
Personalberättelse 2016

STF 12.6.2017



Kauniaisten kaupunki
Grankulla stad

Innehåll

Inledning	2
Stadens värderingar och personalpolitiska mål.....	2
Organisation.....	2
Personalsektionen.....	3
Sektorernas årsöversikter.....	3
Personal	5
Kompetens- och prestationsledning	9
Avlöning och premiering	10
De kommunala avtalen.....	10
Personalkostnader.....	11
Lönesubvention och sysselsättning.....	12
Premiering och anställningsförmåner.....	12
Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering.....	12
Personalutbildning.....	12
Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet.....	14
Uppvaktning av anställda.....	14
Tjänstebostäder.....	14
Personalbiljett.....	14
Arbetshälsa	15
Företagshälsovården.....	15
Sjukfrånvaro.....	16
Arbetarskydd.....	17
Olycksfall i arbetet.....	18
Samarbete	18
Kommunikation på arbetsplatsen	19
Jämlikhet, likabehandling och mångfald	19
Pensionsavgång	21

Bilaga: Lönekartläggning

Inledning

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

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 uppmärksammar faktorer som möjliggör resultatrikt arbete.

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

De tidigare avtalade löneförhöjningarna i kommunbranschen verkställdes 1.2.2016. I slutet av året ingicks ett konkurrenskraftsavtal, som i kommunbranschen trädde i kraft 2017.

Även utarbetandet av stadens eget program för balansering ekonomin inleddes i början av året.

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 2016

Den centraliserade **personal- och löneförvaltningens** delområden var bl.a. personal- och lönepolitiken, stödet för ledarskapet, personalutvecklingen, lönestödssystemet och stödsysselsättningen, 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 (1.1–16.11.2016)
Annukka Alapappila (17.11–31.12.2016)
Anna Lena Karlsson-Finne

Stadsdirektören är permanent sakkunnig i sektionen. Personalchefen är föredragande i personalsektionen.

Sektorernas årsöversikter

Inom **allmänna förvaltningen** gjordes inga ändringar i personaldimensioneringen under 2016; däremot har några befattningar helt lämnats obesatta och ledigblivna befattningar har av rekryteringsmässiga skäl hållits obesatta en del av året. En del av de planerade minskningarna i allmänna förvaltningens personalstyrka har att göra med den förestående övergången till en ny landskaps- och social- och hälsovårdsförvaltning.

Inom **social- och hälsovården** berodde den största ändringen som gällde personalen år 2016, såsom året innan, på strukturomvandlingen i äldreomsorgen. Verksamheten i Villa Breda åldringshem upphörde i början av 2016 och ersattes med köp av tjänster tills Villa Bredas nya servicecampus står klart år 2018. Stadsfullmäktige beslutade 13.6.2016 § 32 (social- och hälsovårdsnämnden 15.12.2015) att Ekkulla hälsocentralsjukhus läggs ned och Grankulla börjar anlita Esbo sjukhus från mars 2017.

Vårdpersonalen på Ekkulla (1 avdelningsskötare, 12 sjukskötare, 8 närvårdare) kunde, om de så ville, gå över i Esbo sjukhus tjänst som gamla arbetstagare, och största delen av dem gjorde det. Personalen på hälsostationen klarade omställningen väl, när verksamheten flyttades till ersättande lokaler för nästan ett halvt år när huset sanerades. Även Apotti-projektet sysselsatte personalen i allt högre grad.

Samhällstekniska sektorns personalplan för år 2016 omfattade 57 personer, vilket fortfarande motsvarade nivån för år 2003. Under året skedde flera personbyten, och tidvis hade sektorn personalunderskott.

Inom sektorns resultatområden, särskilt på lokalcentralen, var situationen svår på grund av talrika byten och vikariat. En ny byggchef började hos staden i februari, då företrädaren sagt upp sig. Till lokalcentralen anställdes på våren också en ny projektingenjör. Dessutom arbetade 2 visstidsanställda vikarier med husbyggnadsprojekt. Stadens långvariga fastighetsmästare gick i pension, vilket ledde till byten av uppgifter och nya utnämningar i fastighetsenheten. Byggnadstillsynens assistent sade upp sig under sommaren. Rekryteringen av en efterträdare drog ut på tiden, vilket belastade sektorsekreteraren. Bland underhållsarbetarna förekom underskott under året.

Bildningssektorns personal består av 424 personer och 24 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 sina resultatområden. Bildningens strategiska riktlinjer handlar om föregångarskap, välbefinnande och en levande tvåspråkighet.

Projektet Koko Hela Grani (2014–18) är hela bildningssektorns gemensamma digitaliseringsprojekt. Inom projektet har man kartlagt lärarnas digikompetens, utvecklat mätare för digikompetens, utvecklat och testat olika modeller för it-pedagogiskt stöd samt ordnat över 40 verkstäder för personalen. Undervisningspersonalens digikompetens förbättrades avsevärt under 2015–16.

Bildningssektorns rekrytering lyckades bra under året. Utöver stadens inskolningsplan har bildningssektorn en egen inskolningsplan för nyanställda.

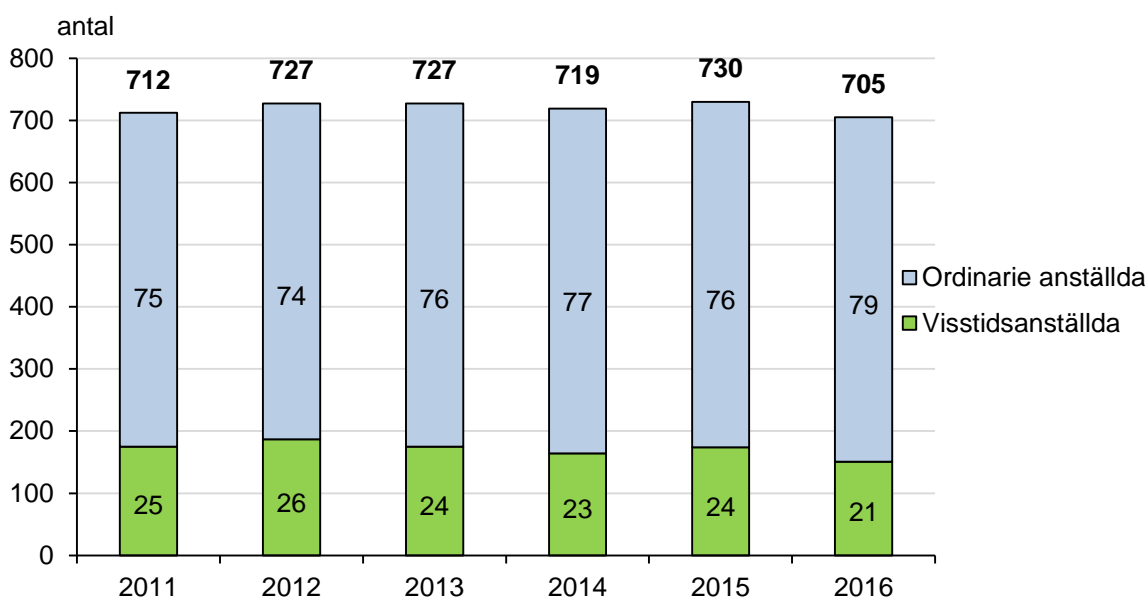
Inom småbarnspedagogiken var en del av befattningarna obesatta under året. Alla vikariat har inte besatts, utan det har anställts personal endast utgående från antalet barn. En ledigbliven familjedagvårdarbefattning ändrades till barnträdgårdsläraryrkesbefattning. Behörighetsgraden bland barnträdgårdslärarna steg under året inom såväl den svenska (59 % i januari, 71 % i december) som den finska (79 % i januari, 84 % i december) småbarnspedagogiken. Behörighetsgraden bland barnskötarna höll sig oförändrad inom såväl den svenska (71 %) som den finska (81 % i januari, 80 % i december) småbarnspedagogiken. Behörighetsgraden hos personalen på de finska gruppfamiljedaghemmen steg under året från 75 till 100 %. Bland specialbarnträdgårdslärarna har behörighetsgraden varit 100 % sedan 1.8.2015.

Antalet anställda höll sig oförändrat i Kasavuoren koulu och Kauniaisten lukio. I Mäntymäen koulu minskade personalantalet under hösten 2016 med sammanlagt tre skolgångsbiträden. Andelen behöriga lärare höll sig på samma nivå som året innan: 100 % i Mäntymäen koulu, 95 % i Kasavuoren koulu och 97,5 % i Kauniaisten lukio. I de svenska skolorna har antalet anställda hållit sig oförändrat. Andelen behöriga lärare 2016 var 90 % i Granhultsskolan, 96 % i Hagelstamska skolan och 100 % i Gymnasiet Grankulla samskola. Andelen var högre än föregående år.

Befattningsbeteckningen ansvarig biblioteksfunktionär ändrades från början av året till informatiker, vilket bättre motsvarar den nuvarande arbetsbeskrivningen. Planmästar- och hallmästarbefattningarna sammanslogs till hall- och planmästare, så att idrottstjänsterna i sin helhet leds av en person i stället för två.

Personal

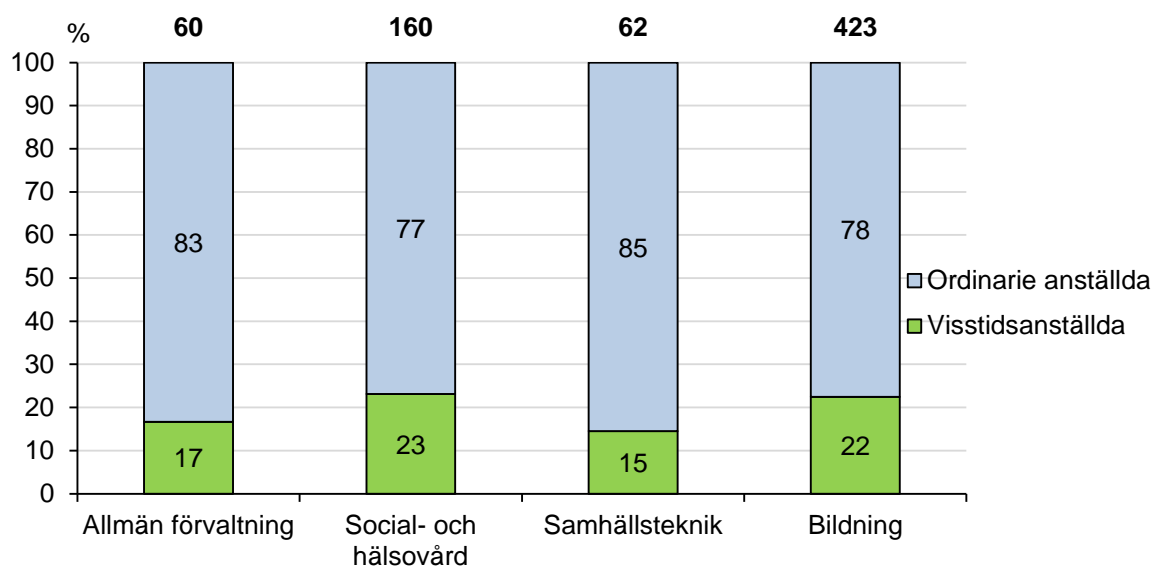
Antalet anställda **31.12.2016 var 705** (ett år tidigare 730). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (79 %) och visstidsanställningar (21 %) som var i kraft den dagen.



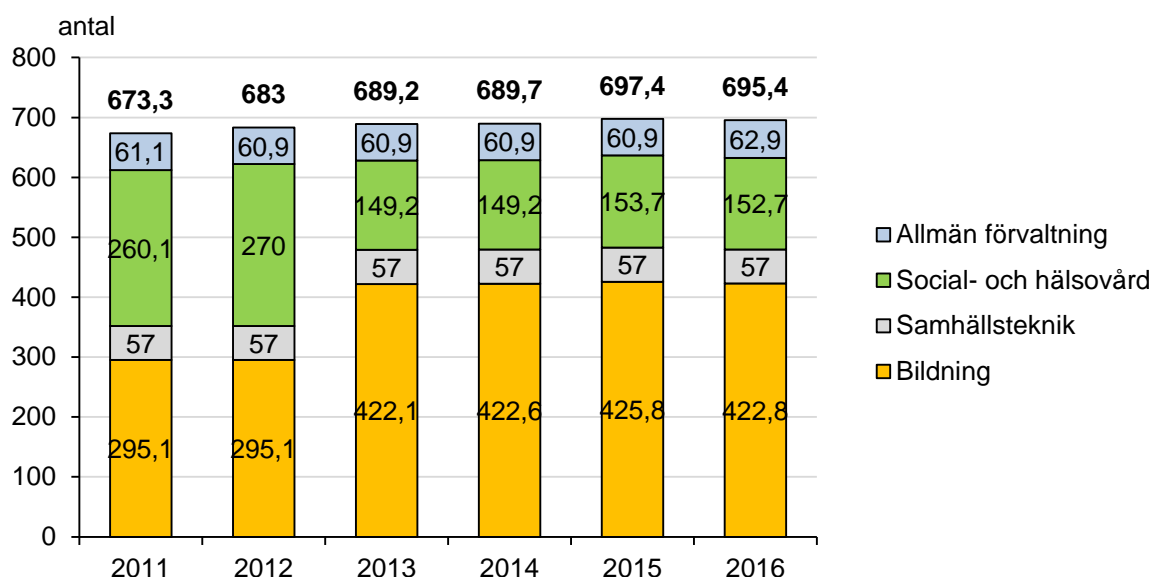
Figur 2: Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen 2011–2016

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.



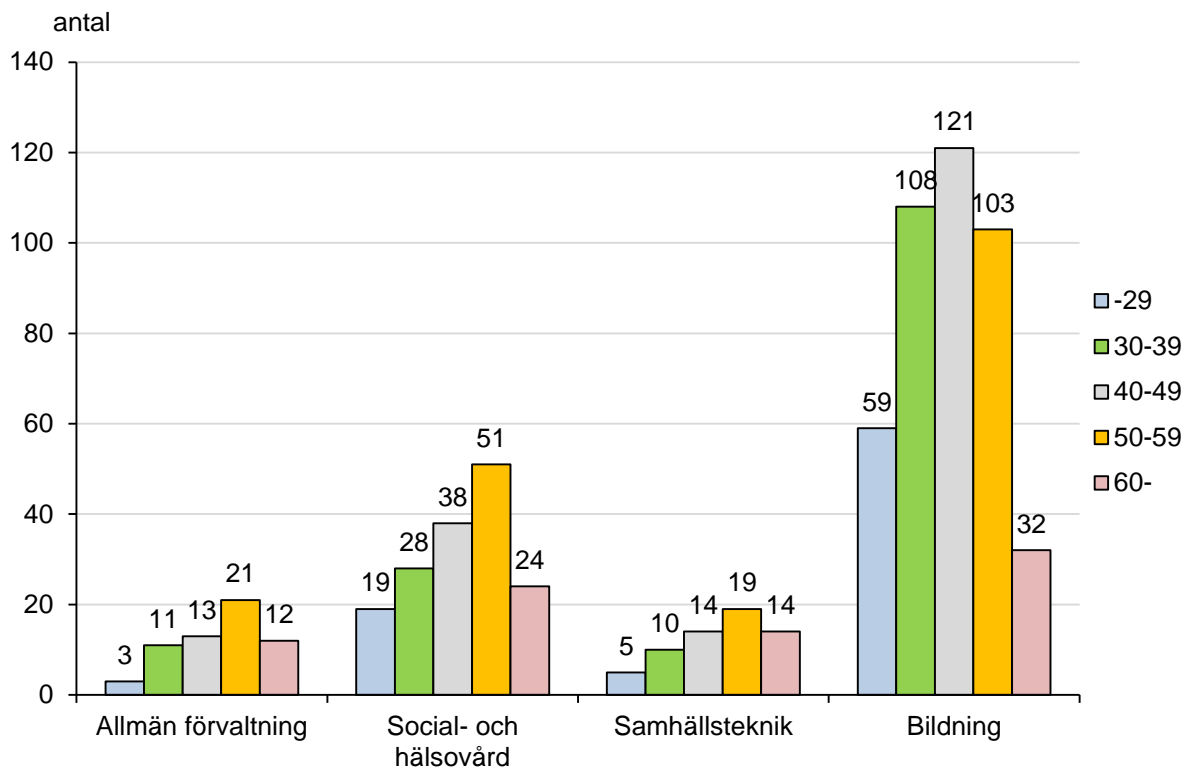
Figur 3: Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis 2016



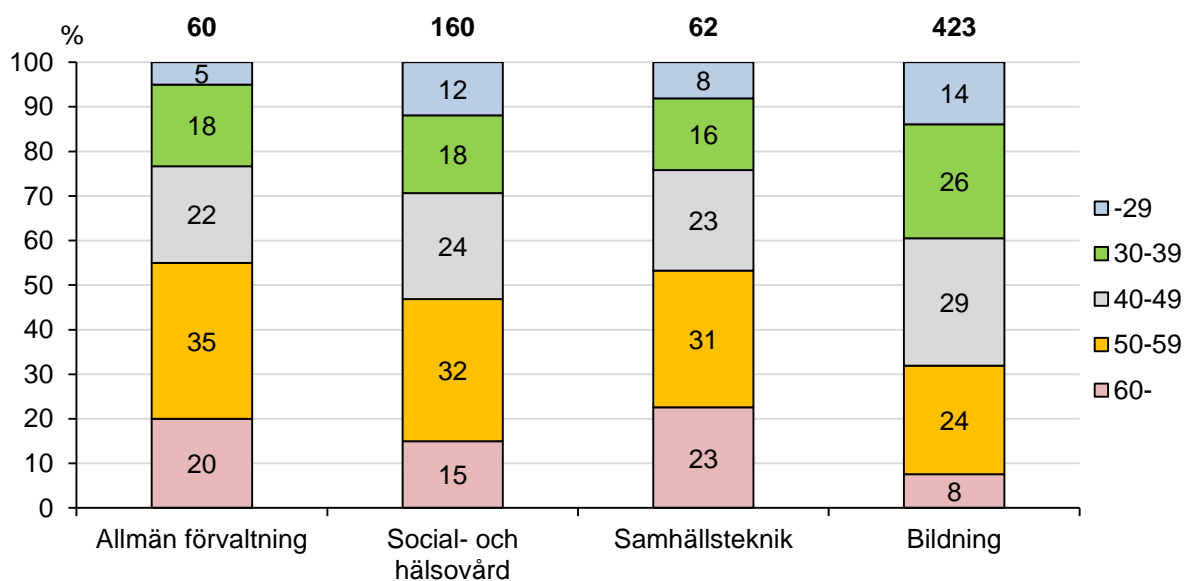
Figur 4: Antalet tjänster och befattningar 2011–2016¹

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.

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



Figur 5: Personalens åldersfördelning (antal personer) sektorsvis 2016

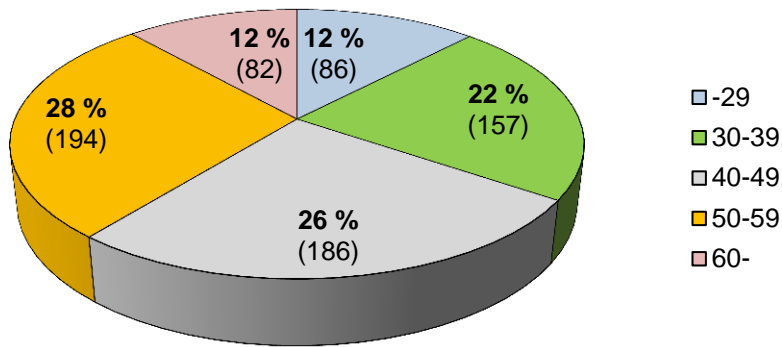


Figur 6: Personalens åldersfördelning (procent) sektorsvis 2016

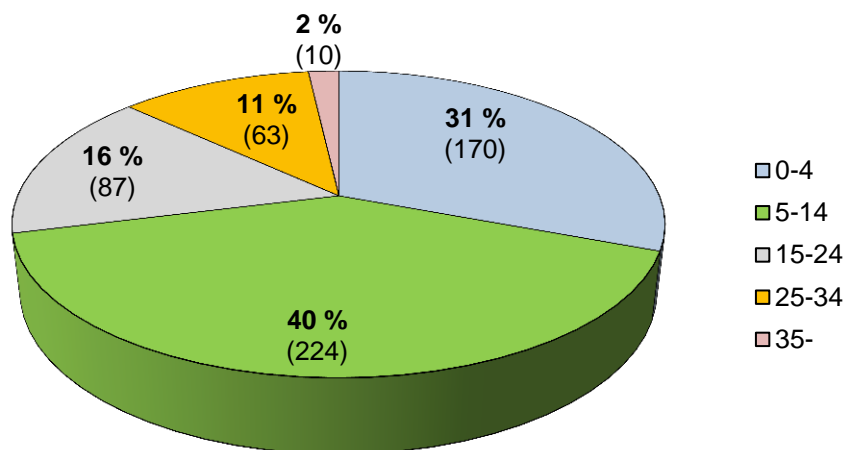
Personalens åldersstruktur, eventuellt kompetensunderskott på grund av pensioneringar samt åtgärder med anledning av dessa behandlas närmare tillsammans med cheferna och personalförvaltningen i anslutning till sektorernas personalplanering. Pensionsåldern i Finland är för närvarande 63–68 år. I Grankulla var medelåldern hos dem som gick i ålderspension 63,4 år.

Personalens medelålder är **44,8 år**. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. Anställningens genomsnittliga varaktighet var 9,6 år.

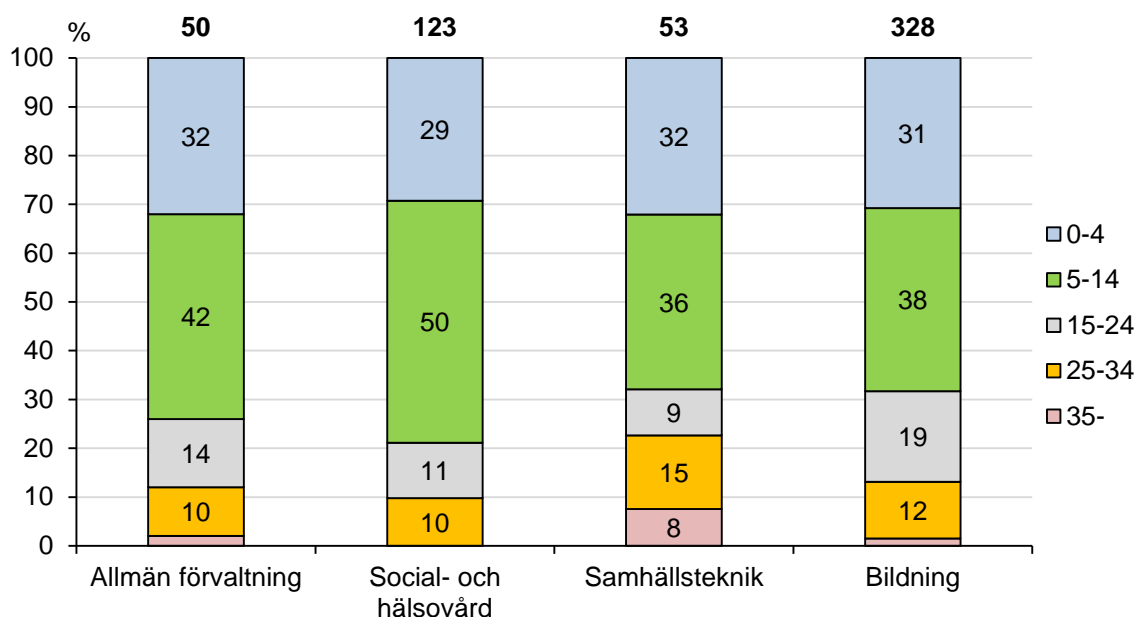
I slutet av 2016 hade 3,4 % av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.



Figur 7: Personalens åldersfördelning 2016



Figur 8: Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2016



Figur 9: Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2016

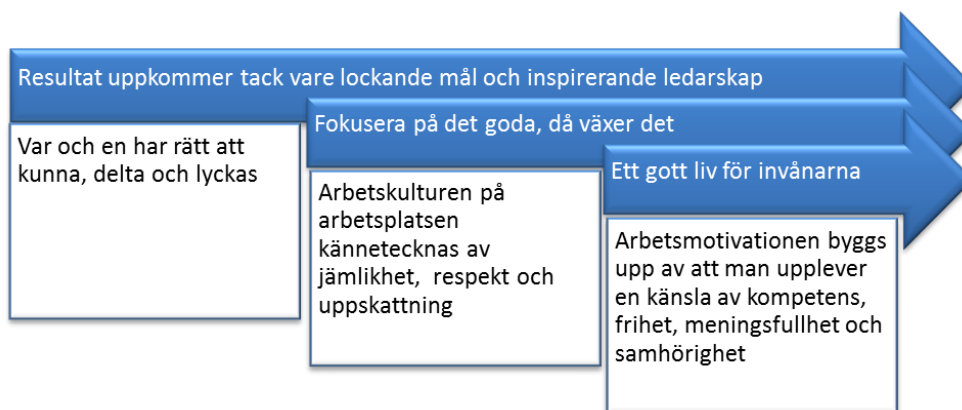
Kompetens- och prestationsledning

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 2015. Utbildningen ordnas i samarbete med Kyrksläpps kommun och Omnia. Deltagarna blir klara med sina examina under början av 2017. Som centraliserad personalutbildning har man likaså ordnat intern utbildning om bl.a. beredning av tjänsteinnehavarbeslut. På hösten inleddes en chefsutbildning med Filosofian Akademia.

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.

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.

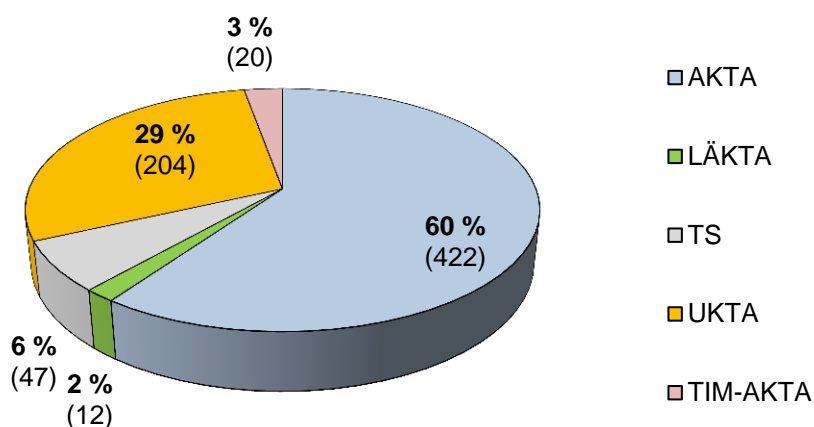
Avlöning och premiering

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 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 2016

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.

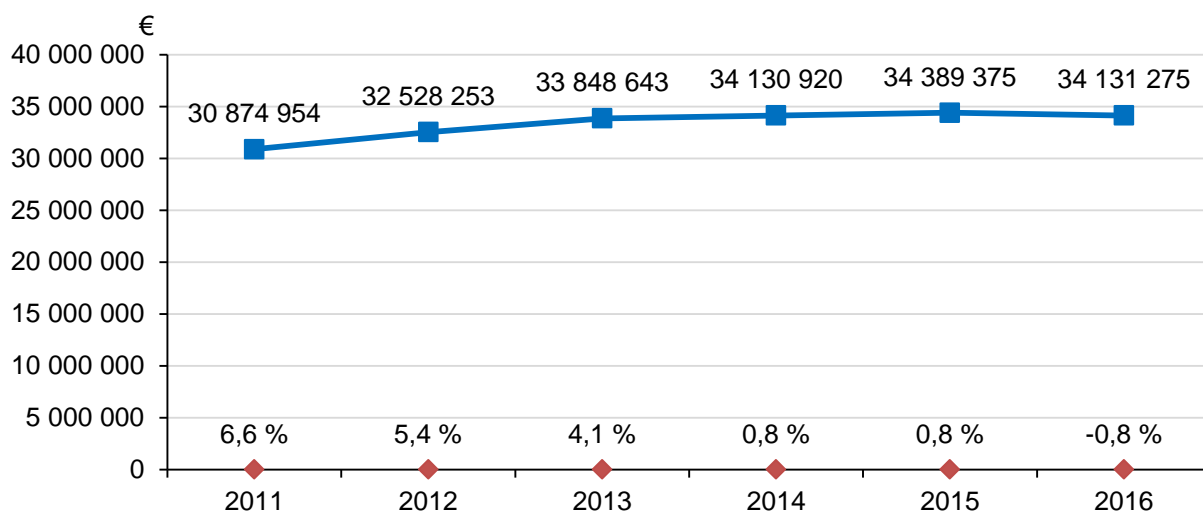
Personalkostnader

De kommunala avtalen gäller t.o.m. 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 inom de kommunala avtalsbranscherna verkställdes 1.7.2015, och i början av 2016 verkställdes en allmän förhöjning på 0,47 %.

Tabell 1: Personalkostnader 2016

	BS 2015	Budget 2016	BS 2016	BS/BG Differens 2016	BS/BG Utfall i % 2016
Allmän förvaltning	-3 002 542	-3 421 032	-3 135 735	285 297	91,7 %
Social- och hälsovård	-8 821 647	-8 389 756	-8 078 941	310 815	96,3 %
Samhällsteknik	-3 098 624	-3 354 250	-3 195 433	158 817	95,3 %
Bildning	-19 466 562	-20 405 954	-19 721 166	684 788	96,6 %
TOTALT	-34 389 375	-35 570 992	-34 131 275	1 439 717	96,0 %



Figur 11: Personalkostnader 2011–2016

Lönesubvention och sysselsättning

Social- och hälsovårdssektorn ansvarade under året för planeringen av den sysselsättningsfrämjande verksamheten inom ramen för ett tidsbestämt projekt samt koordinerade sysselsättningen med lönesubvention inom staden.

Premiering och anställningsförmåner

Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering

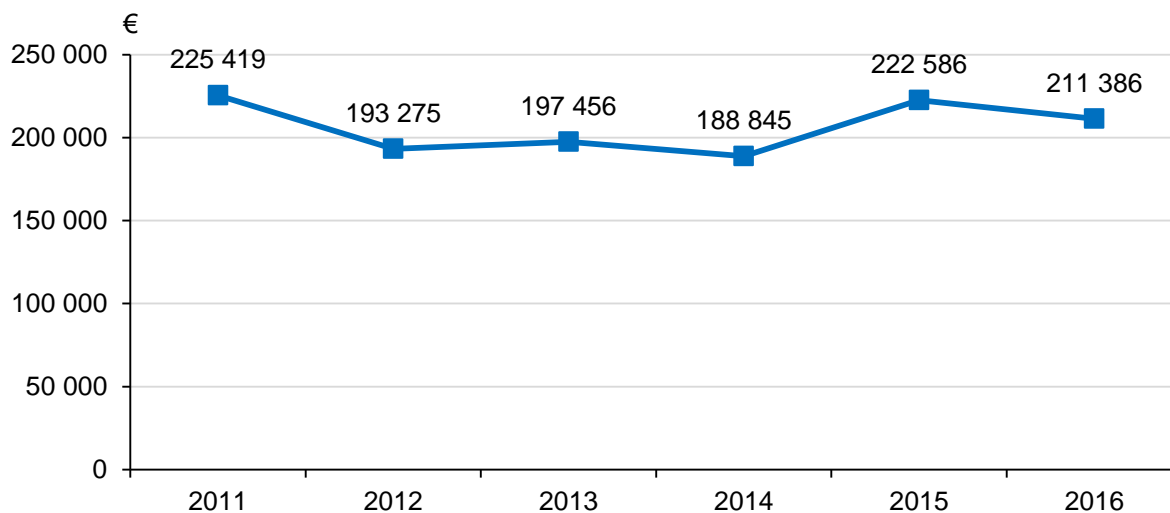
I Grankulla har engångsarvodet varit en viktig premieringsform vid sidan av den övriga sporrande lönesättningen.

Enligt personalektionens riktlinjer ska engångsarvodet användas som en form av snabb och omedelbar premiering.

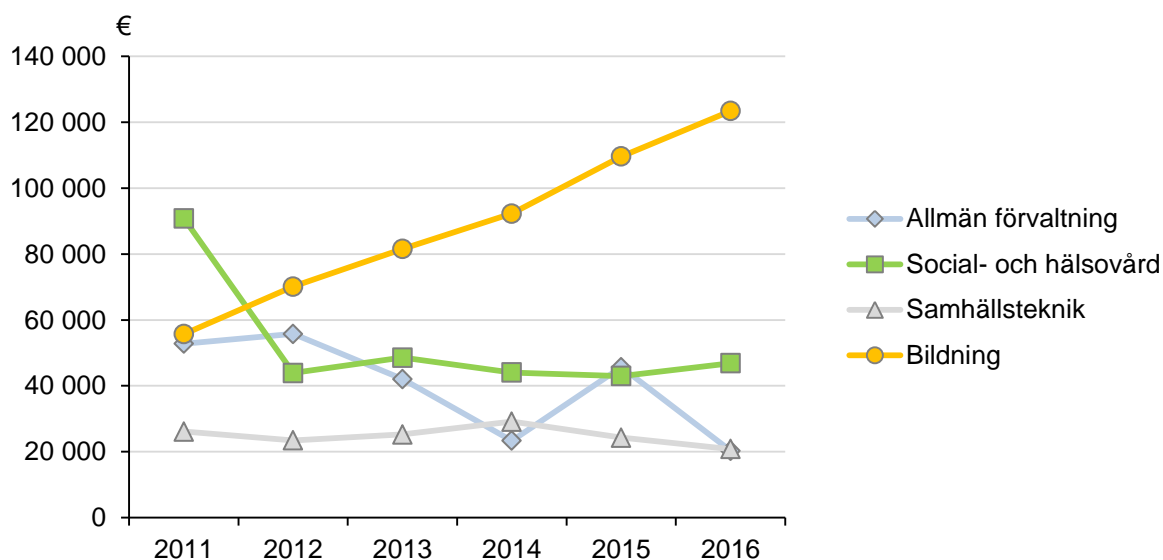
Enligt avtalen betalas engångsarvodet inom alla avtalsbranscher.

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 2011–2016



Figur 13: Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2011–2016²

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.

Lagen 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.

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

För år 2016 fick Grankulla stad 17 700 euro i utbildningsersättning (mot 24 100 euro året innan).

Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet

Staden stöder personalens insatser för att främja hälsan och välbefinnandet genom ePassi (100 euro/år). Passet kan också användas till köp av kulturtjänster. Av stadens personal använde 489 ePassi under 2016, totalt 1267 gånger. Av detta gick 59 % åt till motionstjänster och 41 % till kulturtjänster.

Personalen har möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet (bl.a. vattengymnastik). Under året utnyttjade 120 anställda möjligheten att gå gratis i simhallen. Antalet besök var 1 349 och kostnaden för personalförvaltningen 4 047 euro.

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 2016 betalade klubben ut bidrag till bl.a. deltagare i löpevenemang, totalt 770 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 sex personer för 30 års tjänst. Fem 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.

Som utmärkelser förlänades också två medaljer av Finlands Vita Ros' orden och ett förtjänstkors av Finlands Lejons orden.

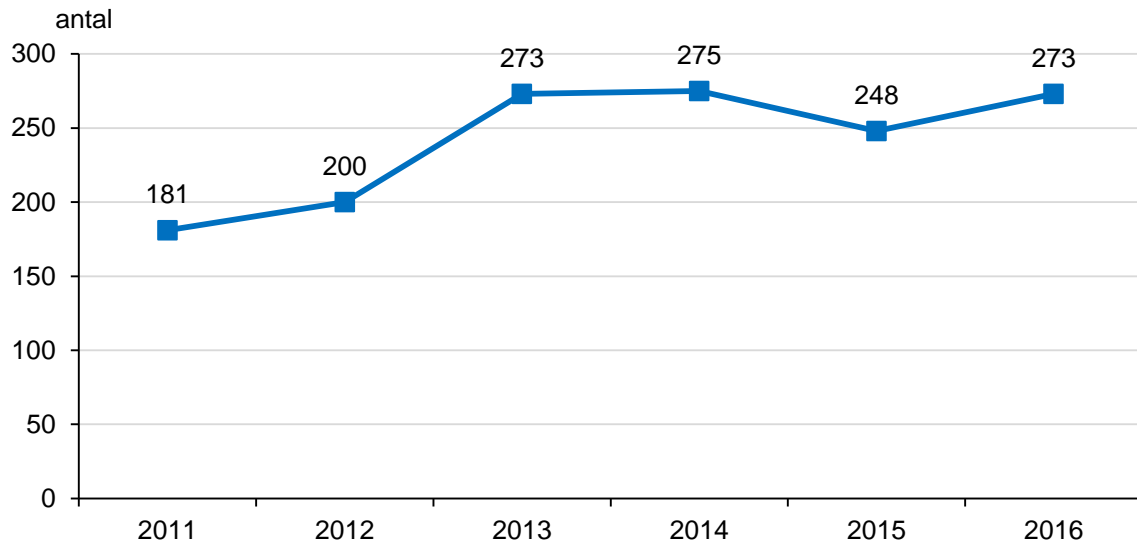
Tjänstebostäder

Grankulla stad har totalt 79 tjänstebostäder, av vilka 24 är direktägda, 28 i fastighetsaktiebolag och 27 uthyrda i andra hand (VVO 5 st., KEVA 22 st.³). För närvarande är fyra av tjänstebostäderna uthyrda som kommunala hyresbostäder, sex stycken till pensionärer som evakueringsbostäder och en bostad till en anställd vid HRM.

Personalbiljett

Sammanlagt 273 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.

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).



Figur 14: Antal användare av personalbiljetten 2011–2016

Arbetshälsa

Företagshälsovården

Enligt lagen om företagshälsovård ska arbetsgivaren tillhandahålla företagshälsovård, som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till 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.

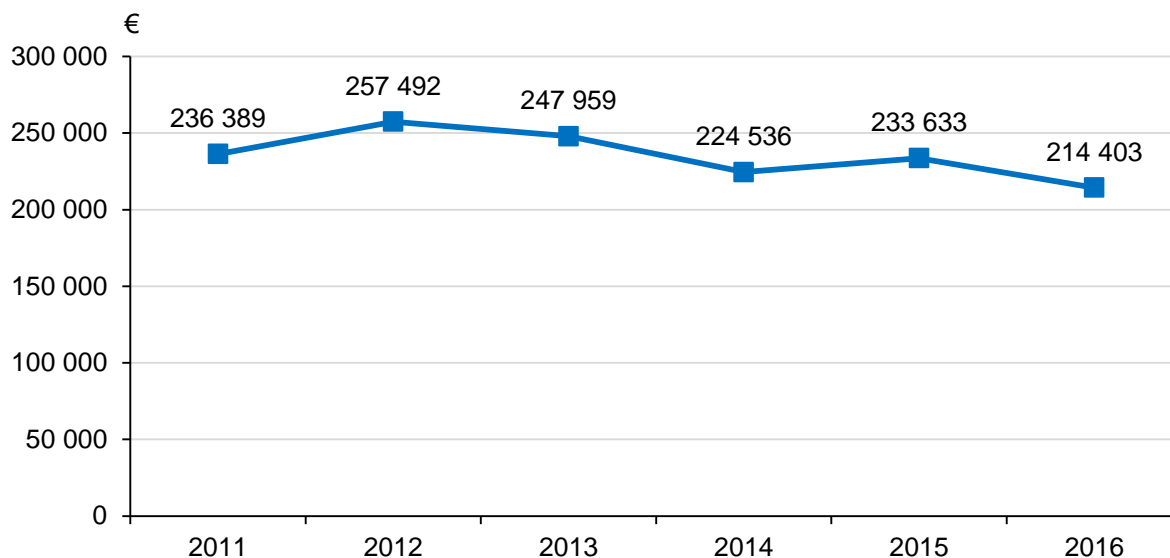
Den företagshälsovård som staden tillhandahåller fokuserar på förebyggande företagshälsovård och uppmärksammande av problem som rör arbetsförmågan. Samarbetet med Läkärrikeskus Aava har fungerat utomordentligt bra under hela avtalsperioden. Grankulla stads anställda har hänvisats till läkarcentralens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

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

Målen i företagshälsovårdens verksamhetsplan för år 2016 var följande:

1. Hälsoundersökningarna ordnas framdeles enhetsvis.
2. Grupper för främjande av arbetsförmågan bildas.
3. Samarbetet med ledningen ökar.
4. Särskild vikt läggs vid förebyggandet av besvär i stöd- och rörelseorganen.

Målen uppfylldes delvis. De anställda har möjlighet att med hjälp av en digital hälsokontroll få information om sitt hälsotillstånd och vid behov konsultera företagshälsovården.



Figur 15: Kostnader för personalens företagshälsovård 2011–2016

Sjukfrånvaro

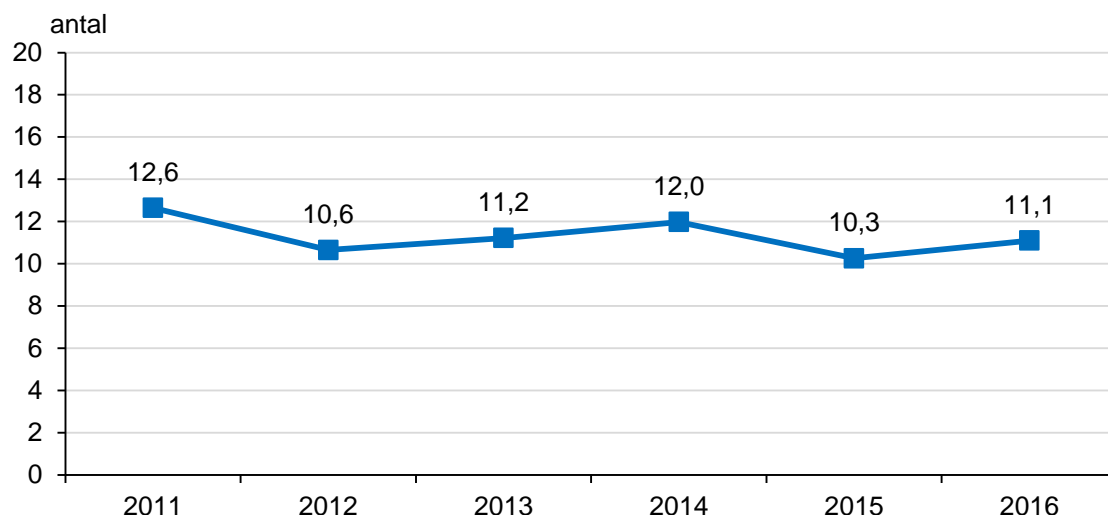
Staden försöker påverka frånvaro bl.a. med hjälp av modellen för tidigt uppmärksammande. Återgången till arbetet efter en lång sjukledighet kräver ofta samarbete mellan arbetstagarerna, chefen, företagshälsovården och vid behov personalförvaltningen.

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

Tabell 2: Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2016⁴

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	814	66	12,3
Social- och hälsovård	2 773	197	14,1
Samhällsteknik	1 382	103	13,4
Bildning	4 373	476	9,2
TOTALT	9 342	842	11,1

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



Figur 16: Sjukfrånvarodagar per person 2011–2016

Tabell 3: Olika långa sjukledigheter per sektor 2016, 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	171	87	109	20	59	6	378	18	97	2	814	133
Social- och hälsovård	550	294	398	75	567	52	694	35	564	10	2 773	466
Samhällsteknik	195	101	110	22	206	17	225	9	646	11	1 382	160
Bildning	1 657	924	723	138	756	71	606	30	631	15	4 373	1 178
TOTALT	2 573	1 406	1 340	255	1 588	146	1 903	92	1 938	38	9 342	1 937

Arbetarskydd

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 olycksfall i arbetet, 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.

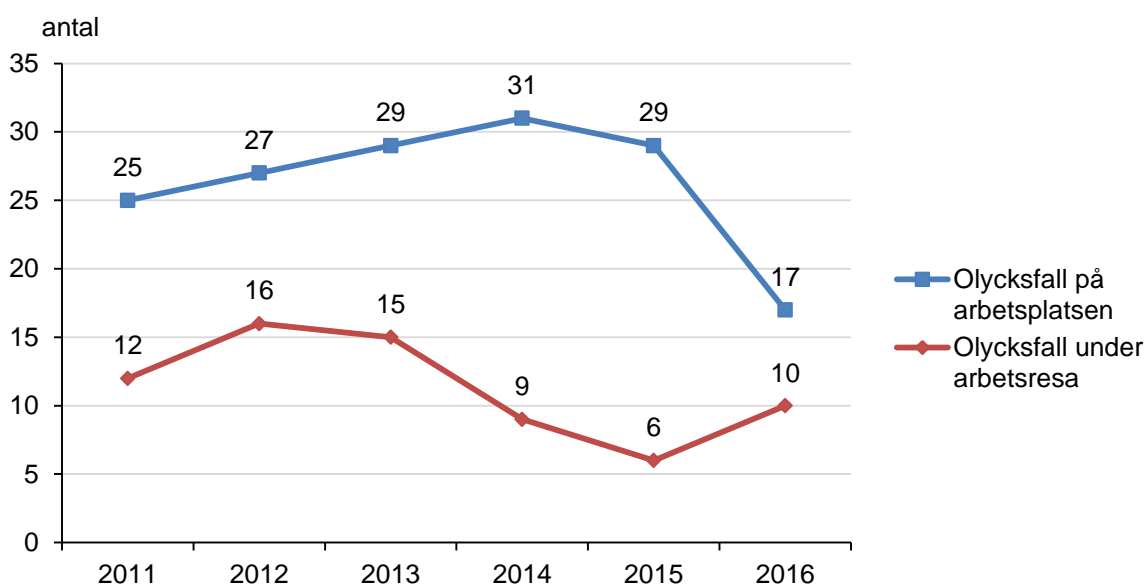
Arbetarskyddets och företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar fokuserade på social- och hälsovårdssektorn.

Under året bereddes också en modell för ersättande eller anpassat arbete för införande inom stadens sektorer. Målet är att främja rehabiliteringen och förkorta sjukledigheterna.

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 2016 inträffade 17 olycksfall i arbetet (året innan 29 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 10 (året innan 6 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 2011–2016

Samarbete

Samarbetskommittén är stadens lagstaddade 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

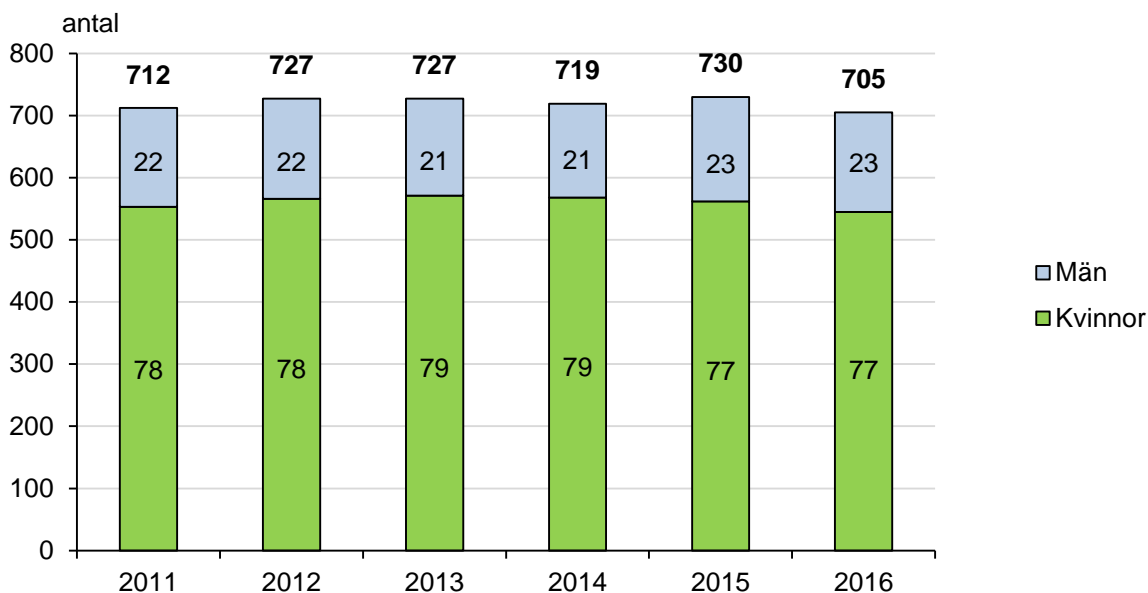
Att arbeta för personalens välbefinnande ingår i stadens strategiska riktlinjer. Grankulla som arbetsgivare stöder jämställdhet och likabehandling samt förebygger diskriminering. Vi har också som ambition att utveckla en arbetskultur som präglas av uppsmuntran och uppskattning samt acceptans för olikheter.

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.

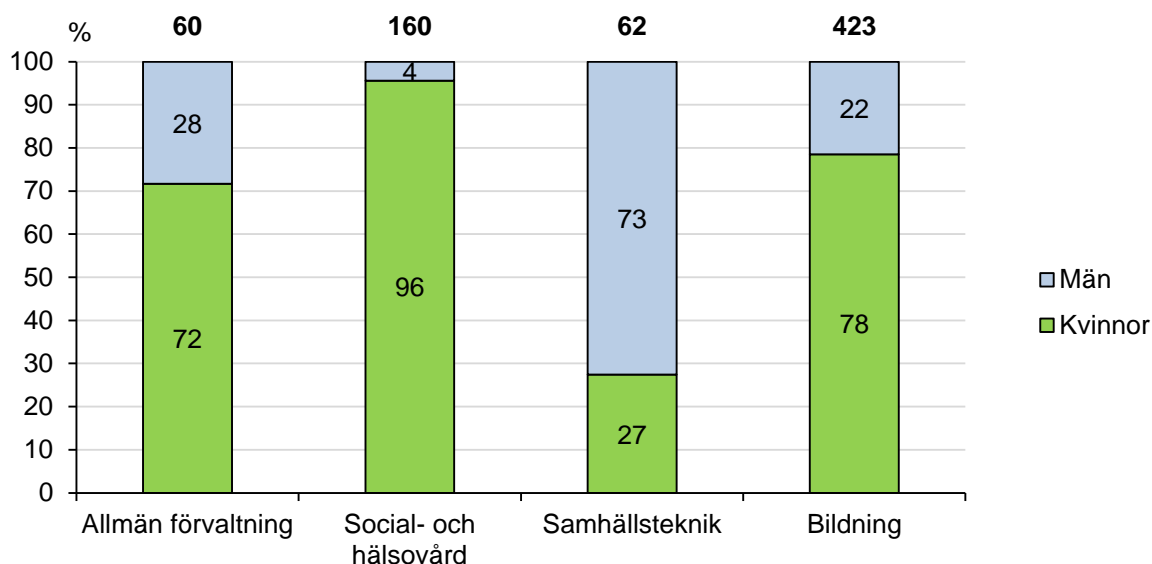
Arbetsgivaren ser till att ingen anställd råkar i ett ofördelaktigt läge på grund av orsaker som hänför sig till hans person, bakgrund eller privatliv. Sådana orsaker är bl.a. kön, ålder, etnisk bakgrund och politisk verksamhet.

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 2011–2016



Figur 19: Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2016

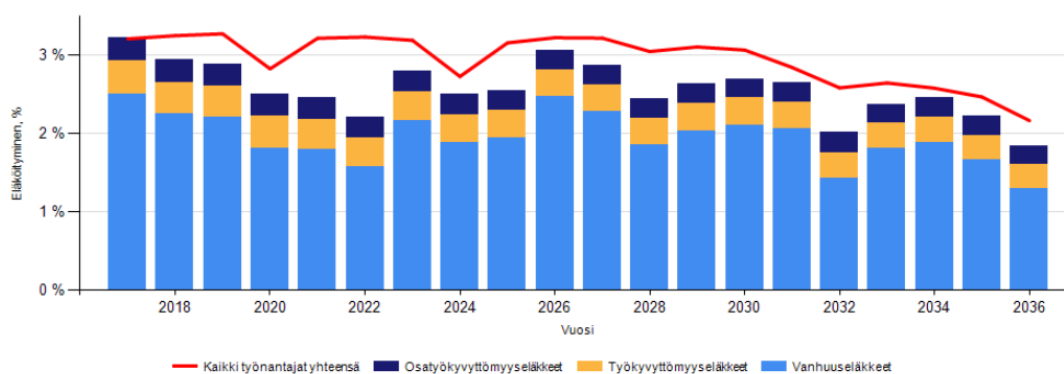
Under slutet av året gjordes en jämlikhets- och likabehandlingsenkät bland personalen. Ur enkätresultaten härleddes åtgärdsrekommendationer under år 2017.

Pensionsavgång

Tabell 4: Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2016

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	antal	
Allmän förvaltning	50	6,0	(3)	2,0	(1)
Social- och hälsovård	123	13,0	(16)	3,3	(4)
Samhällsteknik	53	3,8	(2)	0,0	(0)
Bildning	328	4,3	(14)	2,1	(7)
TOTALT	554	6,3	(35)	2,2	(12)

Eläköitymisennuste 2017 - 2036



Figur 20: KEVA:s prognos över pensionsavgångar inom Grankulla stad 2017–2036

Det är värt att notera att KEVA:s prognos i fråga om sjukpensioneringar har underskridits och torde fortsättningsvis underskridas årligen.

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.

Under år 2016 gick 12 personer i ålderspension. Deras medelålder var 63,4 år. En person sjukpensionerades under det gångna året.

Tabell 5: Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel 2011–2016

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	antal	
2016	554	6,3	(35)	2,2	(12)
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)

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.

Grankulla, tabell 1. Heltidsanställda med full lön, genomsnittlig inkomst enligt kön och utbildningsnivå samt löneskillnad män/kvinnor 2015

Utbildningsnivå	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skilln. %	Kvinnor	Män	Skilln. €	Skilln. %	Kvinnor	Män	Skilln. €	Skilln. %
Grundnivå	2 078	1 850	-228	-11,0	2 414	2 287	-127	-5,3	2 420	2 415	-5	-0,2
Mellannivå	2 101	2 133	32	1,5	2 467	2 476	9	0,3	2 481	2 535	53	2,1
Lägsta högre nivå	2 377	2 817	441	18,6	2 870	3 447	577	20,1	2 914	3 503	589	20,2
Lägre högskolenivå	2 596	3 088	492	18,9	2 977	3 676	700	23,5	2 986	3 688	702	23,5
Högre högskolenivå	2 980	3 505	525	17,6	3 765	4 344	579	15,4	3 781	4 384	602	15,9
Forskarutb.nivå
Sammanlagt	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Bilaga: Lönekartläggning

Grankulla, tabell 2. Heltidsanställda med full lön, genomsnittlig inkomst enligt kön och utbildningsområde samt löneskillnad män/kvinnor 2015

Utbildningsområde	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %
Allmänbildande utbildning	2 145	2 646	500	23,3	2 395	2 863	468	19,6	2 402	2 863	461	19,2
Pedagogisk och lärarutbildning	2 726	3 128	403	14,8	3 336	3 877	540	16,2	3 342	3 879	537	16,1
Humanistisk och konstutbildning	2 758	2 984	226	8,2	3 505	3 889	383	10,9	3 512	3 889	376	10,7
Merkantil och samhällsvetenskaplig utbildning	2 775	3 381	606	21,9	3 198	3 853	655	20,5	3 199	3 870	671	21,0
Naturvetenskaplig utbildning	2 872	2 985	112	3,9	3 837	4 317	480	12,5	3 888	4 325	438	11,3
Teknisk utbildning	3 119	2 802	-317	-10,2	3 785	3 413	-372	-9,8	3 788	3 478	-310	-8,2
Utbildning i lant- och skogsbruk
Utbildning i social- och hälsovård	2 362	3 227	866	36,7	2 812	3 509	697	24,8	2 847	3 689	842	29,6
Utbildning i servicebranschen	2 077	2 208	130	6,3	2 452	2 794	342	14,0	2 461	2 834	373	15,1
Annat eller okänt utbildningsområde	2 078	1 850	-228	-11,0	2 414	2 287	-127	-5,3	2 420	2 415	-5	-0,2
Totalt	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Grankulla, tabell 3. Heltidsanställda med full lön, inkomst enligt kön och yrkeskategori samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2015

Yrkeskategori	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skilln. %	Kvinnor	Män	Skilln. €	Skilln. %	Kvinnor	Män	Skilln. €	Skilln. %
Direktörer	4 009	5 089	1 080	26,9	4 804	6 449	1 646	34,3	4 804	6 449	1 646	34,3
Specialsakkunniga	2 813	3 133	321	11,4	3 482	3 907	425	12,2	3 499	3 935	437	12,5
Sakkunniga	2 452	2 557	105	4,3	2 931	2 995	64	2,2	2 960	3 031	71	2,4
Kontorsarbete och kundservice	2 214	2 017	-197	-8,9	2 509	2 234	-275	-10,9	2 516	2 234	-282	-11,2
Service- och försäljningsarbete	2 061	1 904	-158	-7,7	2 407	2 316	-92	-3,8	2 421	2 450	29	1,2
Jordbrukare och skogsarbetare
Övriga arbetstagare
Sammanlagt	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Grankulla, tabell 4. Heltidsanställda med full lön, inkomst enligt kön och branschklassificering (2008) och löneskillnad män och kvinnor 2015

Bransch	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %
Byggnadsbranschen
Parti- och detaljhandel
Inkvartering och förplägnad
Yrkesmässig, vetenskaplig och teknisk verksamhet	2 951	2 981	31	1,0	3 479	3 531	52	1,5	3 552	3 531	-21	-0,6
Förvaltnings- och stödservice
Offentlig förvaltning och försvar	3 058	3 166	108	3,5	3 536	3 649	113	3,2	3 536	3 689	153	4,3
Utbildning	2 692	2 763	71	2,6	3 451	3 670	218	6,3	3 459	3 678	219	6,3
Social- och hälsovård	2 310	2 996	686	29,7	2 711	3 223	512	18,9	2 736	3 371	635	23,2
Konst, underhållning och rekreation	2 362	1 838	-525	-22,2	2 683	2 226	-457	-17,0	2 690	2 317	-373	-13,9
Sammanlagt	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	14	3 046	3 501	455	14,9

Grankulla, tabell 5. Heltidsanställda med full lön, inkomst enligt kön och ålderskategori samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2015

Ålderskategori	Grundlön		Skillnad		Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt		Skillnad	
	Kvinnor	Män	€	%	Kvinnor	Män	€	%	Kvinnor	Män	€	%
-19
20-24	2 178	2 063	-114	-5,2	2 405	2 092	-313	-13,0	2 434	2 092	-341	-14,0
25-29	2 430	2 716	286	11,8	2 660	2 906	246	9,2	2 675	2 966	291	10,9
30-34	2 403	2 884	481	20,0	2 733	3 111	378	13,8	2 741	3 263	522	19,0
35-39	2 463	2 750	287	11,7	2 849	3 353	504	17,7	2 856	3 355	499	17,5
40-44	2 679	3 030	350	13,1	3 314	3 988	674	20,3	3 351	3 997	646	19,3
45-49	2 782	3 325	542	19,5	3 378	4 471	1 094	32,4	3 382	4 475	1 093	32,3
50-54	2 410	3 080	671	27,8	3 009	4 063	1 054	35,0	3 020	4 063	1 043	34,5
55-59	2 349	2 192	-157	-6,7	2 924	2 826	-98	-3,4	2 943	2 900	-42	-1,4
60-64	2 600	2 702	101	3,9	3 220	3 457	237	7,4	3 254	3 522	268	8,2
65-
Totalt	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Grankulla, tabell 6. Personer i huvudsyssla enligt ålder och kön 2015

Ålderskategori	Kvinnor	Män	Totalt	Andelen kvinnor i %
19	1	3	4	25
20–24	17	4	21	81
25–29	39	13	52	75
30–34	40	17	57	70
35–39	48	21	69	70
40–44	67	10	77	87
45–49	77	13	90	86
50–54	76	17	93	82
55–59	70	18	88	80
60–64	53	12	65	82
65–	4	4	8	50
Totalt	492	132	624	79

Grankulla, tabell 7. Heltidsanställda med full lön, inkomst enligt kön och avtalsbransch samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2015

Avtalsbransch	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %	Kvinnor	Män	Skillnad €	Skillnad %
AKTA, det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet	2 357	2 713	356	15,1	2 739	3 038	299	10,9	2 757	3 056	300	10,9
UKTA, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal	2 755	2 930	174	6,3	3 569	3 956	387	10,8	3 578	3 959	381	10,7
TS, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal	3 082	2 568	-514	-16,7	3 645	3 184	-461	-12,7	3 706	3 294	-412	-11,1
LÄKTA, det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare
Totalt	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9

Grankulla, tabell 8. Personer i huvudsyssla enligt avtalsbransch och kön 2015

Avtalsbransch	Kvinnor	Män	Totalt	Andelen kvinnor i %
AKTA, det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet	348	49	397	88
UKTA, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal	126	47	173	73
TS, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal	12	33	45	27
LÄKTA, det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare	6	3	9	67
Sammanlagt	492	132	624	79

Grankulla, tabell 9. Heltidsanställda med full lön, inkomst enligt kön och lönesättningskod samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2015 (de lönesättningskoder är inräknade där antalet såväl män som kvinnor är större än 5)

Lönesättningskod	Grundlön		Skillnad		Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt		Skillnad	
	Kvinnor	Män	€	%	Kvinnor	Män	€	%	Kvinnor	Män	€	%
40304005	2 800	2 800	0	0,0	3 725	3 767	42	1,1	3 735	3 781	46	1,2
40304030	2 593	2 593	0	0,0	3 233	3 190	-44	-1,4	3 243	3 190	-53	-1,6
40404017	2 970	2 970	0	0,0	4 153	4 277	125	3,0	4 153	4 279	126	3,0
50102014	2 999	3 185	187	6,2	3 549	3 855	305	8,6	3 654	3 855	201	5,5
99999999	3 745	3 513	-232	-6,2	4 279	3 953	-326	-7,6	4 280	3 995	-285	-6,7
Totalt	2 512	2 809	297	11,8	3 029	3 450	421	13,9	3 046	3 501	455	14,9