

---

# Personalberättelse 2015

STF 13.6.2016



Kauniaisten kaupunki  
Grankulla stad

---



# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
Stadens värderingar och personalpolitiska mål.....	3
Organisation.....	3
Personalsektionen.....	4
Sektorernas årsöversikter.....	4
<b>Personal</b> .....	<b>6</b>
<b>Kompetens- och prestationsledning</b> .....	<b>10</b>
<b>Avlöning och premiering</b> .....	<b>11</b>
De kommunala avtalen.....	11
Personalkostnader.....	12
Lönesubvention och sysselsättning.....	13
Premiering och anställningsförmåner.....	13
Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering.....	13
Personalutbildning.....	14
Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet.....	15
Uppvaktning av anställda.....	16
Tjänstebostäder.....	16
Personalbiljett.....	16
<b>Arbetshälsa</b> .....	<b>16</b>
Företagshälsovården.....	16
Sjukfrånvaro.....	18
Arbetarskyddsverksamhet.....	19
Olycksfall i arbetet.....	20
Arbetsstillfredsställelse.....	20
<b>Samarbete</b> .....	<b>21</b>
<b>Kommunikation på arbetsplatsen</b> .....	<b>21</b>
<b>Jämlikhet, likabehandling och mångfald</b> .....	<b>22</b>
<b>Pensionsavgång</b> .....	<b>23</b>

## Inledning

För att stödja genomförandet av stadens mål och strategi lägger man i personalarbetet särskild vikt vid ledarskapet och arbetskulturen i enheterna. Personalens syn på ledarskap och hur organisationen fungerar utreds regelbundet. Vid arbetsplatsutredningarna kartlägger man utöver fysiska faktorer på arbetsplatsen också arbetsklimatet och faktorer som eventuellt förhindrar resultatrikt arbete.

Den årliga operationaliseringen av de mål som fullmäktige satt upp för sin mandatperiod presenteras i budgeten. I samma sammanhang fastställs personalresurserna. Sektorerna är förpliktade att bedöma resursanvändningen med beaktande av hur deras verksamhet, arbetsresultat och produktivitet kunde förbättras. Vid personalplaneringen beaktas, förutom eventuell lagstadgad personaldimensionering, de nationella rekommendationerna samt jämförelser inom regionen.

Vid analysen av den befintliga personalresursen beaktas den lagstadgade utvecklings- och utbildningsverksamheten för personalen, de anställdas ålder och pensioneringsår, arbetsförmåga och sjukfrekvens samt personalomsättningen vid varje enhet.

Utöver det sedvanliga utvärderingsarbete som riktar sig till arbetsplatsens fysiska och mentala strukturer samarbetar arbetarskyddet med företagshälsovården för att höja iver och förbättra redskapen för hälsofrämjande insatser på eget initiativ.

Ett särskilt fokusområde under året var utvecklandet av premieringen med anledning av resultatbringande arbete. Grankulla har traditionellt tillämpat en praxis med sporrande lönesättning inom alla avtalsbranscher. Målet var nu att ännu tydligare uppmuntra till individuellt resultatbringande arbete.

De tidigare avtalade löneförhöjningarna i kommunbranschen verkställdes 1.7.2015. Inom den största avtalsbranschen, som omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, verkställdes ingen allmän förhöjning, utan förhöjningen riktades in på lönesättningen inom förvaltningen och bildningssektorn.

Efter den nya regeringens utspel förde arbetsmarknadsparterna i flera repriser förhandlingar om ett samhällsfördrag i syfte att avtala om åtgärder som främjar konkurrenskraften bl.a. genom en sänkning av enhetspriset för arbete. Under året startade också beredningen av s.k. tvångslagar för ändring av arbetsvillkoren.

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

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.

## Stadens värderingar och personalpolitiska 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

Personalpolitiken under fullmäktigeperioden 2013–2016 fokuserar på att utveckla ledarskapet och arbetsmiljön så att staden kan trygga arbetshälsan, arbetsförmågan och en längre tid i arbetslivet för sin personal samt möjliggöra en resultatrik verksamhet. 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.

## 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 2015

Den centraliserade **personal- och löneförvaltningens** delområden var bl.a. personal- och lönepolitiken, stödet för ledarskapet, personalutvecklingen, lönestödssystemet och stödssystemställningen, löneförvaltningen och löneutbetalningarna. 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.

## 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 personalpolitik.

### *Ordinarie ledamöter*

Finn Berg, ordf.

Tiina Rintamäki-Ovaska, v. ordf.

Johanna Hammarberg

### *Personliga ersättare*

Stefan Stenberg

Marianne Kivelä

Anna Lena Karlsson-Finne

Stadsdirektören är permanent sakkunnig och personalchefen föredragande i personalsektionen.

## Sektorernas årsöversikter

**Allmänna förvaltningens** personaldimensionering är oförändrad med 60,9 tjänster och befattningar, av vilka ungefär hälften hör till kost- och rengöringsservicen. För att få bukt med driftsutgifterna har stadskansliet haft ett vikariat obesatt hela året och skött arbetet genom interna arrangemang. Inom ekonomiförvaltningen lämnades en ledigbliven befattning obesatt, och den har skötts genom interna arrangemang mellan den befintliga personalen på drätselkontoret och stadskansliet. Arrangemangen har fungerat utomordentligt bra tack vare medverkan av hela allmänna förvaltningens personal. Med tanke på den förestående tillbyggnaden av Villa Breda har ledigblivna befattningar inom kostservicen skötts med inhyrd arbetskraft för att underlätta placeringen av den ordinarie kökspersonalen från början av 2016.

Inom **social- och hälsovården** hänförde sig den största förändringen år 2015 vad gäller personalen till omstruktureringen av äldreomsorgen. Under året beredde man sig på nedläggningen av Villa Breda åldringshem genom att lämna ledigblivna befattningar (2 sjukskötare och 3 närvårdare) obesatta och anställa långvariga vikarier till dem. De ordinarie anställda fick säga var de ville arbeta under byggprojektet vid Villa Breda, och de kunde alla ges en uppgift enligt eget önskemål inom äldreomsorgen, hälsovården eller kost- och renhållningsservicen. Överföringen gällde avdelningsskötaren, sju (7) närvårdare och två (2) anstaltsvårdare. Villa Breda torde stå klart våren 2018.

**Samhällstekniska sektorns** personalplan för år 2015 omfattade 57 personer, vilket fortfarande motsvarade nivån för år 2003 (57,5). Stadens personalenkät genomfördes åter år 2015. Samhällsteknikens totala resultat var mycket gott (3,75) och igen en aning bättre än i den föregående enkäten (2013). Särskilt gott betyg (över 4 i hela sektorn) gavs för moderna och tillräckliga arbetsredskap, inbördes förtroende, meningsfulla uppgifter enligt kompetensnivån, möjligheten att få utbildning, delaktighet i ett arbetslag/team och regelbundna utvecklingssamtal med chefen, samt framför allt för påståendena "Grankulla är en bra arbetsgivare" och "Jag upplever att mitt arbete är värdefullt". De svagaste resultaten hänförde sig till öppen hantering av konflikter, avlöning, tillräcklig respons och information, även om betyget också på dessa punkter överskred vitsordet 3. Varje resultatområde har gjort upp förteckningar över sina egna styrkor, som man ska hålla fast vid, samt saker som ska förbättras med till buds stående medel och som ska ägnas större uppmärksamhet i framtiden.

Stadens byggchef sade upp sig i november. Rekryteringen inleddes genast och en ny innehavare valdes till tjänsten i februari 2016. Mot slutet av året utlystes också tjänsten som byggnadsingenjör för sökning på viss tid, och en vikarie anställdes för ett år. Inom resultatområdet för markanvändning anställdes också en ny markanvändningssekreterare i

september efter att företrädaren hade gått i pension. En anställd vid underhållsenheten gick i pension i början av året och en ny arbetstagare anställdes.

**Bildningssektorns** personal består av 425 personer och 25 chefer. Bildningssektorns ledningsgrupp sammanträder en gång i veckan. Inom bildningssektorn främjar Koko Hela Grani-nätverkets möten 2 gånger/år och mötena mellan alla chefer 2 gånger/år utvecklingen av en gemensam vision och verksamhetskultur. Ambitionen är att skapa en god förtroende-, delnings- och försökskultur. Undervisningscheferna, chefen för småbarnsfostran samt kultur- och fritidschefen håller regelbundna möten med cheferna inom sitt resultatområde. Bildningens strategiska riktlinjer handlar om förgångarskap, välbefinnande och en levande tvåspråkighet.

Projektet Koko Hela Grani (2014–16) är hela bildningssektorns gemensamma digitaliseringsprojekt. Inom projektet har man kartlagt lärarnas digikompetens, utvecklat mätare för digikompetens samt utvecklat och testat olika modeller för it-pedagogiskt stöd. I nätverket deltar representanter för varje enhet, sammantaget en tiondedel av bildningssektorns hela personal. Undervisningspersonalens digikompetens förbättrades avsevärt under 2015.

Under hösten analyserades bildningssektorns resultat i personalenkäten vid varje enhet, och bildningsdirektören förde utvecklingssamtal med alla resultatområdeschefer om resultatområdenas resultat och åtgärder. Bildningssektorns rekrytering lyckades bra under året. Sektorn har tagit i bruk en egen inskolningsplan för nyanställda. Den används vid sidan av stadens inskolningshandbok.

Verksamheten på Sansåkers daghem startade i slutet av februari 2015 samtidigt som tre daghem lades ned. I samband med detta minskades antalet befattningar med tre genom naturlig avgång. På grund av det ökade antalet barn inrättades i början av oktober 2015 två nya barnträdgårdslärartjänster inom finsk småbarnsfostran. Dessa placerades till att börja med i Sansåkers daghem. En kompetenskartläggning bland daghemsföreståndare, barnträdgårdslärare och barnskötare gjordes i samarbete med Omnia. Behörighetsgraden bland barnträdgårdslärarna steg under året inom såväl den svenska småbarnsfostran (65 % i december) som den finska småbarnsfostran (84 % i december). Behörighetsgraden bland barnskötarna sjönk under året inom den svenska småbarnsfostran (59 % i december), medan den steg inom den finska småbarnsfostran (89 % i december).

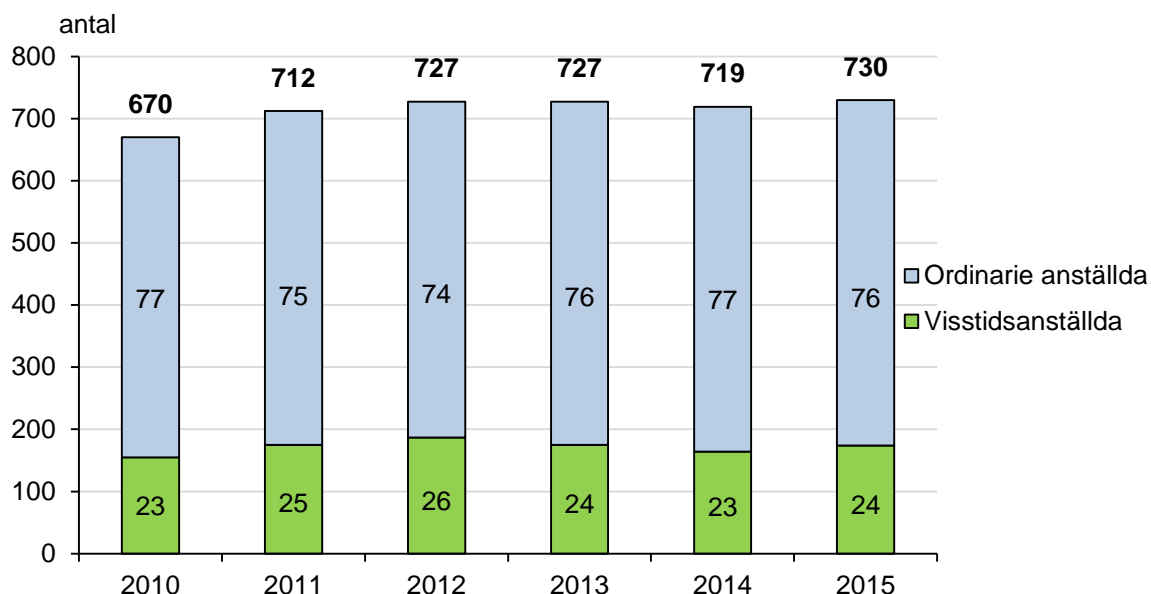
Skolornas verksamhet har präglats kraftigt av läroplansarbetet, som alla anställda har deltagit i. Alla skolor och undervisningsförvaltningen har medverkat aktivt i nationella nätverk för utvecklingsskolor, ex. Utbildningsstyrelsens nätverk Toppkompetens, KuntaKesuKuntoon och Majakka. Fortbildning har också ordnats i samarbete med de övriga HSR-kommunerna samt andra gymnasier och aktörer.

Antalet anställda är oförändrat i de svenska skolorna, Kasavuoren koulu och Kauniaisten lukio. I Mäntymäen koulu ökade antalet anställda med två (en klasslärare och en ungdomsarbetare), då en förberedande klass inledde sin verksamhet i november. Därutöver inrättades en klasslärartjänst i Mäntymäen koulu i augusti på grund av ökat elevantal. Andelen behöriga lärare höll sig på samma nivå som året innan: 100 % i Mäntymäen koulu, 95 % i Kasavuoren koulu, 97 % i Kauniaisten lukio, 84 % i Granhultsskolan, 90 % i Hagelstamska skolan och 100 % i Gymnasiet Grankulla samskola.

Den ledda motionen flyttades över från idrottstjänsterna till medborgarinstitutet 1.1.2015. Samtidigt överfördes även två arbetstagare (motionsplaneraren och idrottsinstruktören) till medborgarinstitutet. Till idrottstjänsterna anställdes under året en ny hallmästare och till kulturtjänsterna en ny kulturproducent.

## Personal

Antalet anställda **31.12.2015 var 730** (ett år tidigare 719). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (76 %) och visstidsanställningar (24 %) som var i kraft den dagen.

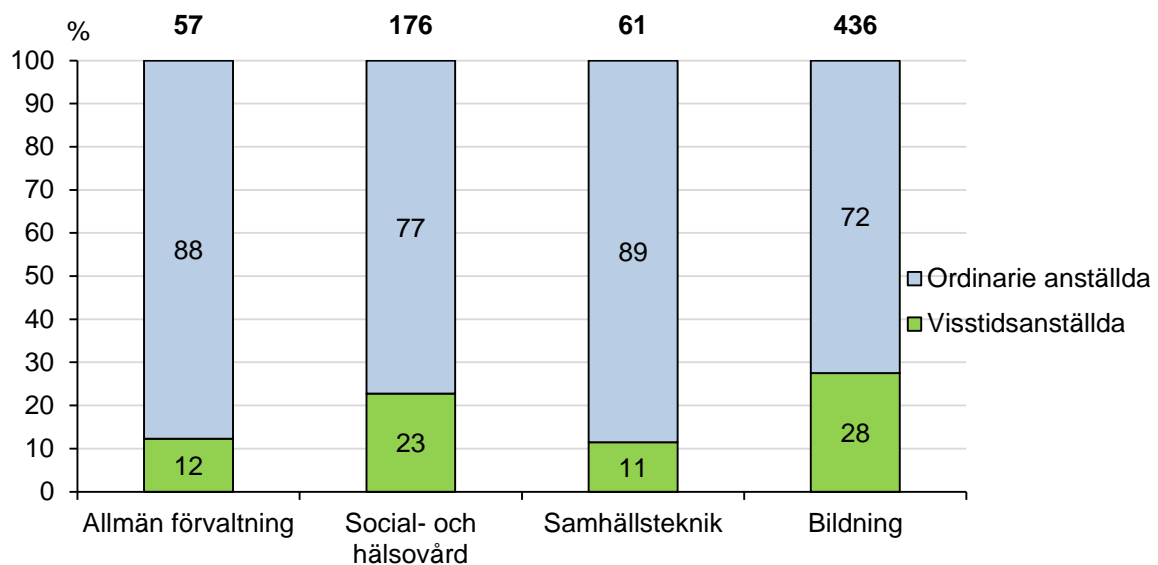


**Figur 2:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen 2010–2015

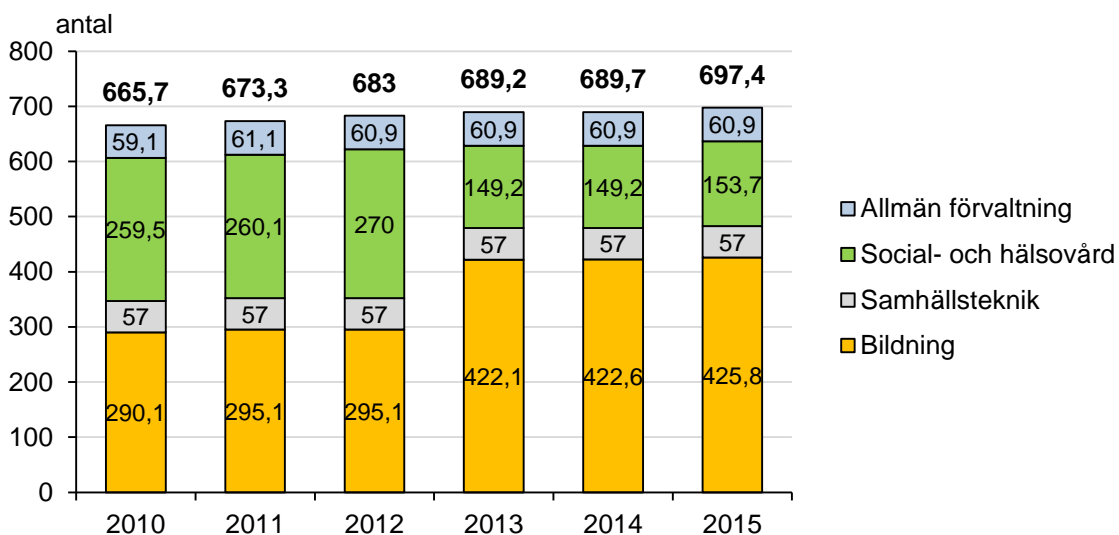
I antalet anställda ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12. Således är t.ex. alla familjelediga och deras vikarier medräknade. Som visstidsanställda betraktas också alla ordinarie anställda vars provotid ännu pågår.

Enligt de personalpolitiska riktlinjerna anställs personalen i regel i anställningsförhållanden 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.





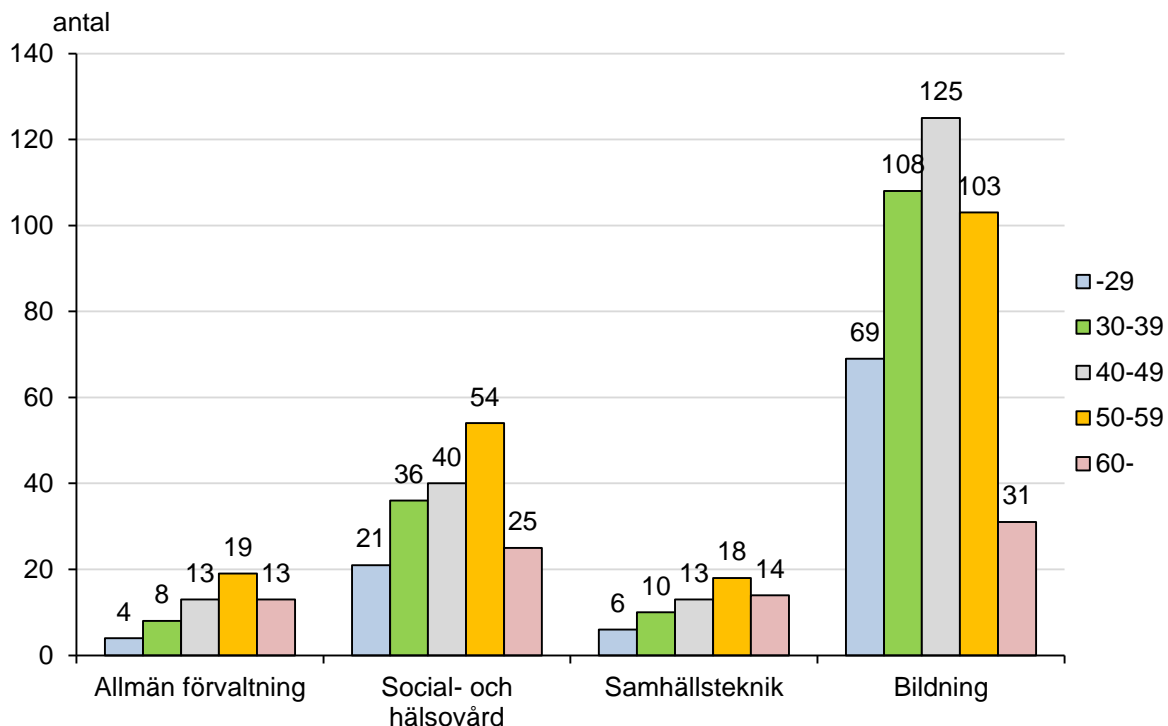
**Figur 3:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis 2015



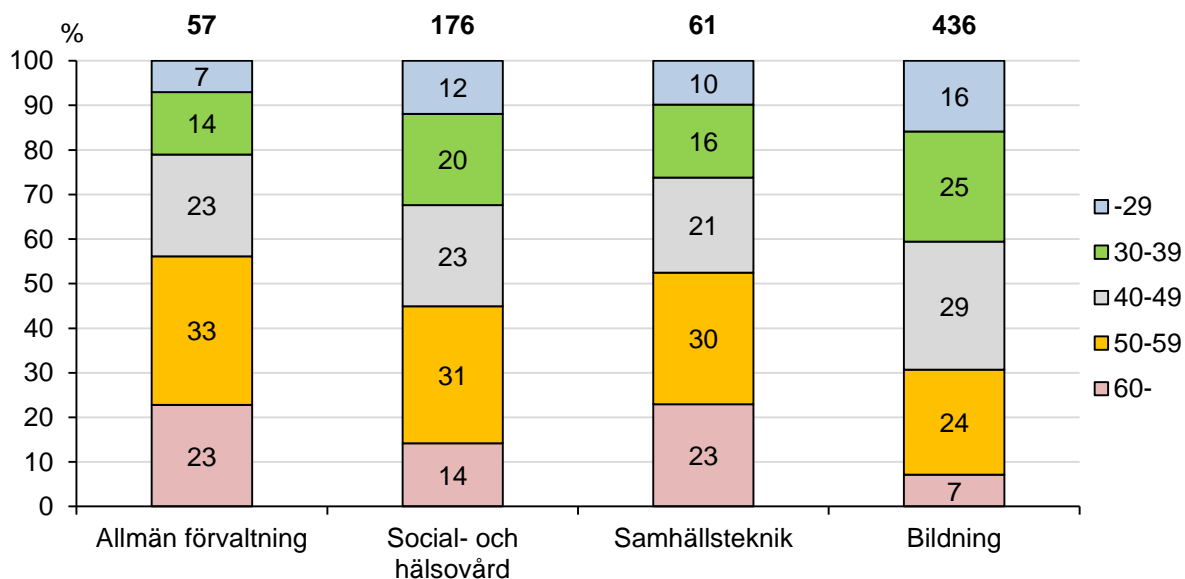
**Figur 4:** Antalet tjänster och befattningar 2010–2015<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup> Småbarnsfostran med sina 127 befattningar överfördes från social- och hälsovården till bildningssektorn 1.1.2013.



**Figur 5:** Personalens åldersfördelning (antal personer) sektorsvis 2015

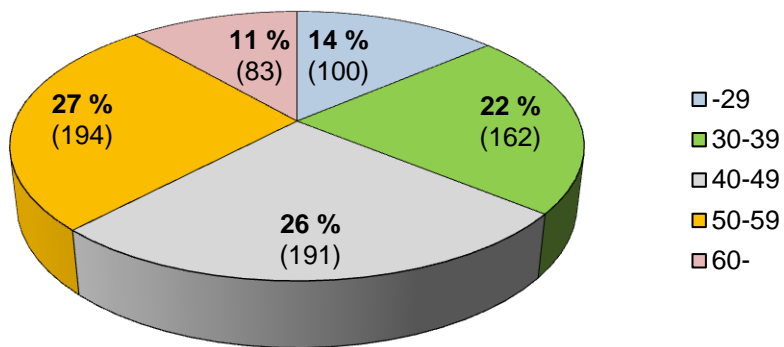


**Figur 6:** Personalens åldersfördelning (procent) sektorsvis 2015

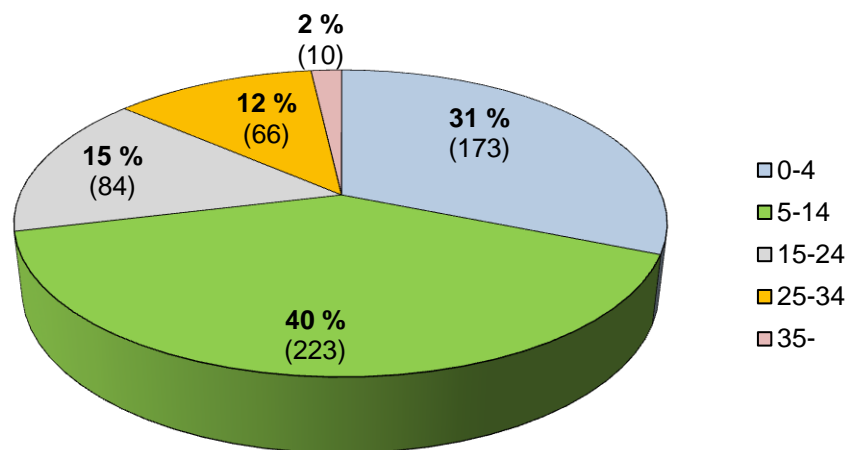
Personalens åldersstruktur, eventuellt kompetensunderskott på grund av pensioneringar samt åtgärder med anledning av dessa behandlas närmare tillsammans med cheferna och personalförvaltningen i anslutning till sektorernas personalplanering. Pensionsåldern i Finland är för närvarande 63–68 år. I Grankulla var medelåldern hos dem som gick i ålderspension 65,2 år.

Personalens medelålder är **44,4 år**. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. Anställningens genomsnittliga varaktighet var 11,5 år.

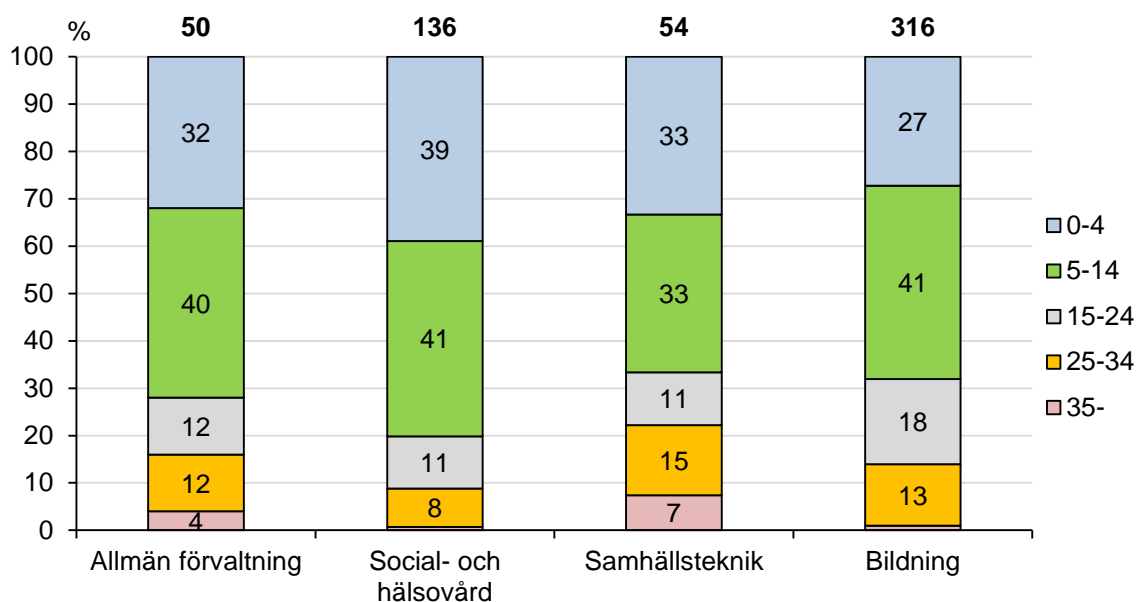
I slutet av 2015 hade 2,9 % av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.



**Figur 7:** Personalens åldersfördelning 2015



**Figur 8:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2015



**Figur 9:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2015

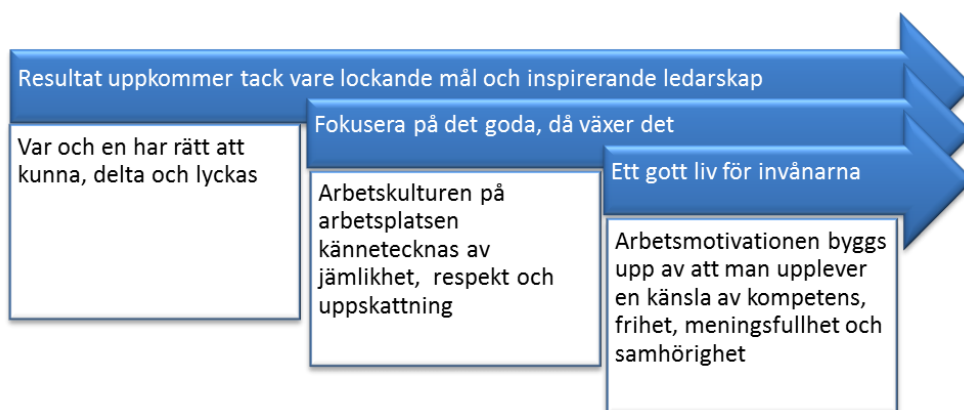
## Kompetens- och prestationsledning

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.

## Stadens principer för personalledning



Den centraliserade personalutbildningen har fokuserat på chefsutbildning som förbereder för specialyrkesexamen i ledarskap. Utbildningen slutfördes på våren 2015 och en ny grupp började på hösten. Utbildningen ordnas i samarbete med Kyrksläpps kommun och Omnia. Centraliserad personalutbildning har också ordnats om anställningsfrågor och arbetshälsa.

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 året innan. Om projekten rapporterades till såväl personalsektionen som revisionsnämnden.

Inom projektet för att undersöka och stödja närståendevårdarskap från arbetsgivarens sida gjorde personalförvaltningen en enkät om temat. Det mångåriga projektet kring närståendevårdarskap slutfördes i slutet av året. Under projektet skapades en databank med information om närståendevårdarskap till stöd för stadens anställda och chefer.

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.

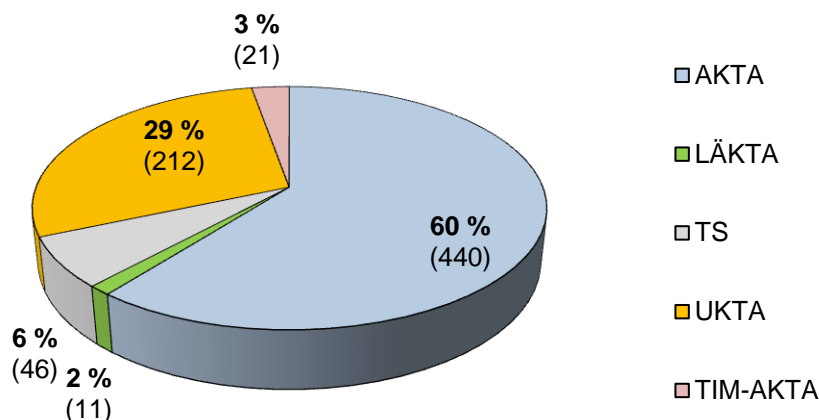
## **Avlöning och premiering**

### **De kommunala avtalen**

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

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

Avlöningen i kommunbranschen är baserad på arbetsuppgifterna 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 omfattades av 2015

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.

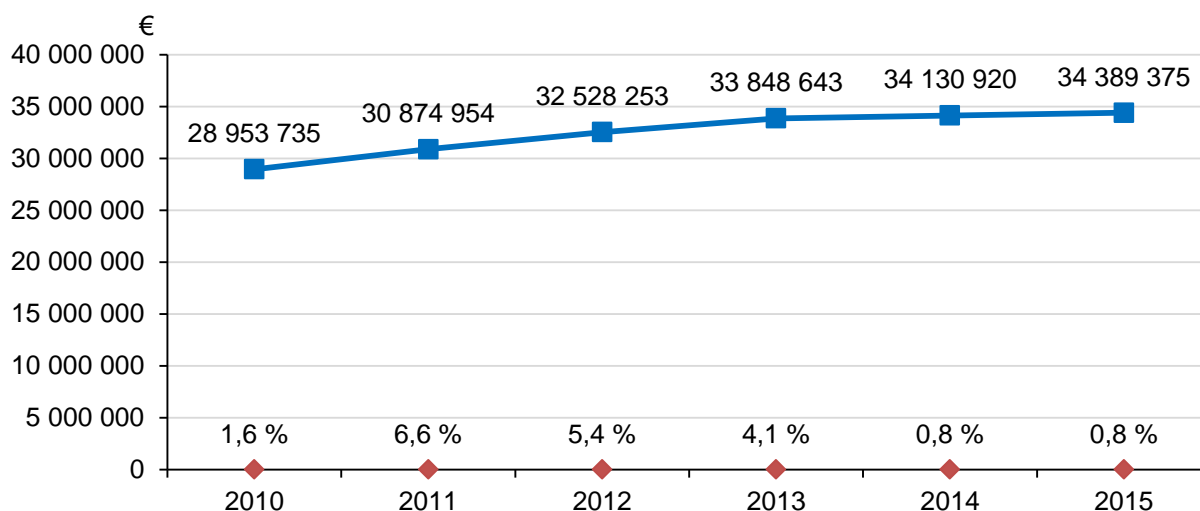
### Personalkostnader

De kommunala avtalen gäller till 31.1.2017. Avtalsperioden består av två kortare perioder, av vilka den ena varade 1.3.2014–31.12.2015 (22 månader) och den andra varar 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 senast sex veckor innan avtalsperioden går ut.

De tidigare avtalade löneförhöjningarna i kommunbranschen verkställdes 1.7.2015. Inom den största avtalsbranschen, som omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, verkställdes ingen allmän förhöjning, utan förhöjningen riktades in på vissa justeringar av nedre gränsen inom förvaltningens och bildningssektorns lönesättning.

**Tabell 1:** Personalkostnader 2015

	BS 2014	Budget 2015	BS 2015	BS/BG Differens 2015	BS/BG Utfall i % 2015
Allmän förvaltning	-3 159 279	-3 258 789	-3 002 542	256 247	92,1 %
Social- och hälsovård	-8 655 682	-8 967 937	-8 821 647	146 290	98,4 %
Samhällsteknik	-3 090 936	-3 412 361	-3 098 624	313 737	90,8 %
Bildning	-19 225 024	-19 555 986	-19 466 563	89 423	99,5 %
<b>TOTALT</b>	<b>-34 130 920</b>	<b>-35 195 073</b>	<b>-34 389 375</b>	<b>786 698</b>	<b>97,7 %</b>



**Figur 11: Personalkostnader 2010–2015**

## Lönesubvention och sysselsättning

Personalförvaltningen har tillsammans med sektorerna förberett sig på förändringarna i arbetslagstiftningen från 1.1.2015. I och med att lagstiftningen ändrats har kommunernas ansvar för finansieringen av arbetsmarknadsstödet ökat och fortsätter att öka avsevärt. Arbetet för att förbättra sysselsättningen fortsätter och utvecklas vidare med arbets- och näringsbyrån och det nya multiprofessionella servicecentret för arbetskraften. I slutet av året godkände stadsstyrelsen ett ettårigt projekt som syftar till att skapa en modell för sysselsättningsfrämjande tjänster i Grankulla och att vidareutveckla metoderna för sysselsättning med lönesubvention. För projektet har anställts en person, och huvudansvaret för ledning av projektet ligger på resultatområdet för socialtjänster.

Staden stödde under året sysselsättningen av sex personer med hjälp av olika former av lönesubvention.

## Premiering och anställningsförmåner

### 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.

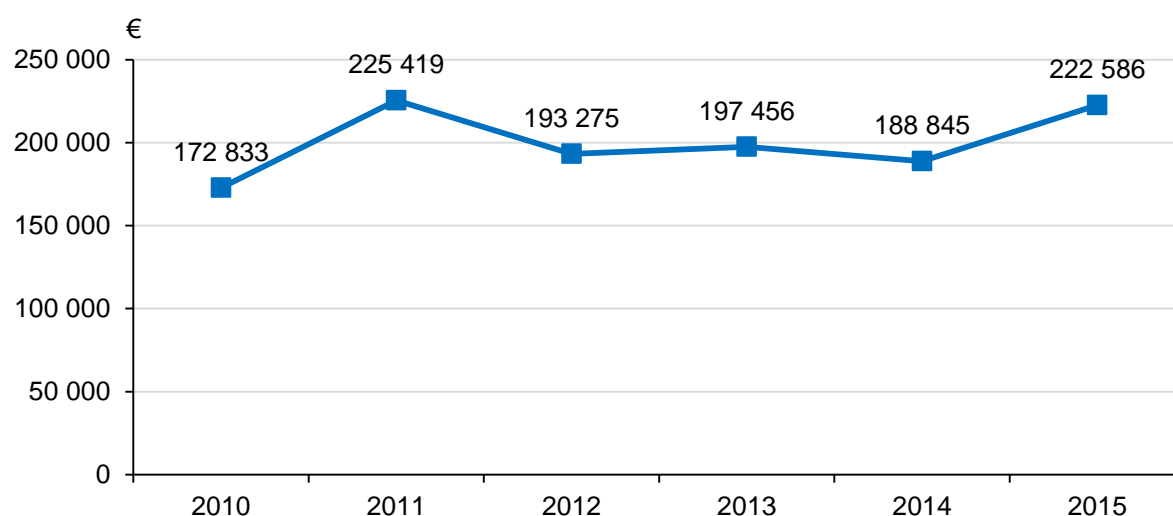
Engångsarvodet syftar till att höja personalens arbetsmotivation samt förbättra resultaten och produktiviteten. Det kan ges till en grupp av anställda eller en individ. Till engångsarvoden som element i sporrande avlöning är det möjligt att använda 0,4 % av kommunens totala lönebelopp för månadsavlönade tjänsteinnehavare och arbetstagare. Här gäller alltså samma princip som tillämpades på de tidigare motivationstilläggen. Enligt avtalen betalas engångsarvoden inom alla avtalsbranscher.

För att utveckla resultatrik verksamhet, gott ledarskap och sporrande avlöning förbättrar man prestationsledningen i första hand med hjälp av utvecklings-, målsättnings- och

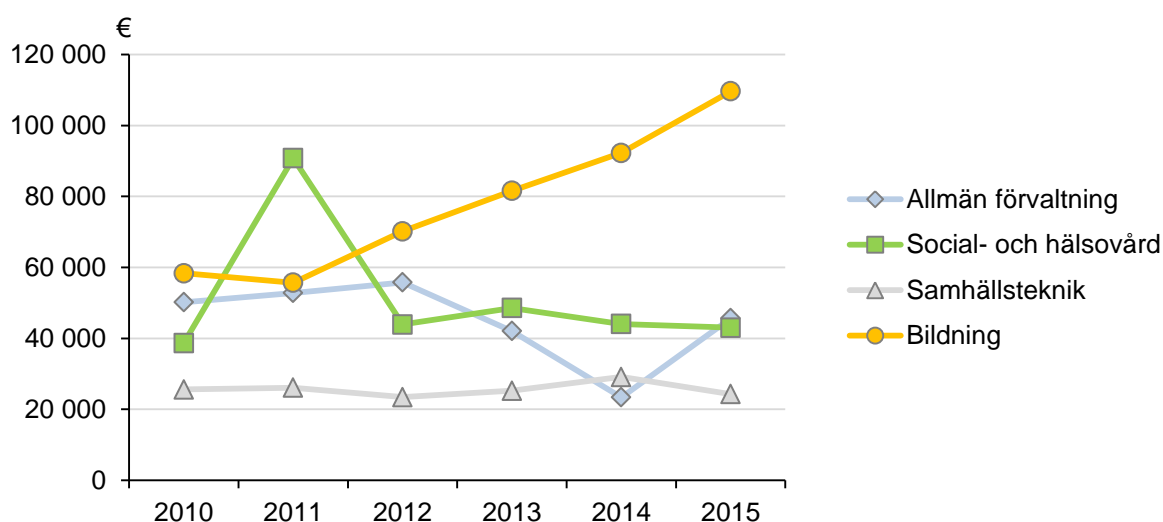
utvärderingssamtal. Till stöd för ledarskapet bereddes en ny utvärderingsmodell, och modellblanketten för målsättnings- och utvärderingssamtal förnyades.

### Personalutbildning

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. Samma samarbetsmodell utnyttjades och en ny utbildningsgrupp med Kyrkslätt började arbeta på hösten.



**Figur 12:** Kostnaderna för personalutbildning 2010–2015



**Figur 13:** Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2010–2015<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Småbarnsfostran med sina 127 befattningar överfördes från social- och hälsovården till bildningssektorn 1.1.2013.



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. Arbetslöshetsförsäkringsfonden ersätter arbetsgivaren för en del av lönekostnaderna för tre dagar per person. År 2015 uppgick antalet utbildningsdagar som berättigar till ersättning till totalt 1221 st. (mot 1065 året innan), och siffran omfattar

- 97 personer för 1 kursdag
- 82 personer för 2 kursdagar och
- 320 personer för 3 kursdag (268 året innan)

Sammanlagt 499 personer av 700 deltog i kurser, och av dessa hade 320 (45 %) tre kursdagar i enlighet med målet i lagen. För år 2015 fick Grankulla stad 24 100 euro i utbildningsersättning (mot 21 500 euro året innan).

#### **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 442 ePassi under 2015, totalt 1167 gånger. Av detta gick 63 % åt till motionstjänster och 37 % till kulturtjänster.

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

Motionsklubben är en av de anställdas personalklubbar. Den ger ekonomiskt stöd till personalens motionsverksamhet, när stadens lag deltar i bollspelsserier som arbetsplatsidrotten organiserar och när anställda representerar staden i stora motionsevenemang.

År 2015 fördelades klubbens stöd enligt följande:

- Västerledsloppet	18 personer
- Finlandialoppet	1
- Paavo Nurmi Marathon	1
- Huvudstadsloppet	1
- Tour de Helsinki (cykel)	1
- Esbo strandmaraton	1
- Vihtijärvi-hölkä	1
totalt	24 personer och 705 euro

Staden fortsatte att stödja frivilliga insatser för den egna hälsan också genom att erbjuda de anställda möjlighet att delta i en gratis löpskola i samarbete med företagshälsovården.

## Uppvaktning av anställda

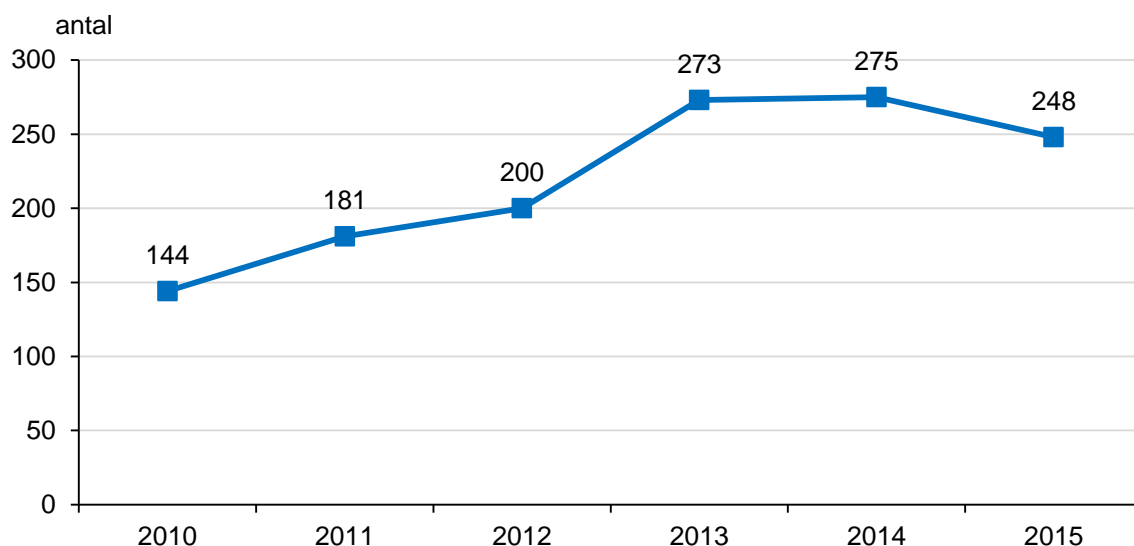
En person fick Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken i guld för 40 års tjänst och fem personer för 30 års tjänst. Åtta anställda fick förtjänsttecken i silver för 20 års tjänst. Dessutom uppvaktade arbetsgivaren anställda som fyllde 50 år och anställda som gick i pension. En s.k. premieledighet beviljas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

## Tjänstebostäder

Grankulla stad har totalt 62 tjänstebostäder, av vilka 24 är direktägda, 25 i fastighetsaktiebolag och 13 uthyrda i andra hand (VVO 5 st., KEVA 8 st.<sup>3</sup>). För närvarande är fyra av tjänstebostäderna uthyrda som kommunala hyresbostäder, nio stycken till pensionärer som evakueringsbostäder och en bostad till en anställd vid HRM.

## Personalbiljett

Sammanlagt 248 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 2010–2015

## Arbetshälsa

### Företagshälsovården

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

---

<sup>3</sup> 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).

anställdas hälsa och arbets- och funktionsförmåga. Personalsektionen beslutar om företagshälsovårdens innehåll och omfattning.

Den företagshälsovård som staden tillhandahåller fokuserar på förebyggande företagshälsovård och uppmärksammande av problem som rör arbetsförmågan. Samarbetet med Lääkärikeskus 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 2015 var följande:

1. Att hålla åldrande arbetstagare i arbetsfört skick
2. Bättre arbetsförmåga i riskbranscher (kost- och rengöringsservice + fastighets- och underhållsservice)
3. Ökat samarbete med ledningen

Målen uppfylldes delvis. De anställda har möjlighet att med hjälp av en digital hälsokontroll få information om sitt hälsotillstånd och vid behov konsultera företagshälsovården. För byggnadskontorets personal utarbetades som pilotprojekt ett program för friskvård och välbefinnande, gruppen "Elämäsi kuntoon". Samarbetet med ledningen startade och företagshälsovården besökte ledningsgruppernas möten.

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.

Tillsammans med arbetarskyddskommittén utvecklade företagshälsovården sättet för rapporteringen av risker samt arbetarskyddets verksamhetsprogram, och reviderade det missbruksförebyggande programmet. För cheferna ordnades utbildning med Keva om tidigt uppmärksammande och rehabilitering.

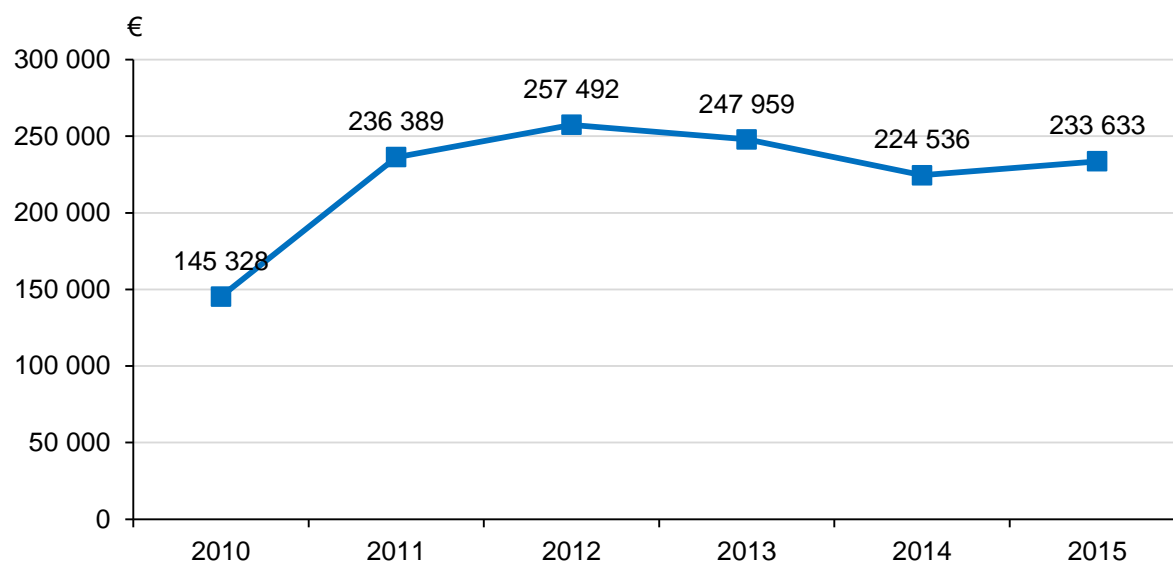
En enkät om arbetstillfredsställelse ("Henty") gjordes igen efter att par års paus (FCG). Personalchefen vidareutvecklade verktygen för analys av undersökningsresultaten tillsammans med arbetarskyddet. Dessutom presenterades personalenkäten i den utvidgade ledningsgruppen. Företagspsykologen lotsade ett par arbetsenheter i framtagandet av utvecklingsidéer kring den.

Företagshälsovården deltar vid behov i kurser och informationsmöten för personalen.

Sjukfrånvaron år 2015 berodde huvudsakligen på besvär i stöd- och rörelseorganen, problem med den mentala hälsan samt förkylningar.

De anställda erbjöds igen möjlighet till vaccinering mot influensa. Dessutom satsade man speciellt inom social- och hälsovården på en vaccinering av personalen på bred basis. Sammanlagt vaccinerades ca 160 personer.

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



**Figur 15:** Kostnader för personalens företagshälsovård 2010–2015

## Sjukfrånvaro

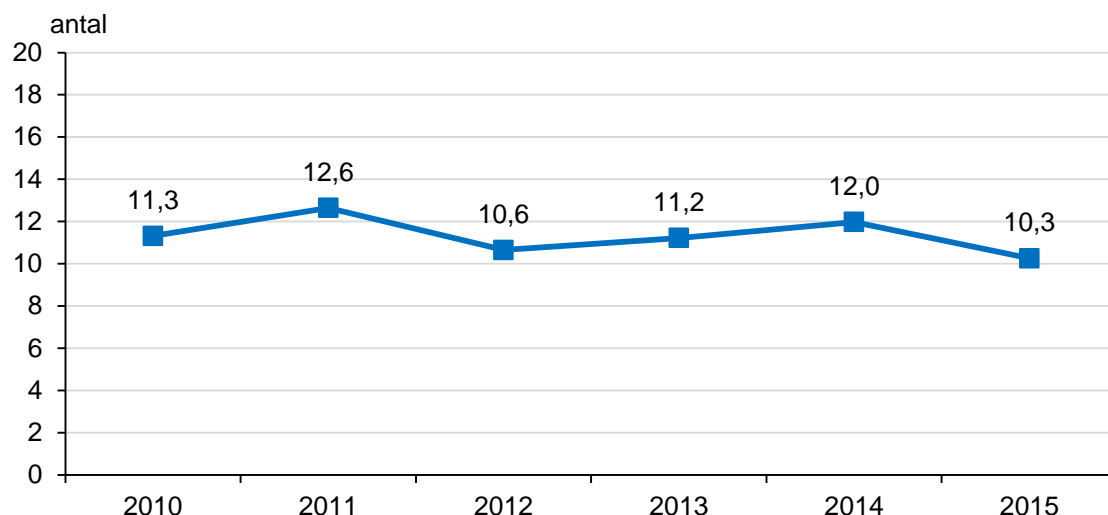
Staden försöker påverka frånvaro bl.a. med hjälp av modellen för tidigt uppmärksammande. Återgången till arbetet efter en lång sjukledighet kräver ofta samarbete mellan arbetstagaren, chefen, företagshälsovården och vid behov personalförvaltningen.

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

**Tabell 2:** Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2015<sup>4</sup>

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	580	70	8,3
Social- och hälsovård	2 636	202	13,0
Samhällsteknik	1 277	106	12,0
Bildning	4 406	490	9,0
<b>TOTALT</b>	<b>8 899</b>	<b>868</b>	<b>10,3</b>

<sup>4</sup> Antalet personer omfattar alla anställda, inklusive de som slutat under året.



**Figur 16:** Sjukfrånvarodagar per person 2010–2015

**Tabell 3:** Olika långa sjukledigheter per sektor 2015, 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	139	71	98	18	67	7	159	8	117	2	580	106
Social- och hälsovård	741	386	456	86	716	71	570	29	153	3	2 636	575
Samhällsteknik	188	100	118	24	229	19	343	15	399	9	1 277	167
Bildning	1 592	912	720	140	673	64	754	35	667	15	4 406	1 166
<b>TOTALT</b>	<b>2 660</b>	<b>1 469</b>	<b>1 392</b>	<b>268</b>	<b>1 685</b>	<b>161</b>	<b>1 826</b>	<b>87</b>	<b>1 336</b>	<b>29</b>	<b>8 899</b>	<b>2 014</b>

## 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.

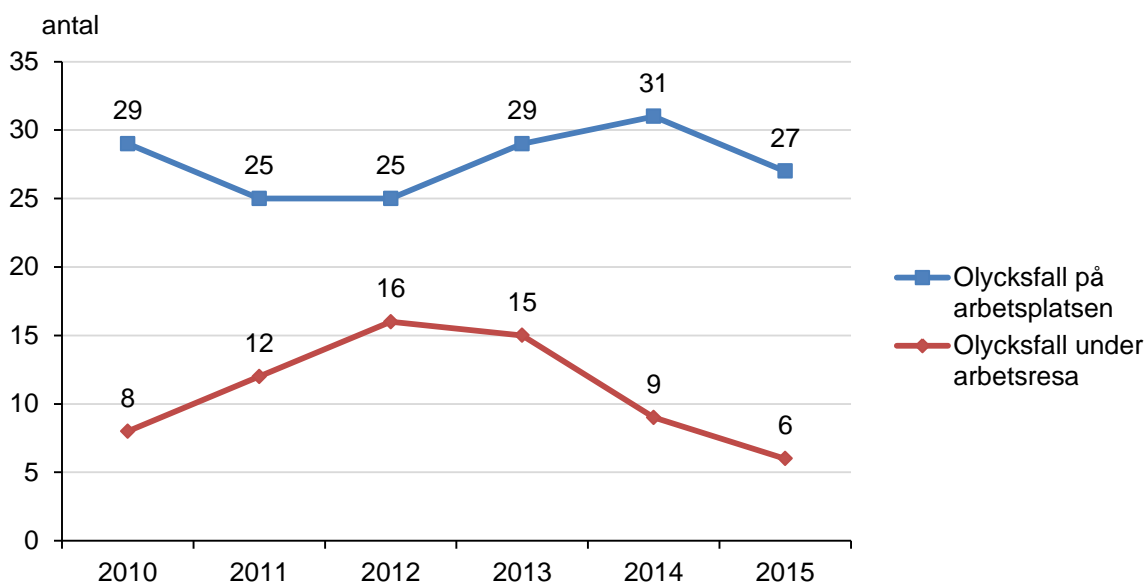
Arbetarskyddet tillsammans med företagshälsovården skaffade sig utbildning i arbetarskyddslagstiftning och gällande praxis. Personalchefen är även stadens arbetarskyddschef.

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 gemensam god praxis för främjande av arbetshälsan. De tjänsteinnehavare som ansvarar för arbetshälsan och arbetarskyddet träffas regelbundet.

## Olycksfall i arbetet

År 2015 inträffade 27 olycksfall i arbetet (året innan 31 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 6 (året innan 9 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 2010–2015

## Arbetsstillfredsställelse

Under år 2015 genomfördes en undersökning om arbetsklimatet ("Henty"). Svarsaktiviteten var 63 %. En motsvarande undersökning har tidigare gjorts bl.a. 2013, 2010, 2008 och 2005.

Inom hela staden gav följande tre punkter de bästa vitsorden:

- Jag upplever att mitt arbete är värdefullt (4,63)
- Mina nuvarande arbetsuppgifter är meningsfulla (4,35)
- Jag känner att jag hör till ett arbetslag/team (4,21)
- Arbetet motsvarar min kompetensnivå (4,21).

Utvecklingsbehov finns inom hela staden på följande punkter :

- Konflikterna behandlas öppet (3,03)
- Personliga arbetsresultat har beaktats i avlöningen (3,12)
- Informationsgången i enheterna (3,37).

Henty-resultaten har behandlats i stadens ledningsgrupper, sektorer och arbetsenheter i syfte att dryfta de starka sidorna och utvecklingsbehoven i den egna enheten samt fundera på hur man kunde bemöta utmaningarna. Resultaten tas upp också vid utarbetandet av verksamhetsprogrammet och övriga planer för företagshälsovården och arbetarskyddet.

## **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. budgeten, personalpolitiken och projekt som gäller utvecklingen av hela kommunen. 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.

Personalen i Grankulla anställs i regel i anställningsförhållanden som gäller tills vidare, personalplanen ingår i budgetboken och 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. anlåtande 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 till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

## **Kommunikation på arbetsplatsen**

En välskött kommunikation på arbetsplatsen stöder ledarskapet och har betydelse för arbetshälsan. Ledningen har en central betydelse för skapandet av en öppen, interaktiv kultur. Arbetshälsan påverkas av att kommunikationen är ömsesidig, öppen och snabb samt av ett tillitsfullt arbetsklimat. Som bäst främjar kommunikationen på arbetsplatsen skapandet av en öppen och interaktiv kultur och stärker delaktigheten och motivationen.

Fokus i den interna kommunikationen ligger på utvecklandet av kommunikationen över nätet, och den viktigaste kanalen här är intranätet, traditionella chefsforum och arbetsplatsmöten inte att förglömma. Bruket av sociala medier har ökat ytterligare. För nyanställda ordnas årligen välkomstmöten, där man berättar om beslutsfattandet i staden

samt stadens organisation och arbetskultur. Kanaler för intern kommunikation är också infobrev, enkäter, e-brev samt utvecklings- och målsättningsamtal.

## Jämlikhet, likabehandling och mångfald

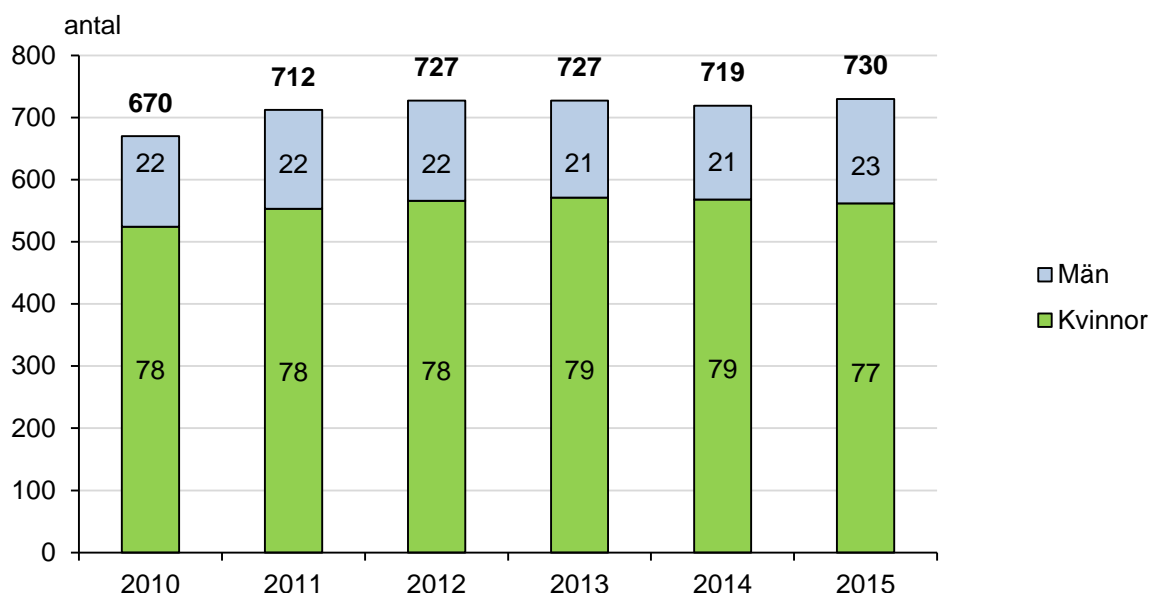
Att arbeta för personalens välbefinnande ingår i stadens strategiska riktlinjer. Grankulla som arbetsgivare stöder jämställdhet och likabehandling samt förebygger diskriminering. Vi har också som ambition att utveckla en arbetskultur som präglas av uppmuntran och uppskattning samt acceptans för olikheter.

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.

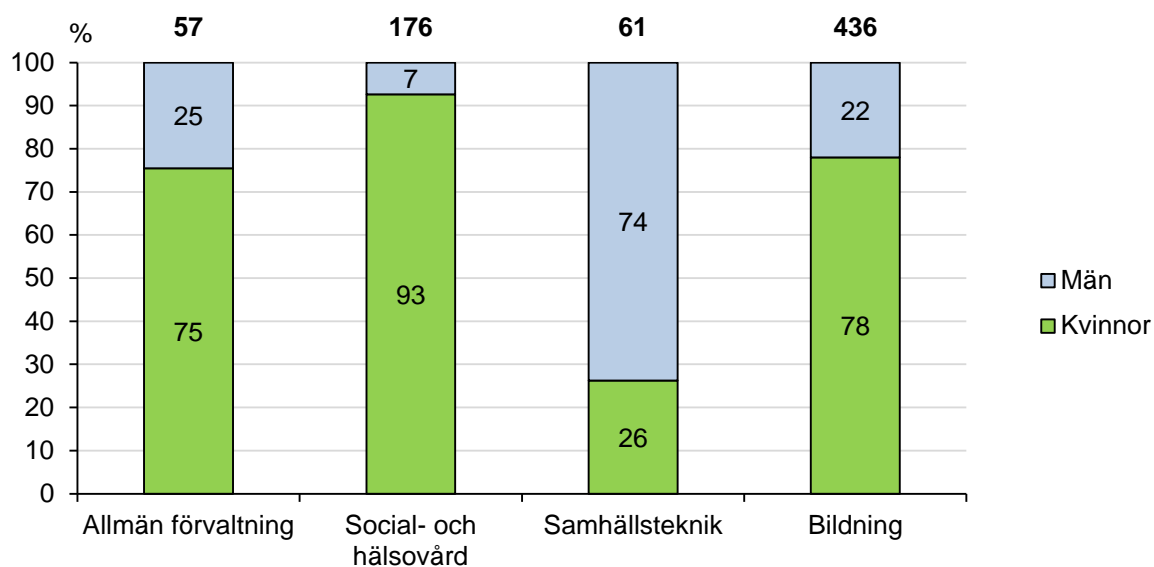
Syftet med att integrera jämställdheten mellan könen är dels att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning och allt beslutsfattande på arbetsplatsen som rör personalen och arbetsmiljön, dels att det ska utvecklas sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder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

Av de anställda var 77 % kvinnor och 23 % män.



**Figur 18:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen 2010–2015





**Figur 19:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2015

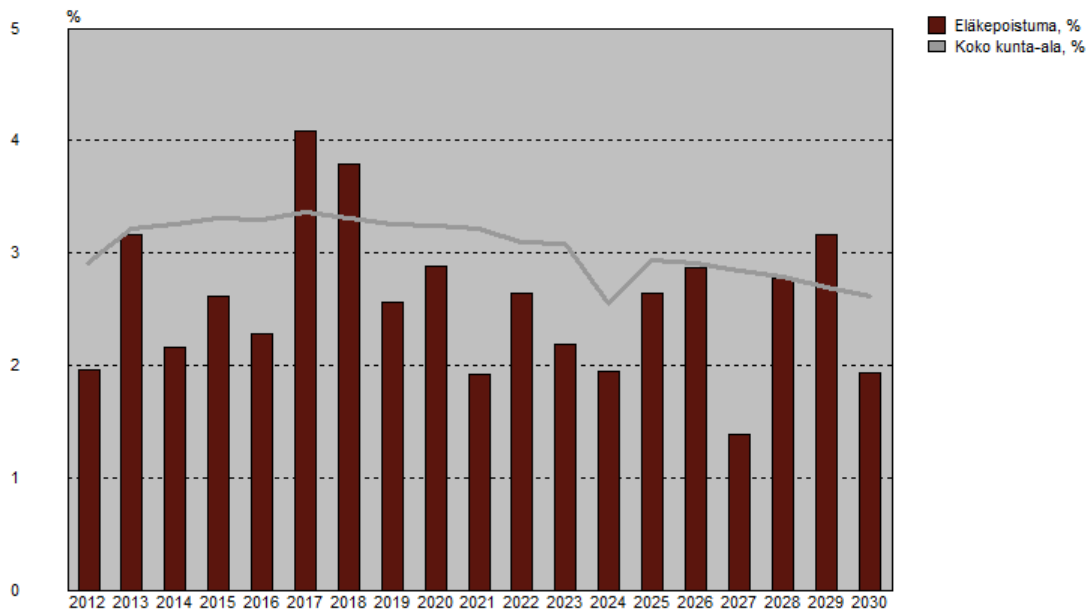
## Pensionsavgång

**Tabell 4:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2015

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
Allmän förvaltning	50	16,0	(8)	2,0	(1)
Social- och hälsovård	136	5,9	(8)	0,7	(1)
Samhällsteknik	54	5,6	(3)	3,7	(2)
Bildning	316	6,6	(21)	1,9	(6)
<b>TOTALT</b>	<b>556</b>	<b>7,2</b>	<b>(40)</b>	<b>1,8</b>	<b>(10)</b>

## Kunta-alan eläkepoistuma

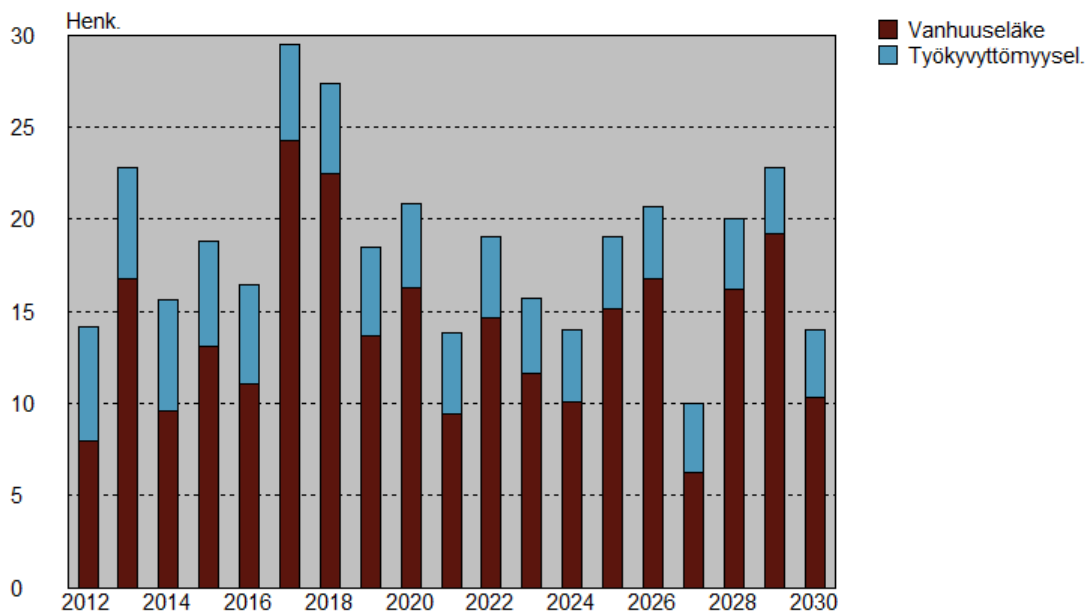
Kauniaisten kaupunki  
2012-2030  
%



**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 2015 gick 10 personer i ålderspension. Deras medelålder var 65,2 år. Tre personer sjukpensionerades under det gångna året.

**Tabell 5:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2010–2015

	<b>Ordinarie</b>	<b>Avgångsomsättning</b>		<b>Pensionerade</b>	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
2015	556	7,2	(40)	1,8	(10)
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)

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.