativa avtalet	1 år	Miljöskydd
Mer information: I tabellen anges målen för avsnitt 4.1 och 4.2 i det strategiska avtalet som gäller Sydvästra Finlands avfallshanteringsnämnd.					

### Övrigt

Motiveringen för målet (=varifrån härleds målet, t.ex. ett program eller en norm)	Serviceområdets mål	BUDGET 2020 mätinstrument	Mätningens uppföljningsintervall	Ansvarig enhet
Avfallshanteringsmyndighetens uppgifter	Det beslutas om avfallstransportsystemet för slamhantering	Har beslutet vunnit laga kraft?	1 år	Miljöskydd
Avfallshanteringsmyndighetens uppgifter	Införande av en taxa för slamhantering inom hela verksamhetsområdet och eventuellt en enhetlig taxa för slamhantering	Har beslutet vunnit laga kraft?	1 år	Miljöskydd
Avfallshanteringsmyndighetens uppgifter	Utveckling av e-tjänster inom avfallshanteringen	Antal elektroniska ansökningar	1 år	Miljöskydd
Tilläggsgrund: Beslutet om transport av fast avfall har överklagats på nytt och behandlingen av ärendet är fortfarande under arbete. Införandet av en enhetlig taxa gällande slamhanteringen har fördröjts till följd av att förhandlingarna med rengöringsverket i Salo har fördröjts. Dessutom har beslutet om taxa överklagats till Åbo förvaltningsdomstol.				

## Verksamhetsmål

5 Personalens välmående och arbetslivets kvalitet

## 5.1 Stadens gemensamma mål för välbefinnandet i arbetet

Insatsområdet i personalprogrammet	Sektorns mål BUDGET 2020	Serviceområdets mål BUDGET 2020
	Målen presenteras i Stadsmiljösektorns strategiska avtal	Målen presenteras i Stadsmiljösektorns strategiska avtal

## 5.1 Personalens välmående (ss)

Insatsområdet i personalprogrammet	Stadens mål 2018–2021	Åtgärder	Mätinstrument	Målsiffror (Sektor)	Sektorns åtgärder för att uppnå målet
Arbetet ökar välmåendet	1. Medarbetarkompetens hjälper oss uppnå målen	1.A. Utveckling av medarbetarkompetens och ledarskap: <ul style="list-style-type: none"> <li>genom att utnyttja utbildning</li> <li>genom att ge stöd</li> <li>genom att lita på de egna underordnade</li> </ul>	Medarbetarkompetens <ul style="list-style-type: none"> <li>Att hjälpa och visa omtanke *</li> <li>Att ha aktuell information och dela med sig av informationen **</li> </ul> Arbetsgemenskap <ul style="list-style-type: none"> <li>Klimatet på arbetsplatsen *</li> <li>Uppskattning av mitt arbete **</li> <li>Förtroende för arbetskamraterna **</li> </ul> Arbetsgemenskapen stödjer chefsarbetet * / **	<p>&gt;= föregående år (3,25)</p> <p>&gt;= föregående år (3,42)</p> <p>&gt;= föregående år (3,47)</p>	<p>Chefsutbildning och effektivisering av arbetsplatsmöten, införande av ny spelplattform</p> <p>Serviceområdets åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>personalutbildning inom medarbetarkompetens</li> </ul>
	2. Arbetet är säkert och hälsosamt – psykiskt och fysiskt	2.A. Hantering av arbetsförmågan	2.B. Bedömning av faror och olägenheter/riskbedömning	<p>Antal personer utan hälsorelaterad frånvaro (ordinarie)</p> <p>Hur många bedömningar av faror och olägenheter/riskbedömningar har sparats</p>	<p>Ökat antal personer (83 (27,2 %))</p> <p>Minst 25 % av basenheterna inom verksamhetsområdet/år (64 %)</p>

		2.C. Utvecklingsplaner utgående från resultaten Kommun 10 gällande arbetsbörda	Förhållandet mellan arbetsbörda och förvaltning - Omfattande arbetsbörda, lite förvaltning * - Ökad arbetsmängd **	>= föregående år (23,90 %)	Kameraanskaffning till hälsoinspektörerna. Utveckling av kundservicen.
--	--	--	--	----------------------------	--

		2.D. Upplevelser av kundvåld	Upplevelser av kundvåld - Psykiskt våld * / ** - Fysiskt våld eller hot om våld * / **	>= föregående år (24,40 %) (1,90 %)	
	3. Basuppgiften känns meningsfull	3.A. Vi ger en tydlig riktning och tydliga mål	Upplevelsen av hur meningsfullt arbetet känns - Jag upplever mitt arbete som meningsfullt * / ** - Jag upplever att jag utför ett meningsfullt arbete * / **	>= föregående år (4,61) Ja-svar 75 % (84,30 %)	Serviceområdets åtgärder: - Vi förtydligar de värden vi tillämpar
<b>Konstruktiv och kontrollerad förändring – ändring innebär möjligheter!</b>	4. Säkerställande av kompetens vid förändringar	4.A. Aktuella egenkontrollprofiler	Kunskapsnivån för gemensam kompetens i förhållande till uppgiftens kunskapskrav	>= uppgiftens kunskapskrav (2,35/1,92)	Fastställs ledarnas och chefernas kunskapsnivå och behovet av fortbildning. Personalen uppmanas till att delta i personalutbildningar.
		4.B. Förverkligande av årsklockan för ledning av kompetens	Kunskapsnivån för ledarskapskompetens i förhållande till uppgiftens kunskapskrav  Antalet personer som har deltagit i personalutbildningar (procentandel, Årsverken-arbetskraft)  Personalutbildningens tillräcklighet - Genomsnittligt antal personer som har deltagit i utbildningsdagarna/person (rapport om utbildningsplan) - Erfarenhet av fortbildningens tillräcklighet * / **	>= uppgiftens kunskapskrav (2,55/2,16)  >= föregående år (80,80 %)  >= föregående år min. 3 dagar/person (4,9) 75 % av personalen upplever att det är tillräckligt" (69,30 %)	Serviceområdets åtgärder: - personalens deltagande i substansutbildningar inom den egna branschen
	5. Bevarandet av funktionsförmåga och målmedvetenhet vid en förändring	5.A. Upplevelsen av förändring i arbetet	Upplevelse av förändringarnas betydelse i det egna arbetet - Ändringarnas kvalitet * - Upplevelsen av förändring **	>= föregående år (33,80 %)	Målen i skriftlig form. Behandling av förändringar och mål vid arbetsplatsmöten tillsammans med personalen. Användning av konsulter när en ny kultur utarbetas.
		5.B. Att förstå arbetsgemenskapens mål och att kunna nå dem	Upplevelsen av arbetsgemenskapens målstyrning - Medarbetarkompetens: målstyrning * - Arbetsgemenskapens målstyrning **	>= föregående år (3,57)	Serviceområdets åtgärder: - vi förtydligar de värden vi tillämpar - arbetsgemenskapsutbildning för personalen



---

	6. Förmåga att förnyas	6.A. Arbetsgemenskapens förmåga att utveckla sin egen verksamhet	Upplevelserna av arbetsgemenskapens utvecklingsförmåga - Medarbetarkompetens: Utveckling * - Arbetsgemenskapens förmåga att utveckla sin egen verksamhet **	>= föregående år (3,05 %)	Systematiskt behandling av personalens utvecklingsförslag.
--	------------------------	--	--	---------------------------	--

---

<b>Bättre ledarskap</b>	7. Beslutsfattandet och ledarskapet upplevs som rättvist	7.A. Tydliga och transparenta mål som grund för beslutsfattandet	Upplevelserna av rättvist bemötande * / ** Upplevelserna av rättvist beslutsfattande * / **	>= föregående år (3,81) >= föregående år (2,88)	Besluten motiveras bättre och innehållet förklaras för personalen.
	8. Högklassigt chefsarbete	8.A. Chefen får tillräckligt stöd för att kunna uppnå målen	Stödet för chefsarbetet är tillräckligt ***  Stöd från chefen - Chefsstöd * - Stöd och uppmuntran av chefen **	Tillräckligt stöd > 75 % (67 %)  >= föregående år (3,46)	Att fördela chefernas arbetsbörda med hjälp av ändamålsenlig organisering (= chefen har alltför många underordnade). Mer utbildning för cheferna.  Serviceområdets åtgärder: - föreslås tillräckliga chefsresurser för den strategiska personaladministrationen
	9. Samarbete och delaktighet	9.A. Samarbetet i ordning inom sektorerna  9.B. Att säkerställa informationsflödet på arbetsplatsen  9.C. Strategiskt styrda utvecklingssamtal	Att känna till kraven för samarbete ***  Mötespraxis på arbetsplatsen garanterar att informationsflödet och kommunikationen är tillräckliga ***  Att genomföra utvecklingssamtal och nyttan av dessa - Utvecklingssamtalens genomförandeprocent * / ** - Nyttan av individuella utvecklingssamtal * / **	Antalet personer som svarade ja > 75 % (94 %)  Antalet personer som svarade ja > 75 % (72 %)  >= föregående år (59,20 %) (32,10 %)	Att utveckla kommunikationsmetoder inom administrationen av informationsflödet. Att satsa ännu mer på arbetsplatsmöten  Serviceområdets åtgärder: - kommunikationsutbildning för personalen  Nyttan av utvecklingssamtal förbättras genom att erbjuda personalen och cheferna utbildning i hur man genomför ett nyttigt utvecklingssamtal

\* Kommun10 / \*\* Förfrågningssamtal / \*\*\*Chefsbarometer

## 6 Nyckeltal

### 6.1 Målinriktade nyckeltal

Nyckeltal	Typ	UTFALL 2018	BUDGE T 2019	Bedömning av utfallet 2019	BUDGE T 2020	Uppföljningsinter vall
Beslut om prissänkning av avfallsavgifter och påminnelser om avfallsavgifter	V	492	500	250–300	400	1 år
Beslut om undantag från avfallsbestämmelserna	V	27	100	40	70	1 år
Materialåteranvändning och återvinning av avfall		98,2 %	minst 98 %	98,5 %	minst 98 % ökar	1 år
- Återvinning av samhällsavfall totalt		19,6 %	ökar	20 %		
- Materialåtervinning av samhällsavfall		78,6 %				
- Energiåtervinning av samhällsavfall						

Nyckeltalstyp

V= Volym, L/V=Kvalitet/genomslagskraft S/P=Tillgång/täckning, T/T=Produktivitet/ekonomisk aspekt