
Personalberättelse 2014



Kauniaisten kaupunki
Grankulla stad

Innehåll

1. Inledning	2
1.1. Mål.....	2
1.2. Organisation	3
1.3. Personalsektionen	3
2. Personal.....	3
3. Kompetens- och prestationsledning.....	7
4. Avlöning och premiering	8
4.1. De kommunala avtalen	8
4.2. Personalkostnader	9
4.3. Lönesubvention och sysselsättning.....	10
4.4. Premiering och anställningsförmåner	10
4.4.1. Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering	10
4.4.2. Personalutbildning	11
4.4.3. Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet.....	12
4.4.4. Uppvakning av anställda	12
4.4.5. Tjänstebostäder	12
4.4.6. Personalbiljett	13
5. Arbetshälsa.....	13
5.1. Företagshälsovård	13
5.2. Sjukfrånvaro.....	15
5.3. Arbetarskyddsverksamhet.....	17
5.4. Olycksfall i arbetet.....	17
5.5. Arbetstillfredsställelse	18
6. Samarbete.....	18
7. Kommunikation på arbetsplatsen	19
8. Jämlikhet, likabehandling och mångfald	19
9. Pensionsavgång.....	21

1. Inledning

Grankulla stad främjar personalens välbefinnande och tillgången på arbetskraft vid rekryteringar. Som arbetsgivare verkar staden för att främja resultatrikt och produktivt arbete och god kvalitet i arbetslivet samt garantera sin personal möjligheter att arbeta effektivt, använda sin kompetens, visa engagemang och att lyckas. Som ett inslag i utvecklandet av kvalitet i arbetslivet försöker vi också främja olika former av sammanjämknings av arbetet och familjelivet samt flexibla arbetstider.

För att främja en god ledarkompetens ordnade staden i samarbete med Kyrksläatts kommun och Omnia en omfattande utbildning som förbereder för specialyrkesexamen i ledarskap.

Ansvariga aktörer för ett utvecklings- och forskningsprojekt som undersöker jämställdhetsfrågor var bl.a. Hanken och Jyväskylä universitet.

Grankulla fortsatte samarbetet med närståendevårdarförbundet för att utveckla medel för staden att som arbetsgivare stödja anställda som verkar som närståendevårdare. Bl.a. Helsingfors universitet deltar i projektet som samarbetspart.

Staden försökte påverka sjukfrånvaron med hjälp av en modell för tidigt uppmärksammande, där det i samarbete mellan personalen, cheferna, företagshälsovården samt vid behov personalförvaltningen och arbetarskyddet reds ut hur man kunde hjälpa anställda att klara av arbetet efter lång frånvaro och om arbetsmiljön har något samband med sjukfrekvensen. Vidare utreddes hur staden som arbetsgivare kunde stödja och sporra de anställda att själv sköta om sin hälsa och kondition. Arbetshandledning användes för att reda ut problem i arbetsgemenskapen. Även individuell arbetshandledning kunde fås vid behov.

Positiv inställning till utbildning, satsningar på personalens kompetens och ett gott arbetsklimat utgör konkurrensfördelar vid rekrytering och höjer arbetsgivarprofilen. Samarbetet med flera universitet fortsatte i syfte att skapa praktikplatser särskilt för högskolestuderande med inriktning på kommunalförvaltning. På det sättet och därtill med hjälp av sommarjobb och sommarjobbsedlar för ungdomar har vi försökt göra staden bättre känd och det kommunala arbetet mer attraktivt.

1.1. Mål

Grankulla är en framtidsorienterad, människonära stad som respekterar sitt kulturarv och vars trivsamma miljö och tidsenliga tvåspråkiga tjänster främjar den gemensamma välfärden. Stadsfullmäktige har fastställt följande värden som ska styra verksamheten:

- Trygg närhet genom livet
- Äkta gemenskap
- Levande tvåspråkighet
- Närhet till naturen
- Smidig utveckling

Personalens förutsättningar att klara av sitt arbete stöds med hjälp av utbildning, träning och arbetshandledning, samtidigt som staden främjar välbefinnandet vid arbetsenheterna, där mångfald och tolerans står högt i kurs. I målen ingick också att sjukledigheterna ägnas uppmärksamhet, och tillsammans med företagshälsovården försöker staden hjälpa personalen att må bra, behålla hälsan och arbetsförmågan samt förlänga den yrkesverksamma tiden.

1.2. Organisation

Stadens organisation är indelad i tre **sektorer**, som har hand om servicen inom bildningen, social- och hälsovården samt samhällstekniken. Allmänna förvaltningens uppgift är att samordna de förtroendevaldas och förtroendeorganens arbetsförutsättningar samt dra försorg om den praktiska förvaltningen och ekonomin.



Figur 1: Grankulla stads organisation 2014

Den centraliserade **personal- och löneförvaltningens** delområden var bl.a. personal- och lönepolitik, stöd för ledarskapet, personalutveckling, stödsysselsättning, löneförvaltning och löneutbetalningar. Personalförvaltningen ansvarar också för företagshälsovården och arbetarskyddet, som båda har som ambition att trygga organisationens optimala funktion inom ramen för sina resurser. Som ett led i personalutvecklingen stödde staden verksamheten för främjande av arbetshälsan och arbetsförmågan.

1.3. Personalsektionen

Under stadsstyrelsen lyder en av styrelsen tillsatt personalsektion, som sköter sådana personalfrågor som åligger staden centraliserat i dess egenskap av arbetsgivare. Personalsektionen ska också utveckla och samordna stadens personalförvaltning och personalpolitik.

Ordinarie ledamöter

Finn Berg, ordf.
Tiina Rintamäki-Ovaska, v. ordf.
Veronica Rehn-Kivi

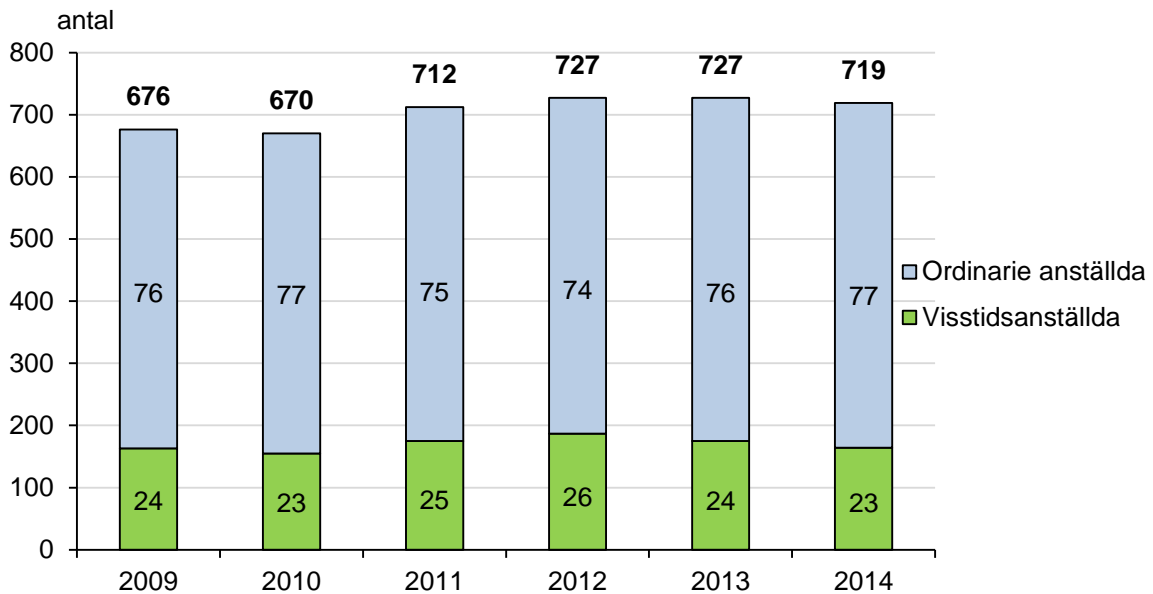
Personliga ersättare

Stefan Stenberg
Marianne Kivelä
Anna Lena Karlsson-Finne

Stadsdirektören är permanent sakkunnig och personalchefen föredragande i personalsektionen.

2. Personal

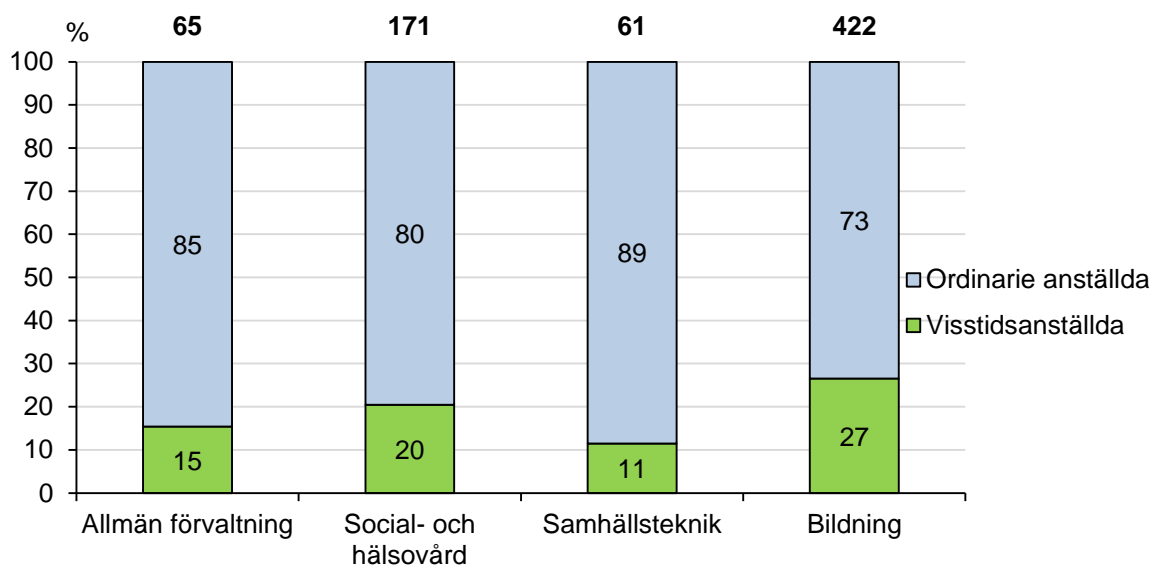
Antalet anställda **31.12.2014 var 719** (året innan 727). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (77 %) och visstidsanställningar (23 %) som var i kraft den dagen.



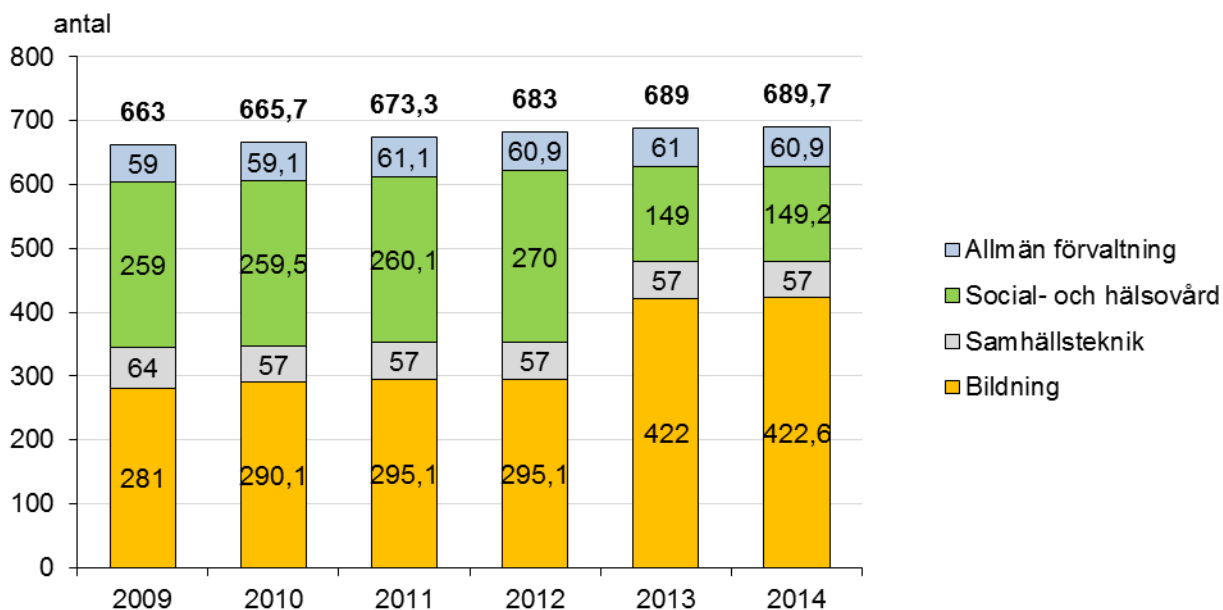
Figur 2: Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen 2009–2014

I antalet anställda ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12. Således är t.ex. alla familjelediga och deras vikarier medräknade. Som visstidsanställda betraktas också alla ordinarie anställda vars provotid ännu pågår.

Enligt de personalpolitiska riktlinjerna anställs personalen i regel i anställningsförhållande som gäller tills vidare. Största delen av personalen var fast anställda. Av de visstidsanställda var de flesta vikarier, främst inom social- och hälsovården samt i skolor. En del av de visstidsanställda anställs utan befattning, vilket förklarar skillnaden mellan antalet anställda och antalet befattningar. Utan befattning anställs bl.a. assistenter för barn som behöver särskilt stöd, ofta på grund av brådskande behov, t.ex. mitt under terminen.

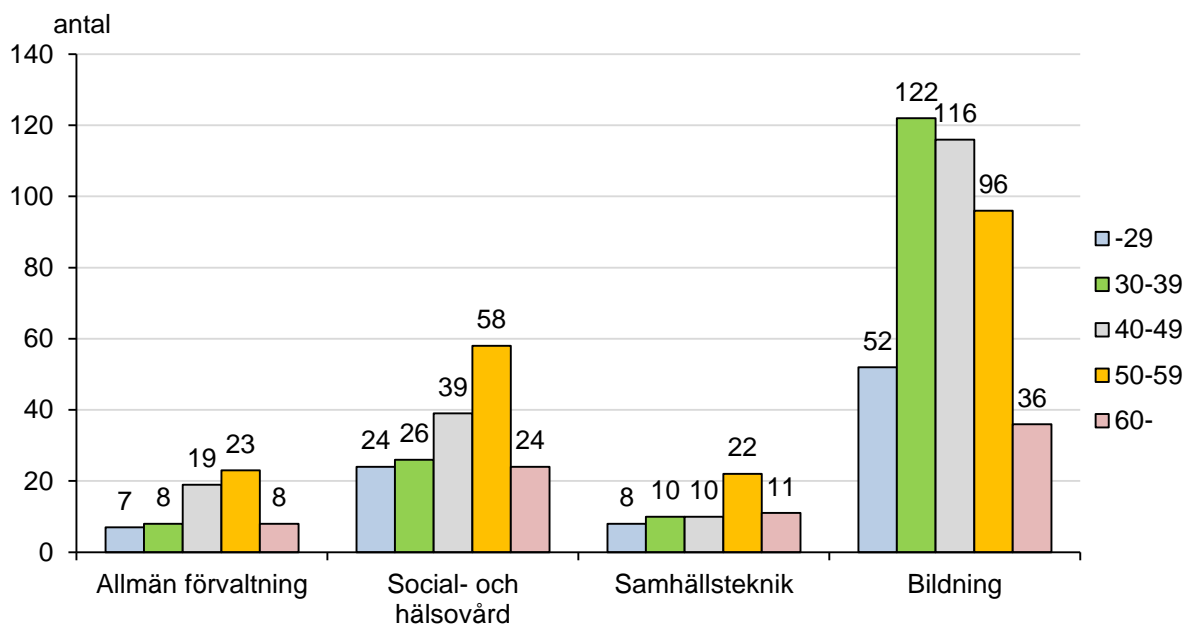


Figur 3: Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis 2014



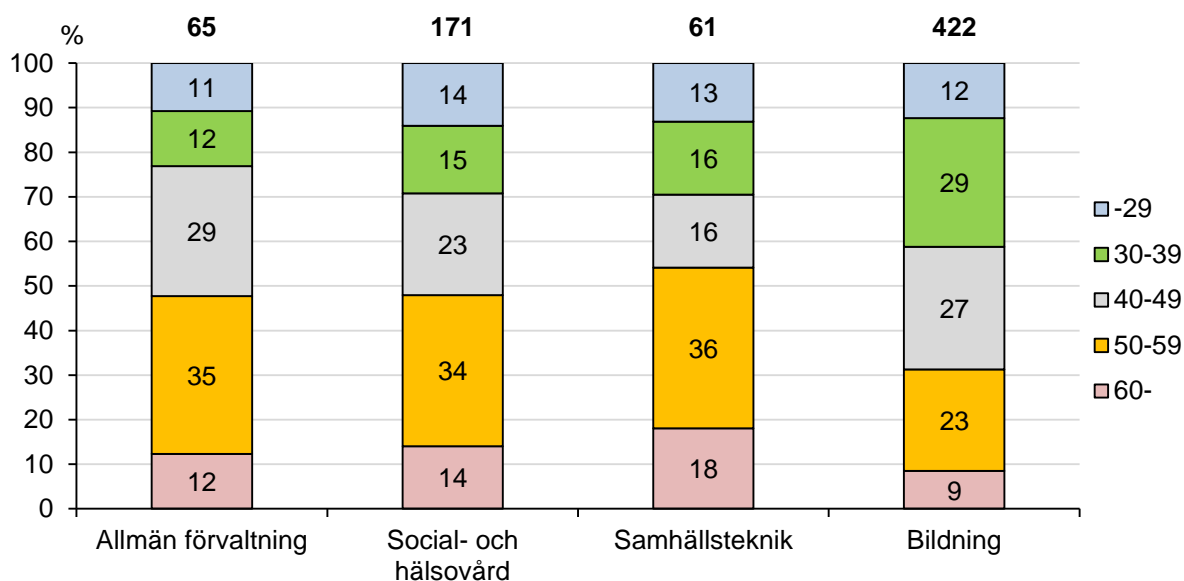
Figur 4: Antalet tjänster och befattningar 2009–2014¹

Personalförvaltningen producerar egna tabeller över åldersstrukturen åt sektorerna. Dessa kan då med framförhållning planera omorganiseringar och placeringar av personal i olika uppgifter, eventuell omskolning o.s.v. i syfte att trygga tillräcklig kompetens och resurstilldelning inom sektorerna. Sektorerna ansvarar själva för planeringen.



Figur 5: Personalens åldersfördelning (antal personer) sektorsvis 2014

¹ Småbarnsfostran med sina 127 befattningar överfördes från social- och hälsovården till bildningssektorn 1.1.2013. För att underlätta jämförelsen har antalet befattningar i småbarnsfostran beaktats som en del av bildningssektorn också vad gäller åren 2009-2012.

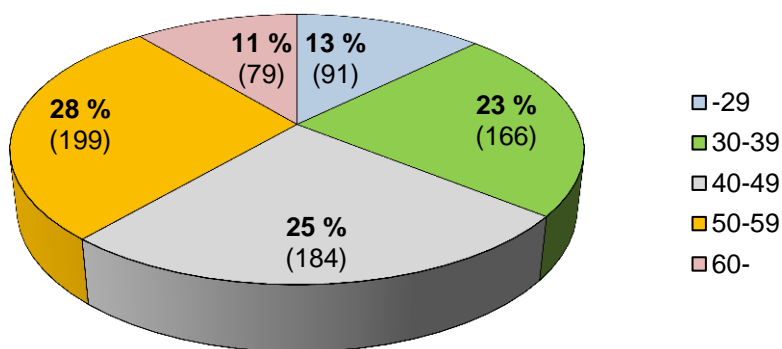


Figur 6: Personalens åldersfördelning (procent) sektorsvis 2014

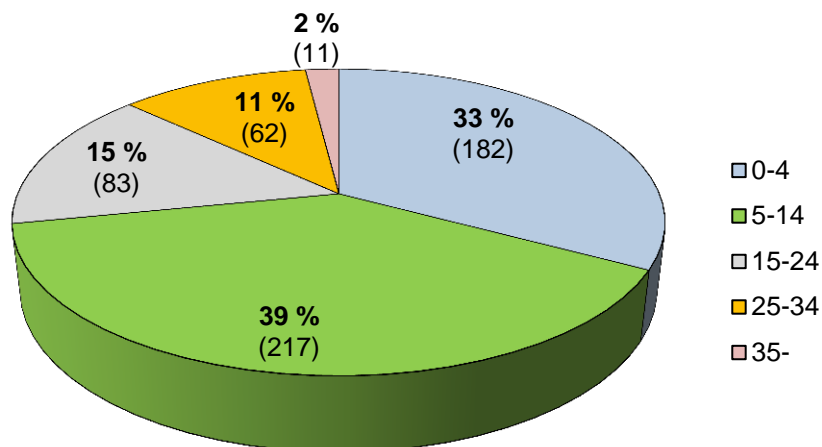
Personalens åldersstruktur, eventuellt kompetensunderskott på grund av pensioneringar samt åtgärder med anledning av dessa behandlas närmare tillsammans med cheferna och personalförvaltningen i anslutning till sektorernas personalplanering. Pensionsåldern är för närvarande i Finland 63–68 år. I Grankulla var medelåldern hos dem som gick i ålderspension 64 år.

Personalens medelålder är 44,6 år. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. Anställningens genomsnittliga varaktighet var 11 år.

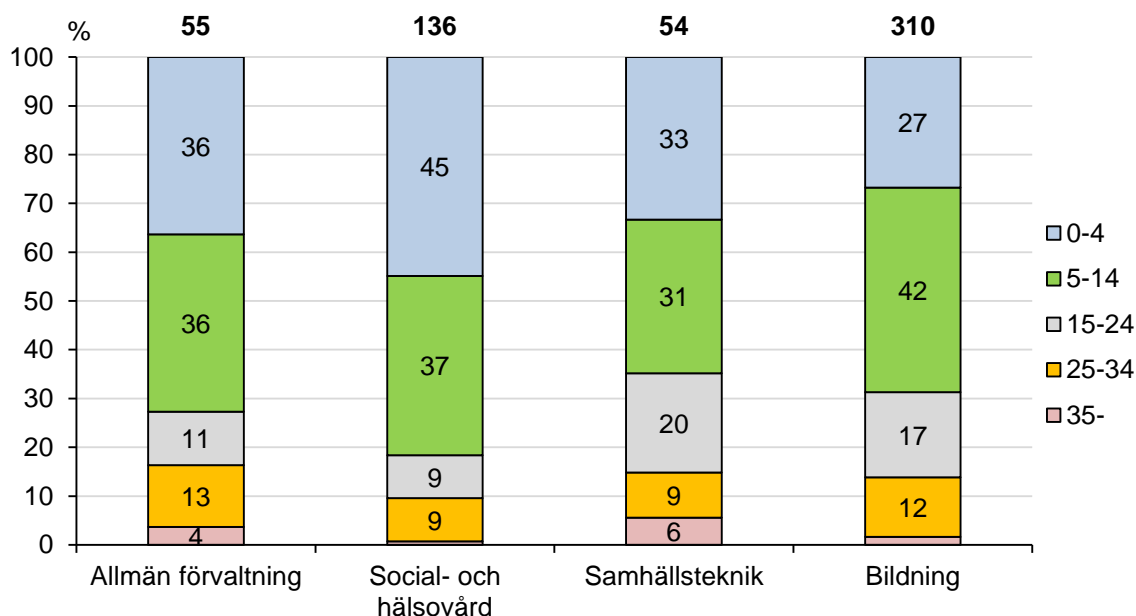
I slutet av 2014 hade 2,9 % av Grankullas ordinarie personal invandrarbakgrund. Som personer med invandrarbakgrund betraktas enligt gängse praxis de som talar något annat språk än finska eller svenska som hemspråk.



Figur 7: Personalens åldersfördelning 2014



Figur 8: Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2014



Figur 9: Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2014

3. Kompetens- och prestationsledning

Som arbetsgivare erbjuder staden sin personal möjligheter att utöka och upprätthålla kompetensen samtidigt som hela organisationen och arbetsenheterna utvecklas.

Arbetsenheternas självvärdering och fastställande av utvecklingsbehoven i förhållande till stadens värderingar och mål är ett inslag i stadens strategiprocess. Arbetsenheterna planerar och utvärderar sin verksamhet och fastställer den kompetens hos enheten och individerna som behövs för att målen ska kunna nås. Utvärderingen är till hjälp när det gäller att finna arbetsenheternas och individernas utvecklingsutmaningar i förhållande till målen och strategierna.

De utvecklings-, målsättnings- och utvärderingssamtal som cheferna för med sina medarbetare är ett viktigt ledningsverktyg. De gemensamma samtalen är det viktigaste instrumentet inom kompetens- och prestationsledningen, och i samband med dem utvärderas också den individuella arbetsprestationen, samtidigt som eventuella utvecklingsområden fastställs gemensamt.

Den centraliserade personalutbildningen omfattade bl.a. chefsutbildning. En omfattande chefsutbildning som förberedde för specialyrkesexamen i ledarskap avslutades på hösten.

Den resurs som avsatts för att utveckla arbetsenheterna användes också till arbetshandledning och konsultation för chefer, personal och arbetsenheter.

Personalförvaltningen ansvarar för den centraliserade utbildningen. Sektorerna och resultatområdena ansvarar för den yrkesinriktade påbyggnadsutbildningen inom respektive sektor.

Enhetsvisa utvecklingsprojekt planerades utgående från resultaten av den enkät om arbetsklimatet som genomförts bland de anställda. Om projekten rapporterades till såväl personalsektionen som revisionsnämnden.

Staden deltog i ett jämlikhetsprojekt, som gick ut på att undersöka och utveckla organisationens förmåga till jämlikt bemötande och ledarskap. Målet var att skapa ett system som stöder ledarskapet och i vilket hela organisationen engageras att bära ansvar för jämlikhets- och arbetarskyddsfrågor.

Inom ett projekt där arbetsgivaren stöder och studerar närståendevårdarskap genomförde personalförvaltningen under våren en lång kursserie, där man med hjälp av gemensamt arbete försökte ta fram personliga resurser för att svara mot utmaningarna i rollen som närståendevårdare. Samarbetsparter vid planeringen och verkställandet av kursserien var, förutom Esbo och Grankulla Närståendevårdare och Vänner rf, bl.a. medborgarinstitutet och Filosofian Akademia. Projektet fortsatte under hösten i form av kamratstödmöten. Kurserna har varit öppna även för kommuninvånare som verkar som närståendevårdare.

Staden som arbetsgivare garanterar personalen möjlighet att medverka vid omorganisering och utveckling av verksamheter. Detta sker både inom sektorerna och vid arbetsgivarens och personalrepresentanternas gemensamma möten. Utbildnings- och utvecklingsplaner för personalen har utarbetats på det sätt som den nya lagen förutsätter, och sektorernas personalplanering utvecklas vidare. Utvärderingen av prestationsledningen och premieringen var ett centralt utvecklingsområde under året.

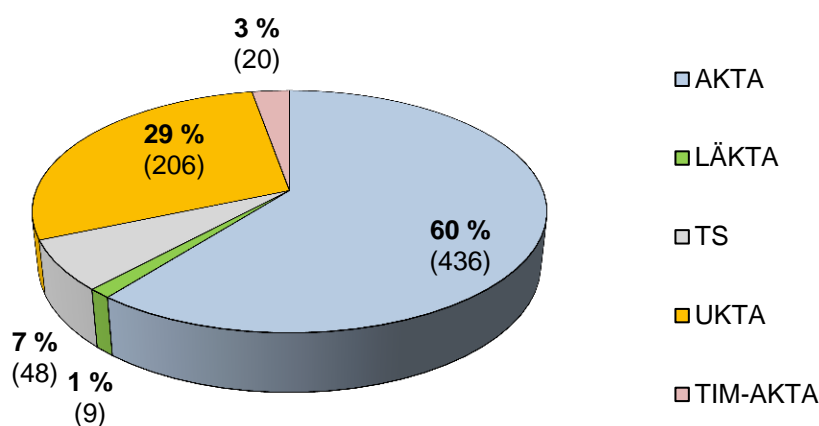
4. Avlöning och premiering

4.1. De kommunala avtalen

Inom den kommunala branschen tillämpas följande avtal: det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal, tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal, arbetskollektivavtalet för timavlönade och tjänstekollektivavtalet för läkare.

Största delen av personalen, 60 %, omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Den näst största avtalsbranschen i Grankulla är undervisningsbranschen (ca 29 %).

Avlöningen i kommunbranschen är baserad på uppgifterna och deras svårighetsgrad samt på arbetsresultaten, yrkesskickligheten och anställningstiden. Den uppgiftsbaserade lönen fastställs i första hand utifrån svårighetsgraden hos de uppgifter som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren sköter och dessutom på basis av bl.a. den allmänna lönenivån inom yrkesgruppen och regionen. Individuellt tillägg kan betalas på basis av individuella arbetsresultat, yrkesskicklighet och andra individuella färdigheter enligt vad som bestämts lokalt. Målet för lönepolitiken är god överensstämmelse mellan lön och individ, alltså att lönen ska bestämmas enligt svårighetsgraden hos varje arbetstagares och tjänsteinnehavares arbete samt de individuella arbetsprestationerna. Nivån på den uppgiftsrelaterade lönen påverkas dels av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, dels av bl.a. den allmänna lönenivån på orten och inom branschen i fråga. Uppgifternas svårighetsgrad jämförs inom samma lönesättningspunkt/lönegrupp.



Figur 10: Kommunala avtal som Grankulla stads personal omfattas av 2014

Det prövningsbaserade individuella tillägget kan grunda sig på goda arbetsresultat, särskilda kunskaper eller specialkompetens som kan vara till nytta på andra områden inom arbetsenheten eller på andra faktorer som är av betydelse för arbetsresultatet (t.ex. samarbetsförmåga, ansvarskänsla, flexibilitet och utvecklingsvilja). Prövningsbaserat tillägg kan beviljas också när en person tar särskilt personligt ansvar för att utveckla sin kompetens, upprätthålla sina kunskaper och dela med sig av dem till förmån för arbetsenheten.

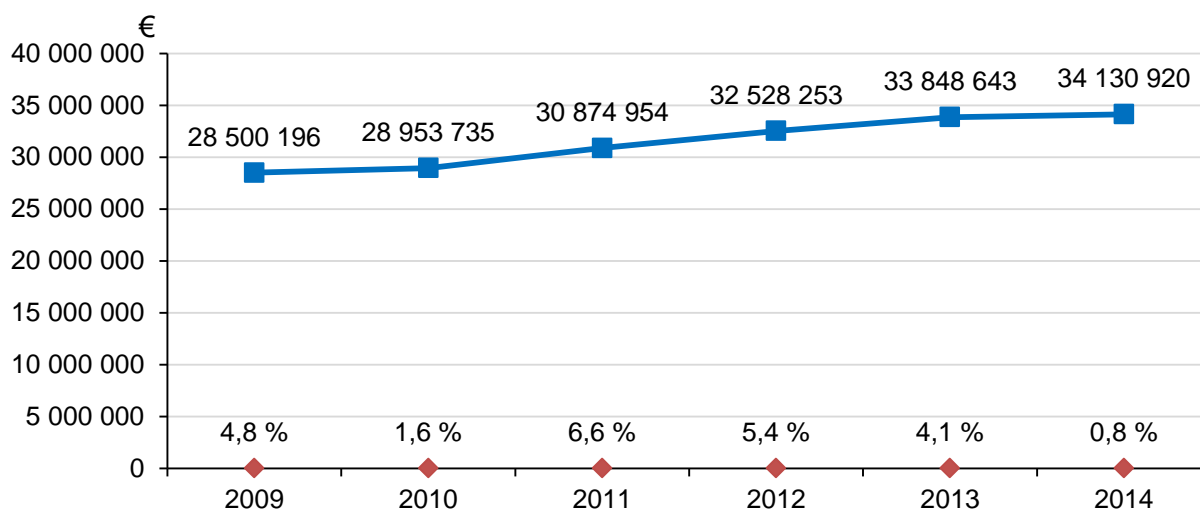
4.2. Personalkostnader

De kommunala avtalen gäller 1.3.2014–31.1.2017. Avtalsperioden består av två kortare perioder, av vilka den ena varar 1.3.2014–31.12.2015 (22 månader) och den andra 1.1.2016–31.1.2017 (13 månader). Efter 31.1.2017 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligt sex veckor innan avtalsperioden går ut.

Den allmänna förhöjningen 1.7.2014 gav tjänsteinnehavarna och arbetstagarna 20 euro mer i månaden i lön.

Tabell 1: Personalkostnader 2014

	BS 2013	Budget 2014	BS 2014	BS/BG Differens 2014	BS/BG Utfall i % 2014
Allmän förvaltning	-3 515 912	-3 400 041	-3 159 279	240 762	92,9 %
Social- och hälsovård	-8 330 059	-8 728 623	-8 655 682	72 941	99,2 %
Samhällsteknik	-3 028 004	-3 395 113	-3 090 936	304 177	91,0 %
Bildning	-18 974 668	-19 922 274	-19 225 024	697 250	96,5 %
TOTALT	-33 848 643	-35 446 051	-34 130 920	1 315 131	96,3 %



Figur 11: Personalkostnader 2009–2014

4.3. Lönesubvention och sysselsättning

Personalförvaltningen har tillsammans med sektorerna förberett sig på förändringarna i arbetslagstiftningen från 1.1.2015, och hela organisationen har engagerats i att ta bära ansvar för sysselsättningsfrågorna. I och med att lagstiftningen ändras, ökar kommunernas ansvar för finansieringen av arbetsmarknadsstödet. Arbetet för att förbättra sysselsättningen fortsätter och utvecklas vidare med arbets- och näringsbyrån och det nya multiprofessionella servicecentret för arbetskraften.

För att främja sysselsättningen ordnade staden tillsammans med lokala företagare ett informationsmöte om olika former av lönesubvention.

Staden stödde under året sysselsättningen för åtta personer med hjälp av olika stödformer.

4.4. Premiering och anställningsförmåner

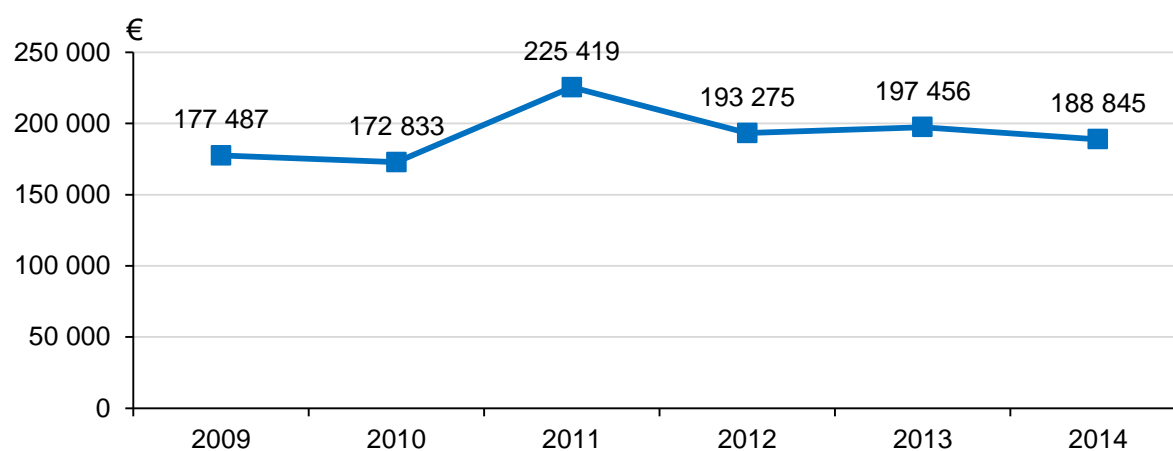
4.4.1. Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering

I Grankulla är engångsarvodet en viktig premieringsform vid sidan av den övriga sporrande lönesättningen. Enligt personalsektionens riktlinjer ska engångsarvodet användas som en form av snabb och omedelbar premiering. Engångsarvodet syftar till att höja personalens arbetsmotivation samt förbättra resultaten och produktiviteten. Det kan ges till en grupp av anställda eller en individ. Till engångsarvodet som element i sporrande avlöning är det

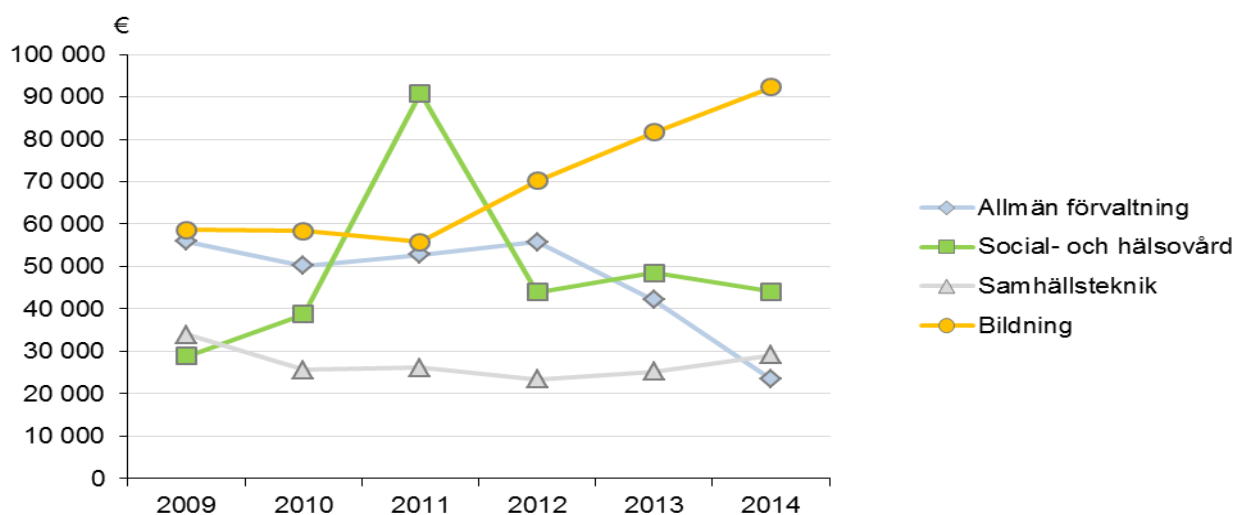
möjligt att använda 0,4 % av kommunens totala lönebelopp för månadsavlönade tjänsteinnehavare och arbetstagare. Här gäller alltså samma princip som tillämpades på de tidigare motivationstilläggen. Enligt avtalen betalas engångsarvoden inom alla avtalsbranscher.

I samband med utvecklandet den sporrande lönesättningen och premieringen utreddes möjligheten att införa ett system med resultatavvoden, eftersom frågan i flera repriser har tagits upp i olika sammanhang inom stadens organisation. Utgående från utredningen stannade personalsektionen för att inte införa ett system med resultatavvoden i det här skedet. För att utveckla resultatrik verksamhet, gott ledarskap och sporrande avlöning förbättrar man prestationsledningen i första hand med hjälp av utvecklings-, målsättnings- och utvärderingssamtal.

4.4.2. Personalutbildning



Figur 12: Kostnaderna för personalutbildning 2009–2014



Figur 13: Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2009–2014²

² Småbarnsfostran med sina 127 befattningar överfördes från social- och hälsovården till bildningssektorn 1.1.2013. För att underlätta jämförelsen har antalet befattningar i småbarnsfostran beaktats som en del av bildningssektorn också vad gäller åren 2009-2012.

Personalförvaltningen svarar för den centraliserade personalutbildningen för hela organisationen inklusive ledarskapsutbildning, träning, utvecklande av arbetsenheterna samt omfattande utbildning kring digitala beslutsprocesser. En stor satsning under de två senaste åren var en omfattande utbildning som förberedde för specialyrkesexamen i ledarskap. Många chefer deltog i den, och tjänstemannaledningen och kolleger var i hög grad engagerade i den genom sin styrande roll. Utbildningen gavs i form av läroavtalsutbildning och orsakade inga direkta kostnader i form av kursavgifter eller liknande. Den använda arbetstiden med lönekostnader har inte beaktats i beräkningen av utbildningskostnaderna. Personalen inom social- och hälsovården deltar i lagstadgad obligatorisk fortbildning. Även bildningssektorn, främst lärarna, är förpliktade att delta i fortbildning enligt det kommunala kollektivavtalet. I huvudstadsregionen ordnar olika myndigheter en hel del utbildning som är gratis för deltagarna.

En lag om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen trädde i kraft i början av 2014. Lagen innehåller bestämmelser om utbildning som främjar yrkeskompetensen och den utbildningsplan som ska upprättas för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens. I den utbildnings- och utvecklingsplanering som gäller personalen ska man beakta och bedöma bland annat hur förändringar i omvärlden påverkar den kompetens som behövs. Alla personalgrupper ska beaktas i utbildningsplanen. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt äldre arbetstagare samt dem som är bara delvis arbetsförmögna. Sektorernas planer godkändes i början av året, och för den förverkligade utbildningen ersätter Arbetslöshetsförsäkringsfonden arbetsgivaren en del av lönekostnaderna för tre dagar per person.

4.4.3. Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet

Staden stöder motionsverksamhet på egen hand genom ePassi (100 euro/år). Passet kan också användas till köp av kulturtjänster. Av stadens hela personal använde 414 ePassi under 2014.

Personalen har möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet (bl.a. vattengymnastik).

Motionsklubben är till för hela personalen. Den ger ekonomiskt stöd till personalens motionsverksamhet, när stadens lag deltar i bollspelsserier som arbetsplatsidrotten organiserar och när anställda representerar staden i stora motionsevenemang.

4.4.4. Uppvaktning av anställda

En person fick Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken i guld för 40 års tjänst och tre personer för 30 års tjänst. Tio anställda fick förtjänsttecken i silver för 20 års tjänst. Dessutom uppmärksammade arbetsgivaren anställda som fyllde 50 år och anställda som gick i pension. En s.k. premieledighet beviljas på grundval av lång anställningstid.

4.4.5. Tjänstebostäder

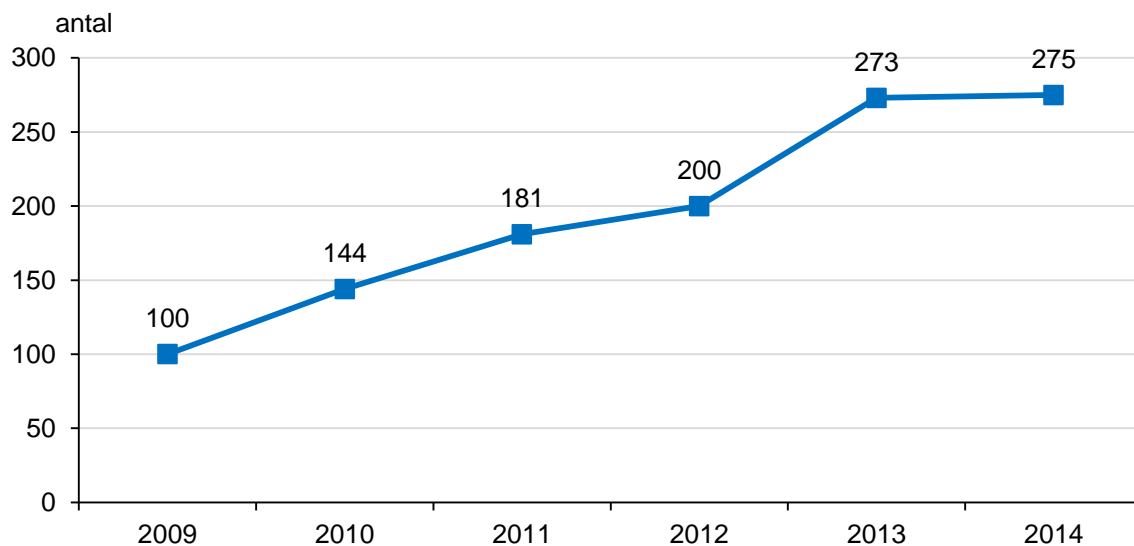
Grankulla stad har totalt 65 tjänstebostäder, av vilka 24 är direktägda, 25 i fastighetsaktiebolag och 16 uthyrda i andra hand (VVO 8 st., KEVA 8 st.³). För närvarande

³ Antalet KEVA-bostäder som hyrts ut i andra hand är totalt 22 st. (Koy Kalliokrouvi), av vilka 8 hyrts ut till personalen och 14 används som vanliga kommunala hyresbostäder. Bostäderna i fråga hyrs dock i första hand ut som tjänstebostäder (efter behov och efterfrågan).

är fyra av tjänstebostäderna uthyrda som kommunala hyresbostäder, nio stycken till pensionärer som evakueringsbostäder och en bostad till en anställd vid HRM.

4.4.6. Personalbiljett

Sammanlagt 275 personer skaffade sig personalbiljett under året. Staden subventionerar alla innehavare av personalbiljett, oberoende av hemort och val av kollektivtrafikmedel, med högst 25 % av biljettpriset enligt tariffen för den interna trafiken i Esbo och Grankulla. För tillfället uppgår subventionen till 10 euro. Personalbiljett ges till dem som åker kollektivt till och från arbetet.



Figur 14: Antal användare av personalbiljetten 2009–2014

5. Arbetshälsa

5.1. Företagshälsovård

Enligt lagen om företagshälsovård ska arbetsgivaren tillhandahålla företagshälsovård som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, verksamheten bland de anställda samt de anställdas hälsa och arbets- och funktionsförmåga. Personalsektionen beslutar om företagshälsovårdens innehåll och omfattning.

Året inleddes med upphandling av företagshälsovårdstjänster. Lääkarikeskus Aava vann anbudstävlan, och avtalet om företagshälsovård förlängdes till år 2017 som fortsättning på fyra gemensamma år. Företagshälsoteamet fick nya medlemmar, och staden har nu två namngivna läkare, två hälsovårdare, två psykologer och två fysioterapeuter i företagshälsovården.

Den företagshälsovård som staden tillhandahåller fokuserar på förebyggande företagshälsovård och uppmärksammande av problem som rör arbetsförmågan. Samarbetet med Lääkarikeskus Aava har fungerat utomordentligt bra under hela avtalsperioden. Grankulla stads anställda har hänvisats till läkarcentralens mottagning i Hagalund.

Arbetsplatsutredningar gjordes under året i skolorna. Problem med inomhusklimatet undersöktes i samarbete med arbetarskyddet och stadens arbetsgrupp för inomhusklimat.

Verksamheten enligt modellen för tidigt uppmärksammande har alltså fungerat bra. Cheferna har varit aktiva och arbetshälsoförhandlingar har förts i syfte att minska sjukfrekvensen och främja arbetshälsan och arbetsförmågan.

Målen i företagshälsovårdens verksamhetsplan för år 2014 var följande:

1. Personalen deltar i regelbundna hälsoundersökningar. Målet är 80 % i fråga om åldersgruppsundersökningar och 95 % i fråga om periodiska undersökningar.
2. De som är delvis arbetsförmögna undersöks i företagshälsovården, och planen upprättas i samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården.
3. Revidering av det missbruksförebyggande programmet
4. Överenskomna arbetsplatsutredningar görs (öppna familjeverksamheten, centralköket och Kasavuori skolcentrum).

Målen uppfylldes delvis. Bara 38 % av målgruppen i fråga deltog i åldersgruppsundersökningar. Arbetsplatsutredningarna verkställdes till 100 %, och man lyckades bättre än tidigare hitta de personer som är inte helt arbetsförmögna. Revideringen av det missbruksförebyggande programmet påbörjades. Företagshälsovårdens fysioterapeuter utförde ergonomigranskningar såsom under tidigare år.

Problem med inomhusklimatet på arbetsplatser medförde utmaningar. Det fanns problem på flera ställen, och staden satsade mycket på undersökningar och på kontroller av de anställdas hälsa.

Företagshälsovården verkade i samarbete med arbetarskyddet och arbetsgruppen för inomhusklimat i alla frågor som gällde inomhusluften. Tack vare samarbetet avancerade undersökningarna snabbt.

Företagshälsovården höll tillsammans med arbetarskyddskommittén en kursdag i arbetarskydd i Aavas lokaler i Hagalund på våren. På hösten deltog ovan nämnda personer tillsammans i olycksfallsförsäkringsbolaget Pohjolas utbildning.

Efter en enkät om arbetstillfredsställelse ("Henty") fortsatte arbetsenheterna med utvecklingseftermiddagar. Företagspsykologen lotsade grupparbeten och utvecklingsidéer i flera arbetsenheter.

Psykologen höll också ett föredrag om arbetsbelastning och dess inverkan på minnet för hela personalen.

Företagshälsovården deltar vid behov i infomöten för personalen, och i fjol ordnades en sammankomst för nyanställda, där företagshälsovårdaren talade om arbetshälsa och innehållet i företagshälsovårdens avtal med staden.

Dessutom presenterar företagshälsovården två gånger per år en lägesrapport för personalsektionen. I slutet av året utvidgades samarbetet med cheferna, och bland annat företagshälsovårdens arbetspraxis genomgicks tillsammans.

På hösten funderade vi över åldersprogrammets riktning, när Arbetshälsoinstitutet erbjöd möjlighet att delta i institutets eget åldersprogramprojekt och forskningsprojekt. Medlemmarna i Grankullas "Mästarklubb" (åldersprogram för anställda som fyllt 58) visade inte entusiasm över projektet. I slutet av året funderade personalchefen och företagshälsovården över andra alternativ för att vid behov rikta annat särskilt stöd till äldre arbetstagare.

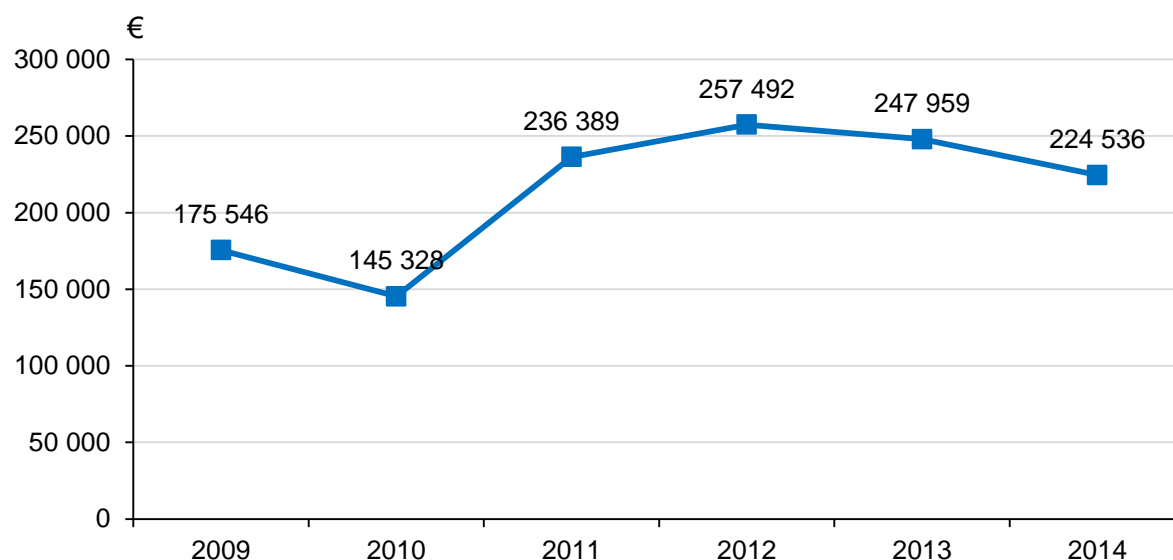
Sjukfrånvaron år 2014 berodde huvudsakligen på besvär i stöd- och rörelseorganen, problem med den mentala hälsan samt förkylningar. Ett system för registrering av

sjukledigheterna i företagshälsovårdens datasystem är under arbete. Det här handlar särskilt om långa sjukledigheter som kräver åtgärder.

De anställda erbjöds igen möjlighet till vaccinering mot influensa. Antalet personer som lät vaccinera sig var större än året innan (139).

För 13 personer gjordes en bedömning av arbetsförmågan. Arbetshälsoförhandlingar fördes 15 gånger.

Anställda skickades till nationella rehabiliteringar efter behov. Egna rehabiliteringsgrupper bildades inte.



Figur 15: Kostnader för personalens företagshälsovård 2009–2014

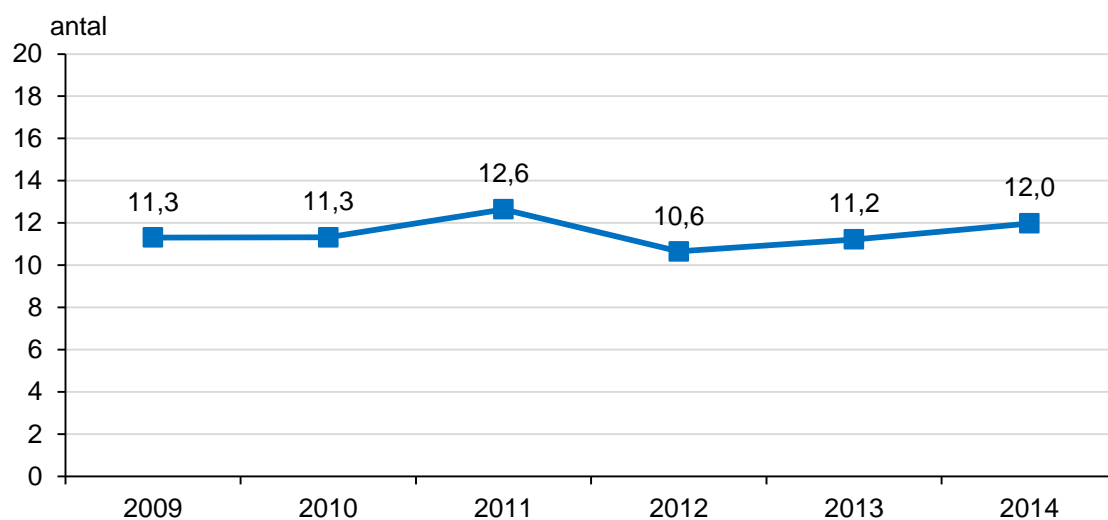
5.2. Sjukfrånvaro

Staden försöker påverka frånvaro bl.a. med hjälp av modellen för tidigt uppmärksammande. Återgången till arbetet efter en lång sjukledighet kräver ofta samarbete mellan arbetstagarerna, chefen, företagshälsovården och vid behov personalförvaltningen.

Personal- och löneförvaltningen producerar separat uppgifter om sjukfrånvaron åt sektorerna enligt modellen för tidigt uppmärksammande.

Tabell 2: Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2014⁴

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	1 100	75	14,7
Social- och hälsovård	2 958	209	14,2
Samhällsteknik	1 178	101	11,7
Bildning	5 365	500	10,7
TOTALT	10 601	885	12,0



Figur 16: Sjukfrånvarodagar per person 2009–2014

Ökningen i antalet sjukfrånvarodagar beror delvis på en ny avtalsbestämmelse enligt vilken semesterdagar flyttas fram om arbetstagaren insjuknar under semestern. Bestämmelsen, som trädde i kraft 1.3.2014, grundar sig på europeisk praxis.

Tabell 3: Olika långa sjukledigheter per sektor 2014, antal dagar och gånger

	1-3 dagar		4-7 dagar		8-14 dagar		15-30 dagar		över 30 dagar		Alla	
	Tot.	Gånger	Tot.	Gånger	Tot.	Gånger	Tot.	Gånger	Tot.	Gånger	Tot.	Gånger
Allmän förvaltning	189	93	122	23	135	11	179	8	475	10	1 100	145
Social- och hälsovård	699	357	463	85	483	44	836	44	477	8	2 958	538
Samhällsteknik	191	98	115	22	70	6	310	13	492	6	1 178	145
Bildning	1 659	937	802	158	703	66	1 130	53	1 071	26	5 365	1 240
TOTALT	2 738	1 485	1 502	288	1 391	127	2 455	118	2 515	50	10 601	2 068

⁴ Antalet personer omfattar alla anställda, inklusive de som slutat under året.

5.3. Arbetarskyddsverksamhet

Arbetarskyddet stöder arbetsenheternas självständiga verksamhet på egna villkor. Målet för arbetarskyddet är att arbetsenheterna själva ska ständigt utvärdera och utveckla sin egen verksamhet, arbetsmiljö och personal. Verksamheten, arbetsmiljön och personalen utvecklas på ett sätt som är gynnsamt och hållbart med tanke på säkerheten i arbetet, arbetsförmågan och hälsan samt arbetsresultatet. Arbetarskyddet har som ambition att trygga och upprätthålla de anställdas arbetsförmåga genom att förbättra arbetsmiljön samt förebygga och hindra arbetsolyckor, yrkessjukdomar och andra olägenheter som arbetet och arbetsmiljön kan innebära för de anställdas fysiska och mentala hälsa.

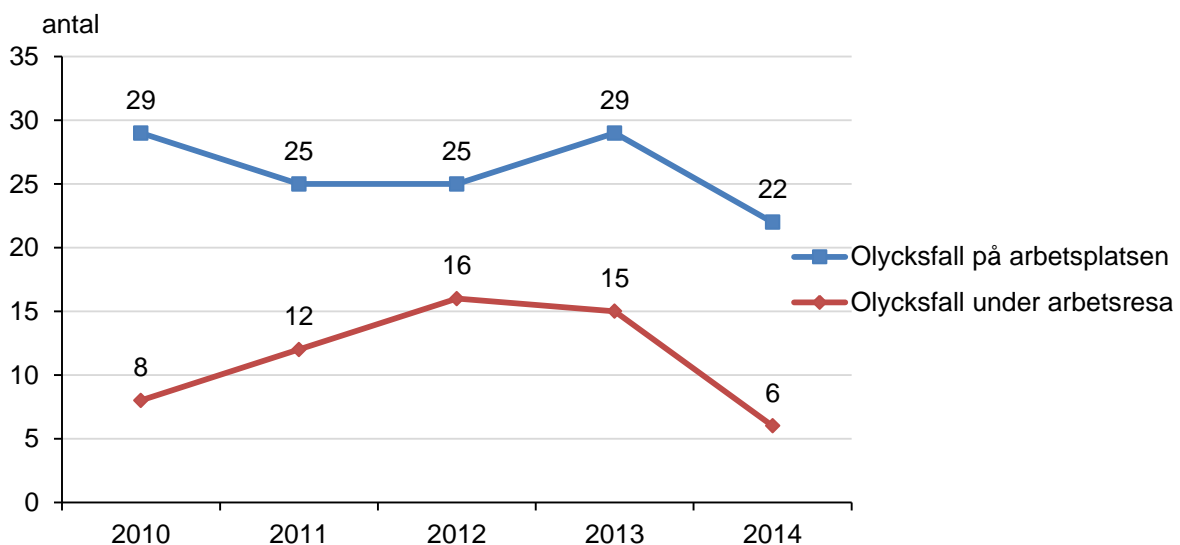
Arbetarskyddskommittén fungerar som samarbetsorgan mellan arbetsgivaren och personalen i arbetarskyddsfrågor. Arbetarskyddets nya verksamhetsperiod började i början av året. Arbetarskyddet tillsammans med företagshälsovården skaffade sig utbildning i arbetarskyddslagstiftning och gällande praxis. Arbetarskyddet bekantade sig också med bl.a. Arbetarskyddscentralens verksamhet. Under det gångna året bedömdes arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning enligt kommunsektorns nya avtal och ordnades val av arbetarskyddsfullmäktige för följande mandatperiod, åren 2014–2016. Personalchefen är även stadens arbetarskyddschef.

Arbetarskyddet samarbetar intimt med den arbetsgrupp som fått i uppdrag att utreda eventuella problem med inomhusluft och fuktskador.

Huvudstadsregionen har som gemensamt mål att bl.a. utveckla gemensamma goda rutiner för främjande av arbetshälsan. De tjänsteinnehavare som ansvarar för arbetshälsan och arbetarskyddet träffas regelbundet. För personalen i huvudstadsregionens kommuner och HNS ordnades i samarbete ett jippo för välfärd och hälsofrämjande i Tölö sporthall och området kring Tölöviken.

5.4. Olycksfall i arbetet

År 2014 inträffade 22 olycksfall i arbetet (året innan 29 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 6 (året innan 15 st.). Staden har inlett ett mer omfattande samarbete än tidigare med försäkringsbolaget Pohjola för att förbättra arbetarskyddet och olika metoder för riskhantering.



Figur 17: Olycksfall i arbetet och under arbetsresor 2010–2014

5.5. Arbetstillfredsställelse

Under år 2013 genomfördes en undersökning om arbetsklimatet ("HENTY"). En motsvarande undersökning har tidigare gjorts bl.a. 2010, 2008 och 2005. Svarsaktiviteten var 62 %.

Inom hela staden gav följande tre punkter de bästa vitsorden:

- Jag upplever att mitt arbete är värdefullt (4,60/5)
- Mina nuvarande arbetsuppgifter är meningsfulla (4,32/5)
- Jag känner att jag hör till ett arbetslag/team (4,23/5)

De största utvecklingsbehoven inom hela staden gäller följande tre punkter:

- Min personliga kompetens och mina arbetsresultat har beaktats i min lön (3,00/5)
- Konflikterna behandlas öppet (3,14/5)
- Informationsgången vid min enhet har skötts väl (3,26/5)

HENTY-resultaten har behandlats vid arbetsenheterna och inom sektorerna. Avsikten med verksamheten är att tillsammans dryfta styrkorna och utvecklingsbehoven på den egna arbetsplatsen och söka svar på utvecklingsbehoven. Resultaten tas upp också vid utarbetandet av verksamhetsprogrammet och övriga planer för företagshälsovården och arbetarskyddet. Arbetsenheterna har utifrån enkätresultaten dryftat sina egna styrkor och utvecklingsbehov samt planerat hur man kunde bemöta utvecklingsbehoven. Arbetsenheterna fokuserade under året på att åtgärda utvecklingsbehoven på olika sätt.

6. Samarbete

Samarbetskommittén är stadens lagstadgade representativa samarbetsorgan. Dessutom ska företrädare för personalen delta i behandlingen av ärenden som gäller en enskild enhet eller yrkesgrupp. Det är väsentligt att företrädare för personalen medverkar i beredningen.

I samarbetskommittén behandlades bl.a. stadens budget och personalpolitik samt det pågående arbetet inom projekt och arbetsgrupper för kommunreformen och framför allt kommunindelningsutredningarna. Kommittén sammanträdde åtta gånger under året. Personalchefen är ordförande för samarbetskommittén.

Syftet med **samarbetslagen** är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen, trygga arbetstagarnas påverkningsmöjligheter och främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktionen och kvaliteten på personalens arbetsliv.

Enligt lagen ska det i kommunen årligen utarbetas en personalplan eller någon annan plan där principerna för användningen av olika anställningsformer framgår. Med olika anställningsformer avses anställningar som gäller tills vidare samt visstids- och deltidsanställningar.

Det konstaterades att personalen i Grankulla i regel anställs i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, att personalplanen ingår i budgetboken och att användningen av de andra anställningsformerna rapporteras årligen per 31.12 i personalberättelsen.

I samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen ska enligt lagen behandlas åtminstone ärenden som gäller

- 1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna som har betydande konsekvenser för personalens ställning
- 2) principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser (ex. anlitanande av utomstående arbetskraft)
- 3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet
- 4) överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Dessutom deltog företrädare för personalorganisationer tillsammans med personalchefen i uppföljningen av kommunstrukturutredningarna (utredningen Esbo–Grankulla–Kyrkslätt–Vichtis, den särskilda kommunindelningsutredningen för metropolområdet 9 kommuner).

7. Kommunikation på arbetsplatsen

Den interna kommunikationen har en viktig uppgift i att stödja ledarskapet och är en väsentlig förutsättning för gemensamt utfört arbete. Ledarskap utan kommunikation är en omöjlighet. Verksamhetens resultat främjas genom information om de över- och underordnade målen för verksamheten och genom ökad delaktighet i verksamhetsplaneringen. Med hjälp av intern information förankras och inskolas de nyanställda i staden samtidigt som man skapar grund för gemensamma arbetssätt.

Viktiga forum för intern kommunikation är förutom arbetsplatsmötena också den utvidgade ledningsgruppen, i vars sammankomster inte bara ledningen och personer som arbetar med expertuppgifter utan också rektorerna och fackorganisationernas huvudförtroendemän har deltagit. För att säkerställa ett friktionsfritt samarbete mellan beslutsfattarna och beredningen informerar man regelbundet om stadsstyrelsens beslut på detta forum genast dagen efter mötet.

Personaltidningen Vinkeln har kommit ut i både nät- och pappersversion några gånger om året. Tyngdpunkten också i den interna kommunikationen ligger på att utveckla nätkommunikationen och att försäkra sig om allas delaktighet. Personaltidningens framtida utformning har satts under lupp. Nyanställda ges årligen tillfällen att sätta sig in i stadens beslutsfattande, organisation och arbetskultur. Användningen av sociala medier har ökat ytterligare. Också enkäter, utvecklings- och målsamtal, meddelanden och e-brev samt distribution av föredragningslistor och protokoll är kanaler för den interna kommunikationen.

8. Jämlikhet, likabehandling och mångfald

Att arbeta för personalens välbefinnande ingår i stadens strategiska riktlinjer. Grankulla som arbetsgivare stöder jämställdhet och likabehandling samt förebygger diskriminering. Vi har också som ambition att utveckla en arbetskultur som präglas av uppmuntran och uppskattning samt acceptans för olikheter.

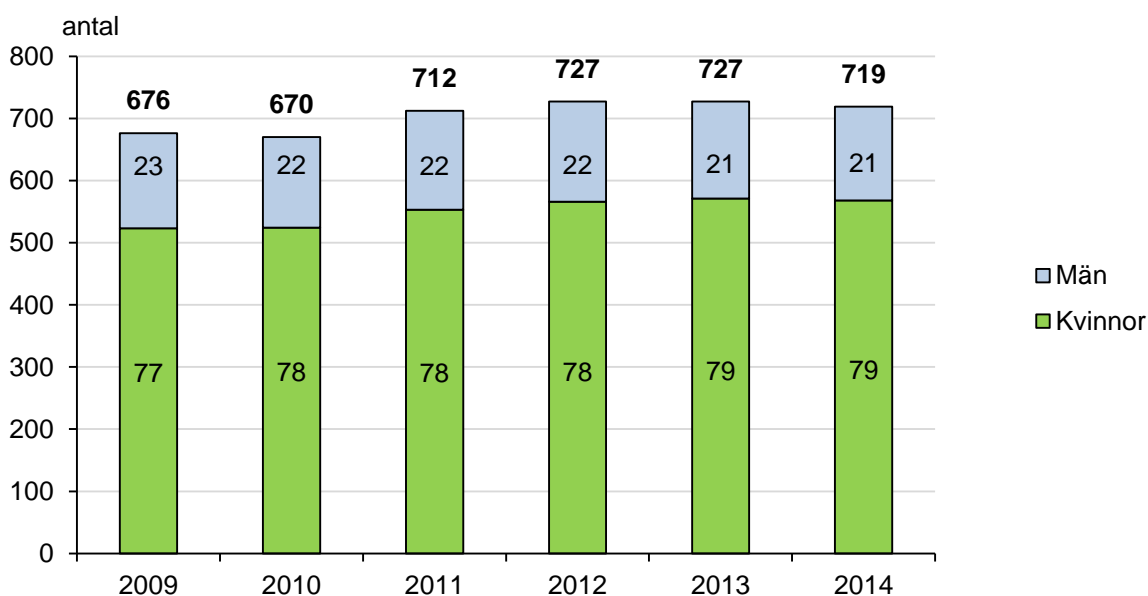
Med jämställdhet mellan kvinnor och män avses att alla behandlas jämlikt oberoende av kön i olika situationer i det dagliga arbetslivet. Kvinnor och män har samma förmåner, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ser till att ingen anställd hamnar i ett ofördelaktigt läge på grund av orsaker som hänför sig till hens person, bakgrund eller privatliv. Sådana orsaker är bl.a. kön, ålder, etnisk bakgrund och politisk verksamhet.

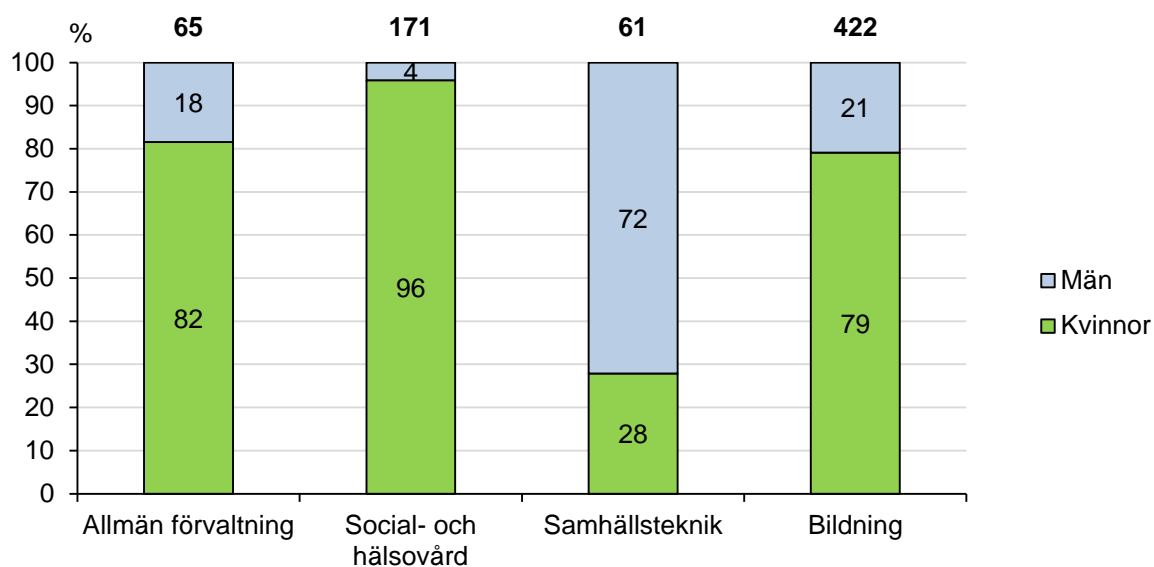
Syftet med att integrera jämställdheten mellan könen är dels att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning och allt beslutsfattande på arbetsplatsen som rör personalen och arbetsmiljön, dels att det ska utvecklas sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder som stöder främjandet av jämställdhet som ett led i stadens verksamhet.

Staden deltog i projektet Naisurat ("kvinnokarriärer"), vars syfte var att undersöka och utveckla jämställdheten i organisationer. Då projektet startade, satte man upp som mål att ge kvinnor och män lika möjligheter att skapa karriär, att göra chefer och förmän mer medvetna om jämlikhetsfrågor samt att öka transparensen i premieringssystemen och att utveckla dem. Ett centralt utvecklingstema i projektet var att förankra jämställdhetsarbetet hos stadens beslutsfattare och de olika sektorerna samt att engagera ledningen i jämställdhetsarbetet. I Grankulla ökades medvetenheten om jämställdhetsfrågor genom att man ordnade olika diskussionsmöten och verkstäder för beslutsfattare, tjänsteinnehavare och personalrepresentanter. Dessutom gjordes en lönekartläggning bland en utvald grupp av anställda hos staden, undervisningspersonalen. En utmaning i stadens jämställdhetsarbete är att det personifieras specifikt i personaladministrationen, vilket kan göra arbetet sårbart. Man upptäckte dessutom att jämställdhet på konkret nivå anses som en självklarhet, varför satsningar på den inte anses vara av särskilt stor betydelse. Jämlikhetstänkandet och -medvetenheten får ge vika för substansen trots att staden har en lagstadgad jämlikhetsplan, som reviderats i flera repriser i samarbete. Planen konkretiseras inte till ett tillräckligt kraftigt verktyg i det dagliga arbetet. Jämlikhetsfrågorna kommer att vara föremål för en särskild granskning vid utarbetandet av inskolningsplaner. (Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa, Naisurat-hankkeen loppuraportti, Helsinki 2015)

Av de anställda var 79 % kvinnor och 21 % män.



Figur 18: Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen 2009–2014



Figur 19: Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2014

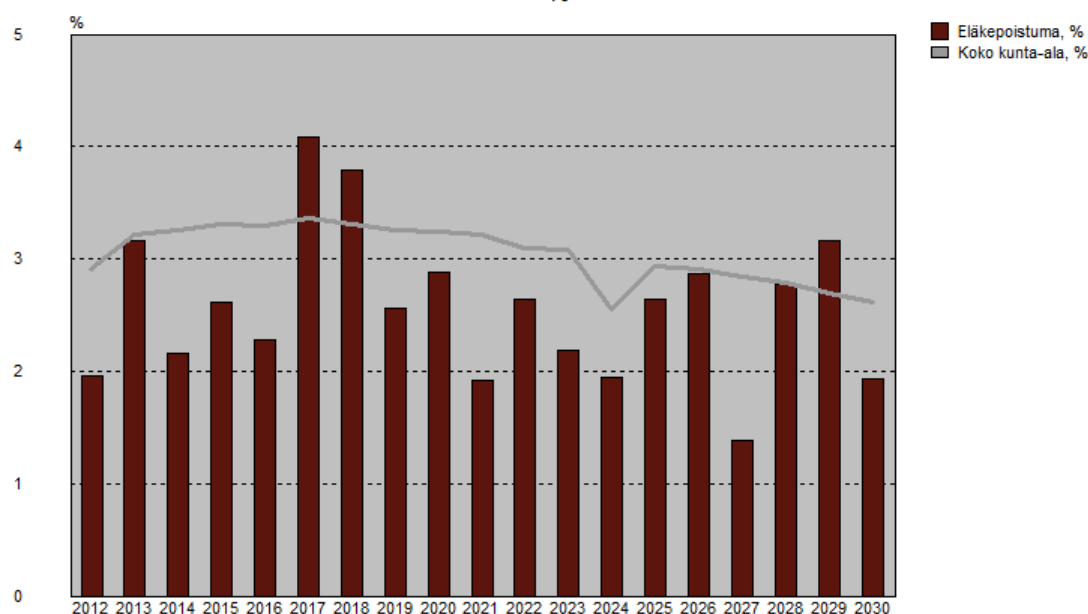
9. Pensionsavgång

Tabell 4: Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2014

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
Allmän förvaltning	55	12,7	(7)	7,3	(4)
Social- och hälsovård	136	10,3	(14)	3,7	(5)
Samhällsteknik	54	5,6	(3)	0,0	(0)
Bildning	310	7,1	(22)	1,3	(4)
TOTALT	555	8,3	(46)	2,3	(13)

Kunta-alan eläkepoistuma

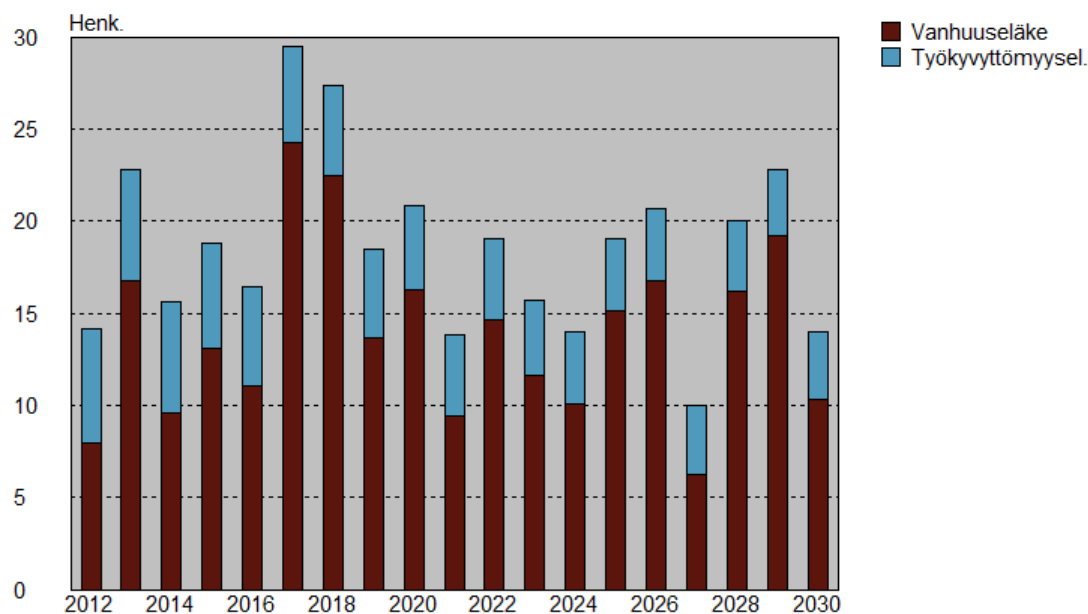
Kauniaisten kaupunki
2012-2030
%



Figur 20: KEVA:s prognos över pensionsavgångar inom Grankulla stad 2012–2030. Bruna staplar = pensionsavgångar i Grankulla i %; grå kurva = hela kommunsektorn i %

Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Kauniaisten kaupunki
2012-2030
Henk.



Figur 21: KEVA:s prognos över pensionsavgångar inom Grankulla stad 2012–2030 (KomPL och StPL). Antal personer; brun färg = ålderspension, blå färg = sjukpension

Det bör noteras att KEVA:s uppskattning av antalet sjukpensioneringar inte ser ut att slå in. Med hjälp av förebyggande företagshälsovård, arbetarskydd, utvecklande av arbetet och gott ledarskap försöker staden främja säkerheten i arbetet och de anställdas arbetsförmåga samt sänka antalet pensionsavgångar på grund av arbetsförmåga.

År 2014 gick 13 personer i ålderspension. Deras medelålder var 64,0 år. Fyra personer sjukpensionerades under det gångna året.

Tabell 5: Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel 2009–2014

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
2014	555	8,3	(46)	2,3	(13)
2013	552	6,7	(37)	1,6	(9)
2012	540	8,3	(45)	1,5	(8)
2011	537	6,9	(37)	0,6	(3)
2010	515	8,7	(45)	1,9	(10)
2009	513	7,6	(39)	2,5	(13)

Personalförvaltningen har beslutat att alla de som lämnar organisationen ska erbjudas möjlighet att framföra synpunkter i en avgångsintervju. Synpunkterna kan också lämnas anonymt. De behandlas tillsammans med respektive sektors ledning. Ambitionen är att med hjälp av synpunkterna kunna utvärdera och vidareutveckla arbetsenheternas verksamhet. Möjligheten att framföra synpunkter har utnyttjats ganska sällan.

Förfarandet med tillstånd för besättande gäller sådana tjänster och befattningar som inte har godkänts i budgetens personalbilaga. Därtill uppmanas alla sektorer att även granska verksamheten och processerna kritiskt med avseende på såväl ekonomin som effektiviteten.

Sektorernas ledning anser att beslutsfattande och flexibel rekrytering inom ramen för anslagen är ett uppmuntrande system som ger möjlighet till tidmässigt rätt inriktad ledarskap.