

# Personalberättelse 2018



STF 17.6.2019

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
Stadens strategi och personalpolitiska mål.....	2
Organisation.....	3
Personalsektionen.....	3
Sektorernas årsöversikter.....	4
<b>Personal, hela staden</b> .....	<b>7</b>
<b>Kompetens- och prestationsledning</b> .....	<b>12</b>
<b>Avlöning och premiering</b> .....	<b>13</b>
De kommunala avtalen.....	13
Personalkostnader.....	14
Lönesubvention och sysselsättning .....	15
Premiering och anställningsförmåner .....	15
Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering .....	15
Personalutbildning.....	16
Subvention till personalen för köp av motions- och kulturtjänster på egen hand .....	17
Uppvaktning av anställda .....	18
Tjänstebostäder .....	18
<b>Arbetshälsa</b> .....	<b>18</b>
Distansarbete .....	19
Företagshälsovård.....	19
Sjukfrånvaro .....	20
Arbetarskydd .....	21
Olycksfall i arbetet .....	22
<b>Samarbete</b> .....	<b>22</b>
<b>Kommunikation på arbetsplatsen</b> .....	<b>23</b>
<b>Jämlikhet, likabehandling och mångfald</b> .....	<b>23</b>
<b>Personalomsättning</b> .....	<b>25</b>

## Inledning

Den årliga operationaliseringen av de mål som fullmäktige satt upp för sin mandatperiod presenteras i budgeten. I samma sammanhang fastställs personalresurserna. För att stödja genomförandet av stadens mål och strategi lägger man i personalarbetet särskild vikt vid ledarskapet och kulturen vid arbetsenheterna. Personalens erfarenheter av ledarskapet och av hur organisationen fungerar utreds regelbundet. Vid arbetsplatsutredningarna kartlägger man utöver fysiska faktorer på arbetsplatsen också arbetsklimatet samt uppmärksammar faktorer som möjliggör resultatrikt arbete. Vid analysen av den befintliga personalresursen beaktas den lagstadgade utvecklings- och utbildningsverksamheten för personalen, de anställdas ålder, risker för arbetsförmågan samt personalomsättningen vid varje enhet.

I slutet av 2016 stadfästes ett konkurrenskraftsavtal, som inom kommunbranschen trädde i kraft 2017. Avtalet omfattade en bestående förlängning av arbetstiden per vecka och en nedskärning av semesterpenningarna åren 2017–2019.

En del anställda premierades under året för resultatrikt arbete; detta tack vare överskottet i stadens bokslut för 2017.

## Stadens strategi och personalpolitiska mål



Det centrala målet inom temat "Smart verksamhet, ekonomi och samarbete i Grankulla" i stadens nya strategi 2018–2022 är att bli en flexibel organisation och en attraktiv arbetsgivare. I enlighet med strategin och för att producera bra och effektiva tjänster fortsätter staden att främja personalens arbetshälsa samt att utveckla ledarskapskompetensen och ledarskapspraxisen. En öppen verksamhetskultur och ett öppet arbetsklimat uppmuntrar personalen till att experimentera samt att ständigt utvärdera arbetet och lära sig något nytt.

Sektorerna uppskattar sina resursbehov för att säkerställa sin verksamhet, servicenivå, resultatnivå och produktivitet. På personalplaneringen inverkar, förutom eventuell lagstadgad personaldimensionering, de nationella rekommendationerna samt jämförelser inom regionen.

Grankulla som arbetsgivare stöder jämställdhet och likabehandling samt förebygger diskriminering. Vi har också som mål att utveckla en arbetskultur som präglas av uppmuntran och uppskattning samt acceptans för mångfald.

Genom att stödja ledarskapet främjar staden vidare också personalens arbetshälsa och arbetsförmåga. Ett arbetshälsoprogram utarbetades under året i samarbete mellan cheferna,

arbetarskyddet, företrädare för personalen samt företagshälsovården. Arbetsgivaren säkerställer de anställdas kompetens med hjälp av utbildnings- och utvecklingsplaner samt utvecklingssamtal. Arbetsenheterna preciserar årligen de mål som satts upp för dem och den kompetens som behövs på personnivå.

## Organisation

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



**Figur 1:** Grankulla stads organisation 2018

Den centraliserade **personal- och löneförvaltningens** delområden var bl.a. personal- och lönepolitiken, ledarskaps- och personalutvecklingen, lönestödssystemet och stödsysselsättningen, löneförvaltningen och de operativa lönetransaktionerna, kontakterna med pensionsanstalterna och myndigheterna mm. Förberedelserna för införandet av ett inkomstregister medförde en extra utmaning för löneförvaltningen i slutet av året. Personalförvaltningen ansvarar även för företagshälsovården och arbetarskyddet, som båda strävar efter att trygga organisationens optimala funktion inom ramen för sina resurser. Att utveckla sådant ledarskap som främjar arbetshälsan och arbetsförmågan hör också till personalförvaltningens ansvarsområde.

## Personalsektionen

Stadsstyrelsen har tillsatt en underlydande personalsektion för att sköta sådana personalfrågor som åligger staden centraliserat i dess egenskap av arbetsgivare. Personalsektionen ska också utveckla och samordna stadens personalpolitik.

### *Ordinarie ledamöter*

Veronica Rehn-Kivi, ordf.  
Lauri Ant-Wuorinen v. ordf.  
Johan Johansson

### *Personliga ersättare*

Juha Pesonen  
Tiina Rintamäki-Ovaska  
Sofia Stolt

Stadsdirektören är permanent sakkunnig i sektionen. Ärendena föredras för personalsektionen av personalchefen. Personalsektionen sammanträdde sju gånger under året.

## **Sektorernas årsöversikter**

**Allmänna förvaltningens** personaldimensionering justerades under 2018 bland annat så att de uppgifter som hört till den ledigblivna telefonistbefattningen omorganiserades, och befattningen är tills vidare obesatt. Den ena översättaren, som haft 60-procentig arbetstid, gick under slutet av året över till heltid för att sköta även den andra deltidsbefattningen, då den blivit vakant. Detta ger en resursinbesparing på 20 procent. Kost- och rengöringsservicen avstod av kostnads- och kvalitetsskäl från köp av tjänster motsvarande tre årsverken. I stället anställdes tre nya lokalvårdare för viss tid. Under slutet av året anställdes dessutom en servicehandledare på viss tid för att stärka renlighetsövervakningen vid enheterna samt handledningen och utbildningen av personalen. Den ena systemexpertbefattningen drogs in 1.7.2018, och i stället inrättades en befattning som IT-planerare med ett mer omfattande uppgiftsfält för att svara mot dataadministrationens behov. Personalplaneringen utgick från den planerade övergången till en ny social- och hälsovårdsförvaltning och landskapsförvaltning.

**Social- och hälsovårdssektorn** hade i enlighet med personalplanen 145,2 befattningar år 2018. Antalet befattningar steg med 13,5 – samtliga inom äldreomsorgen.

Staden förberedde sig på vårdreformen genom att medverka i Nyland 2019-beredningsgrupper. Nylandsprojektet, Apotti och Villa Breda-projektet har utöver sektorns ledning och chefer även sysselsatt den övriga personalen. Engagemanget i krävande projekt återspeglas på den övriga verksamheten samt kunderna och personalen. HelaSOTE-handboken, som påbörjats året innan, blev färdig under våren, och det gemensamma arbetet visade sig vara en god process som stöder förändringsledarskapet. Handboken och visualiseringarna i den har stött ledningen och kommunikationen kring strategin så att verksamhetsmålen klarnat och förståelsen ökat för betydelsen av en god klient- och personalupplevelse.

De största förändringarna i personalen hade faktiskt att göra med att Villa Breda stod klart. Verksamheten i Villa Anemone flyttades i sin helhet till Villa Breda, och likaså hemvårdens kontor. Servicecentret fick större, förnyade lokaler efter en evakuering på ett par år. Vårdenheten har fyra vårdhem med 15 platser vardera, varför det trefaldiga antalet boende jämfört med Villa Anemone förutsatte också ny personal, 17 närvårdarbefattningar. Samtidigt har staden kunnat minska på köpet av tjänster. Geriatrikern sade upp sig, varför man på hösten var tvungen att ty sig till köp av tjänster för att trygga läkarservicen inom äldreomsorgen.

Inom äldreomsorgen anställdes bl.a. en deltidсанställd sjungande planerare, som vid sidan av planeringen av frivilligarbetets strukturer och verksamhetsmodell sjunger på servicecentret men särskilt i grupphemmen för de boende och med dem. Samtidigt utvecklar planeraren ett koncept som påverkar på många plan och ger glädje i vardagen.

Även en del beteckningar ändrades: På Villa Breda finns föreståndare för vårdenheten, hemvården och servicecentret. Alla tre tjänster lyckades man besätta som ordinarie under hösten. Beteckningen *hemvårdshandledare* ändrades till *serviceinstruktör*. Till serviceinstruktörsteamet hör tre serviceinstruktörer, som fokuserar på handledning och rådgivning inom bl.a. närståendevården, veteranservicen och hemvården. För närvarande är personaldimensioneringen vid vårdenheten 0,63; i siffran ingår närvårdarna och sjukskötarna. Dessutom har vårdenheten en ansvarig lokalvårdare och sex andra lokalvårdare, som assisterar bl.a. vid måltiderna. Alla befattningar är tillsatta och rekryteringen har mestadels löpt bra.

Inom socialtjänsterna ändrades socialhandledarbefattningen till en befattning som specialsocialhandledare, och tjänsten som serviceinstruktör inom mental- och missbrukarvården ändrades till en heldagstjänst. Tjänsten som familjerådgivare blev vakant och kunde besättas under hösten.

Inom social- och hälsovårdens förvaltning kunde man åstadkomma en andra befattning som förvaltningsassistent genom att befattningarna som kanslist på familjerådgivningen och en tidigare befattning som byråföreståndare slogs samman. Ekonomichefen flyttades i februari tillbaka från allmänna förvaltningen till social- och hälsovårdssektorn.

Personalplanen för **samhällstekniska sektorn** omfattade 58 personer, en ökning med en person från året innan. Ökningen hänförde sig till lokalcentralen, vars underdimensionerade personalresurs stärktes genom att man inrättade en ny projektingenjörsbefattning. Den nya projektingenjören tillträdde under våren 2018. Under året ägde flera personbyten rum, och tidvis hade sektorn personalunderskott. Under hösten försvårades personalläget vid lokalcentralens fastighetsenhet allvarligt på grund av att flera fastighetsskötare gick i pension nästan samtidigt, och det visade sig svårt att rekrytera nya personer.

Då markanvändningsingenjören vid markanvändningsenheten sade upp sig, omorganiserades befattningarna och arbetsuppgifterna inom resultatområdet: den som skött befattningen som markanvändningssekreterare avancerade efter ny utbildning och kompetensutveckling till markanvändningsingenjör, medan GIS-handläggaren tog över ny markanvändningssekreterare. GIS-handläggarevakansen ändrades i budgeten till en befattning som GIS-sakkunnig, som tillsätts under 2019. [GIS = geografiskt informationssystem. Övers. anm.]

Kommunteknikchefen sade upp sig i juni och rekryteringen kom i gång i augusti. Den nya chefen tillträdde i början av december.

Fullmäktige godkände i november en ny tvåårig miljöexpertresurs till miljöenhetens resultatområde för att främja stadens strategiska kolneutralitetsmål. Miljöexperten inledde sitt arbete redan under 2018, till att börja med i ett projektuppdrag.

Inom **bildningssektorn** arbetade under år 2018 totalt 415 personer, av vilka 19 innehade en chefsposition. Antalet anställda har hållit sig oförändrat inom bildningens administration, i den svenska undervisningen samt i kultur- och fritidstjänsterna. Inom den finskspråkiga undervisningen har personalen ökat med två personer på grund av ökat behov av

assistenter och pedagogiskt stöd. Inom småbarnspedagogiken har antalet anställda ökat med tre på grund av ett större antal barn. På grund av den nya lagen om småbarnspedagogik har dessutom en del barnskötare i takt med naturlig avgång fått sina befattningar ändrade till befattningar som lärare inom småbarnspedagogiken. Inom den svenskspråkiga undervisningen pilottestades en lösning där högstadiets rektor också är rektor för lågstadiet. Vardera skolan har en egen biträdande tjänsterektor.

Bildningens ledningsgrupp sammankommer varje vecka, och sektorns alla chefer har gemensamma möten två gånger om året, vilket bidrar till att utveckla en gemensam vision och verksamhetskultur med målet att bygga upp en god tillits- och försökskultur. Cheferna inom bildningen bedömde redan i januari 2018 att försökskulturen redan är en av sektorns styrkor. Varje år sedan 2013 har en s.k. safari ordnats för alla chefer på hösten. Där får de i små grupper sätta sig in i verksamheten inom de övriga enheterna inom bildningssektorn eller i andra kommuner. Undervisningscheferna, chefen för småbarnspedagogiken samt kultur- och fritidschefen håller regelbundna möten med cheferna inom sina respektive resultatområden. Under 2018 fortsatte man med det strategiarbete som startade 2017, och förankringen av strategin började genast efter att fullmäktige godkände stadens strategi i mars.

Samtliga daghem och skolor deltog i pilottestningen av olika verksamhetsmodeller inom förändringsprogrammet för barn- och familjetjänster (LAPE). Inom huvudstadsregionens eget projekt antogs 15 modeller, som förankras under åren 2019 och 2020. Utvecklingsplaneraren samordnade arbetet och främjade utvecklandet av modellerna för samarbete mellan bildningen och social- och hälsovårdssektorn.

Koko Hela Grani är hela bildningssektorns gemensamma digitaliseringsprojekt sedan 2014. Inom projektet har man kartlagt lärarnas digikompetens, utvecklat mätare för digikompetens samt utvecklat och testat olika modeller för it-pedagogiskt stöd. År 2018 arrangerades 90 verkstäder för sammanlagt 1 400 deltagare. Två gånger om året ordnas gemensamma inspirationsdagar för hela nätverket. Lärmiljöutvecklaren är hela bildningssektorns digiinspiratör, och varje skola har två digi-tutorer. I oktober öppnades ett DigiLab som experiment i Odenwall. DigiLab är ett fysiskt utrymme där stadens personal och kommuninvånare får delta i verkstäder som handlar om digitalisering. Undervisningspersonalens digikompetens förbättrades avsevärt under åren 2014–2018. Enligt mätaren Opeka har lärarnas digikunskaper blivit klart bättre: 2,7 år 2014 och 3,6 år 2018 (skala 1–5). Resultatet för hela landet var 3,0 år 2018.

Resultaten av 2017 års enkät om arbetsklimat och arbetsnöjdhet (Henty) analyserades i alla enheter samt i bildningens ledningsgrupp och utvidgade ledningsgrupp. Resultaten och åtgärdsförslagen behandlades i bildningssektorns alla enheter. Skolorna bedömde därtill personaltrivseln med hjälp av egna enkäter. Bildningssektorns personal upplever sitt arbete som värdefullt och meningsfullt. De anser att teamarbetet och samarbetet löper väl, att sättet att leda är bra och att de får uppmuntran av cheferna. Målen sätts upp tillsammans och följs upp regelbundet. Cheferna inom bildningen lyfte fram följande styrkor: fritt fram att experimentera, vårt arbete är värdefullt, bra anda på jobbet, uppgifterna är meningsfulla och folk arbetar med entusiasm. Men det fanns också rum för utveckling. Cheferna vill utveckla systemen för respons; de önskade satsningar på utbildning och på möjligheten att fokusera

på den grundläggande uppgiften. Personalen har hörts om bl.a. utredningarna om förskoleundervisningen och skolorna.

Tillgången på utbildade lärare inom småbarnspedagogiken har blivit sämre i Grankulla och hela huvudstadsregionen. Enligt en gemensam utredning som städerna i huvudstadsregionen har gjort växer den åldersgrupp som ska ges småbarnspedagogik, och allt fler barn deltar i verksamheten. Efterfrågan på småbarnspedagogik har också ökat till följd av det förbättrade sysselsättningsläget, och rekryteringen har försvårats. I synnerhet råder det brist på svenskspråkiga lärare inom småbarnspedagogiken.

Behörighetsgraden bland lärarna inom småbarnspedagogiken (tidigare barnträdgårdslärare) sjönk under året inom såväl den svenska (59 % i januari, 42 % i december) som den finska (67 % i januari, 63 % i december) småbarnspedagogiken. Behörighetsgraden bland barnskötarna inom småbarnspedagogik (tidigare endast "barnskötare") sjönk under året inom såväl den svenska (65 % i januari, 64 % i december) som den finska (76 % i januari, 58 % i december) småbarnspedagogiken. Under hösten beslutade staden om betydande löneförhöjningar från början av 2019. Dessa kommer förhoppningsvis att påverka rekryteringen positivt.

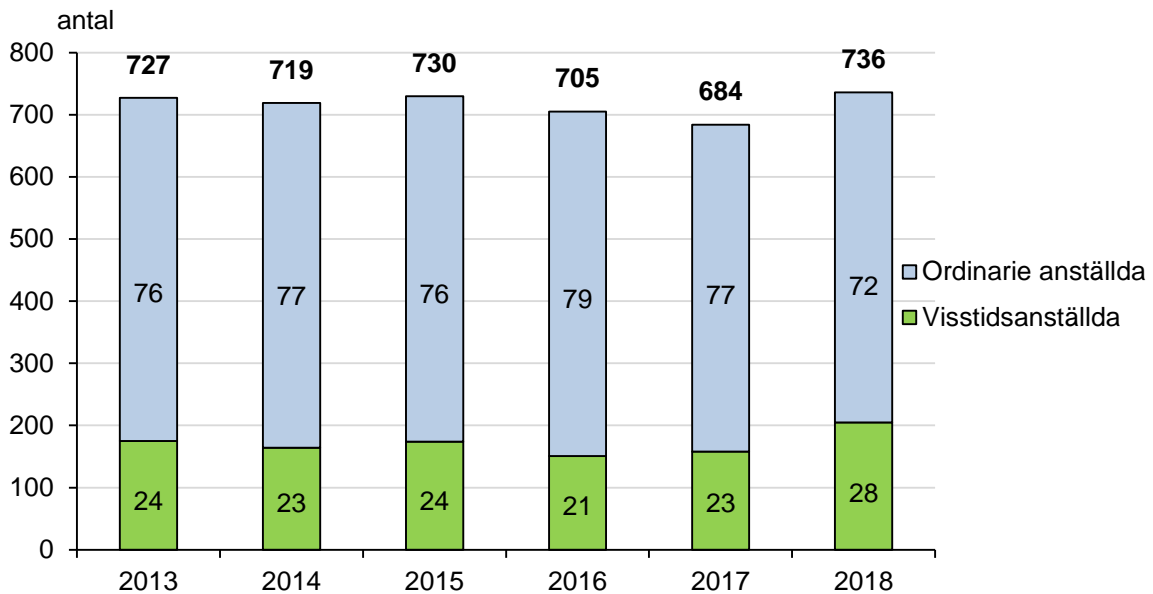
Lärrarekryteringen har fungerat bra. Behörighetsgraderna per skola var 91 % i Mäntymäen koulu, 94 % i Kasavuoren koulu och 97 % i Kauniaisten lukio. Inom den svenskspråkiga undervisningen var behörighetsgraderna som följer: Granhultsskolan 90 %, Hagelstamska skolan 95 % och Gymnasiet Grankulla samskola 93 %. Behörighetsgraderna i de svenska skolorna är exceptionellt höga i regional jämförelse.

Tillgången på speciallärare inom småbarnspedagogiken har varit svag. Av fyra befattningar var bara en besatt hela året 2018. Underskottet har lappats genom köp av tjänster. Inom svenskspråkig undervisning åtgärdades resursbristen i fråga om skolpsykologservice delvis genom köp av tjänster under våren.

## **Personal, hela staden**

Antalet anställda **31.12.2018 var 736** (ett år tidigare 684). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (72 %) och visstidsanställningar (28 %) som var i kraft den dagen.



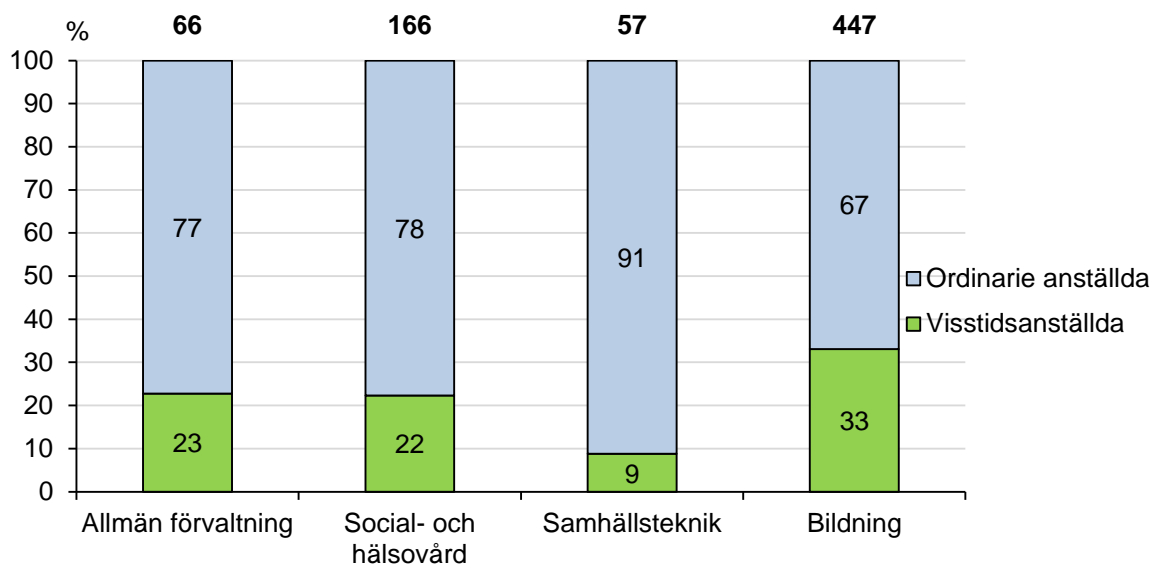


**Figur 2:** Antalet anställda samt andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen 2013–2018

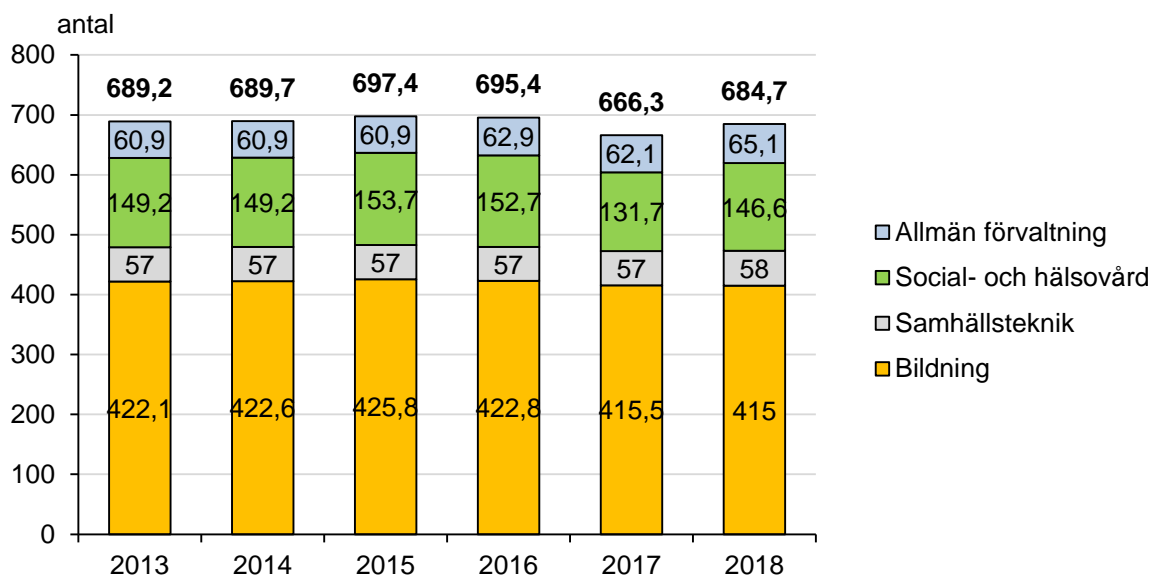
I siffrorna ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12. Således är t.ex. alla familjelediga och deras vikarier medräknade. Även alla ordinarie anställda vars provotid ännu pågår ingår i statistiken som visstidsanställda.

De nya befattningarna på den nya vårdenheten vid Villa Breda syns som ökning i personalen.

Enligt de personalpolitiska riktlinjerna anställs personalen i regel i anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Största delen av personalen var således 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. För t.ex. barn som behöver särskilt stöd kan man vid akut behov, även mitt under en termin, anställa en person utan egentlig befattning.

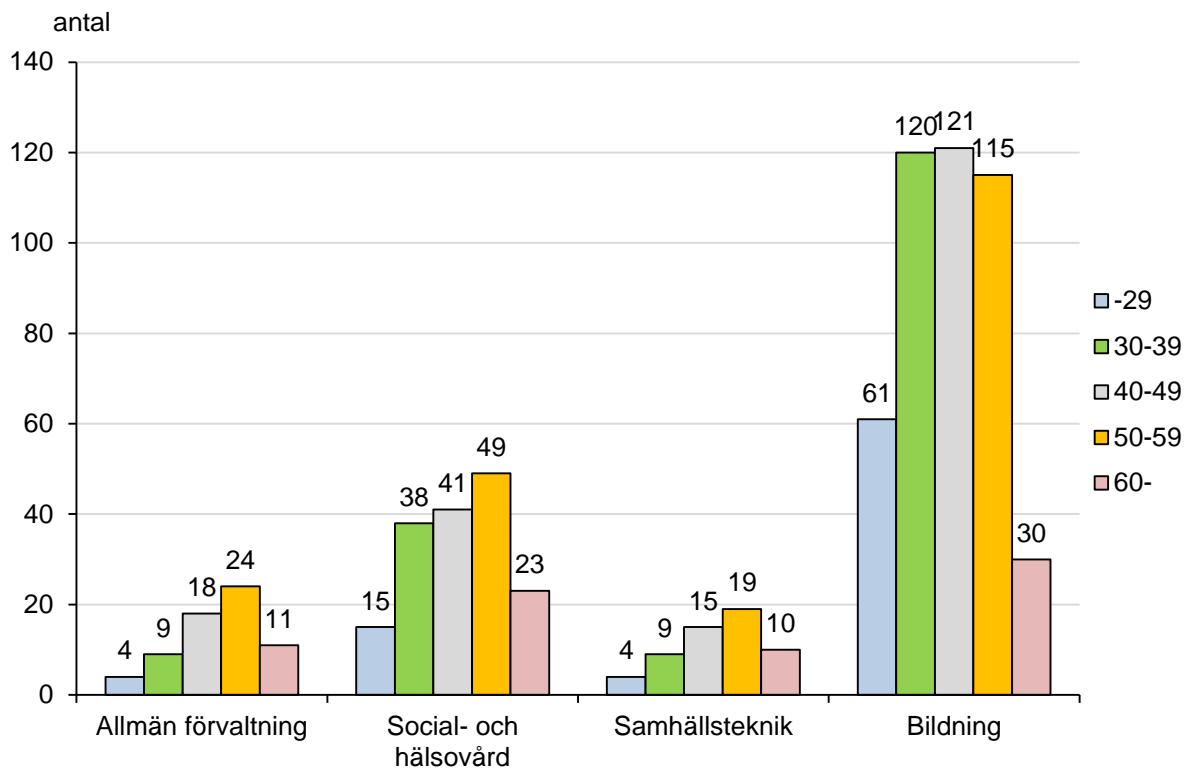


**Figur 3:** Antalet anställda samt andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis 2018

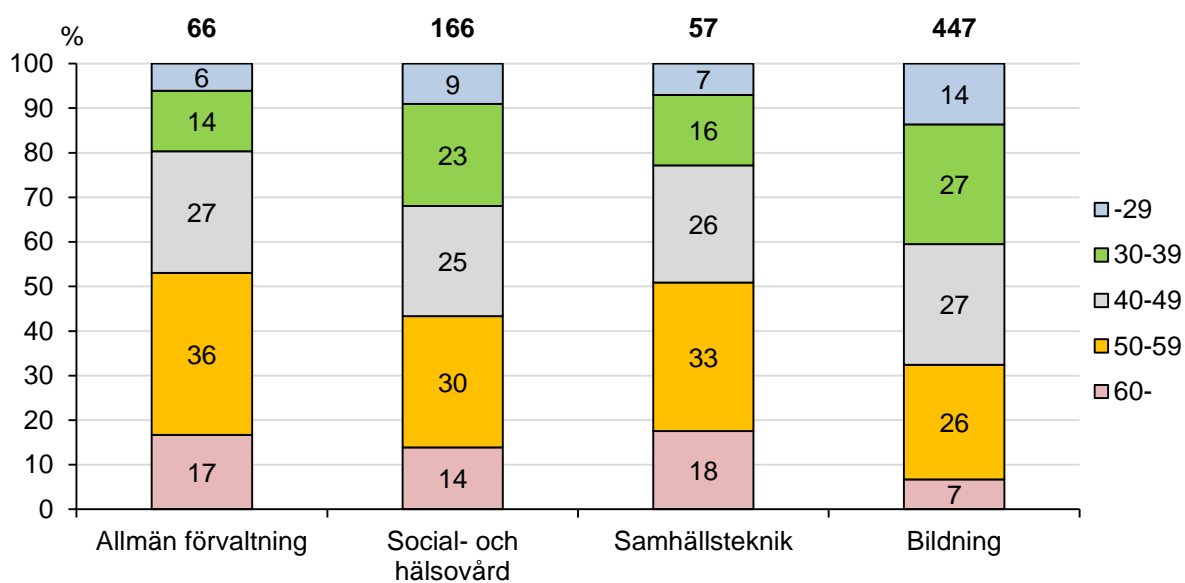


**Figur 4:** Antalet vakanser 2013–2018

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



**Figur 5:** Personalens åldersfördelning (antal personer) sektorsvis 2018

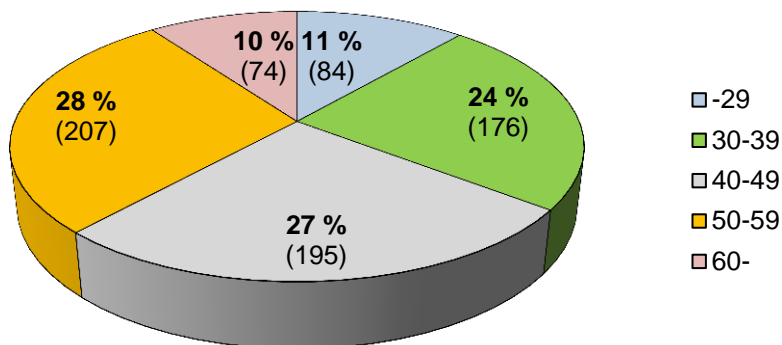


**Figur 6:** Personalens åldersfördelning (procent) sektorsvis 2018

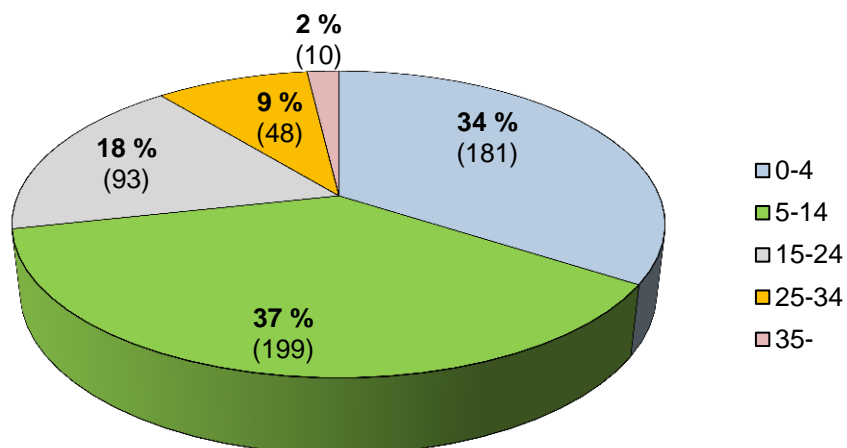
HR-mätare och nyckeltal utvecklas i samarbete mellan sektorerna och personalförvaltningen i anknytning till personalplaneringen. För närvarande är den allmänna pensionsåldern i Finland 63–68 år, och i genomsnitt går man i pension i 61,3 års ålder. I Grankulla var medelåldern hos dem som gick i ålderspension 63,8 år.

Personalens medelålder är 44,5 år. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. Den ordinarie personalen hade varit anställd hos staden i medeltal 10,9 år.

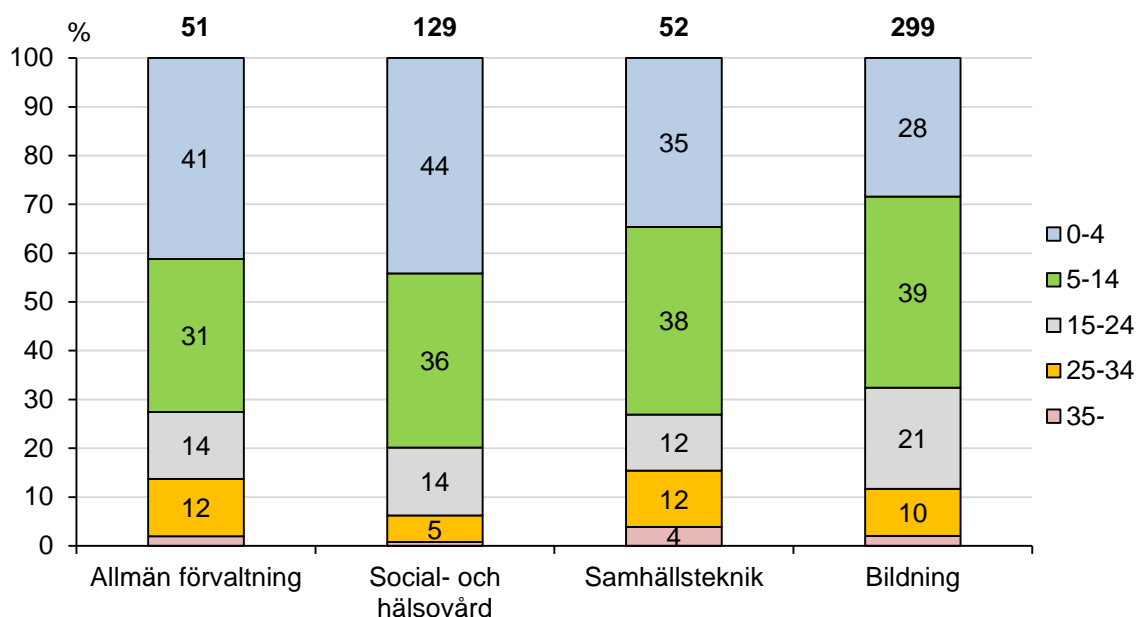
I slutet av 2018 hade 5,3 procent av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.



**Figur 7:** Personalens åldersfördelning 2018



**Figur 8:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2018



**Figur 9:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2018

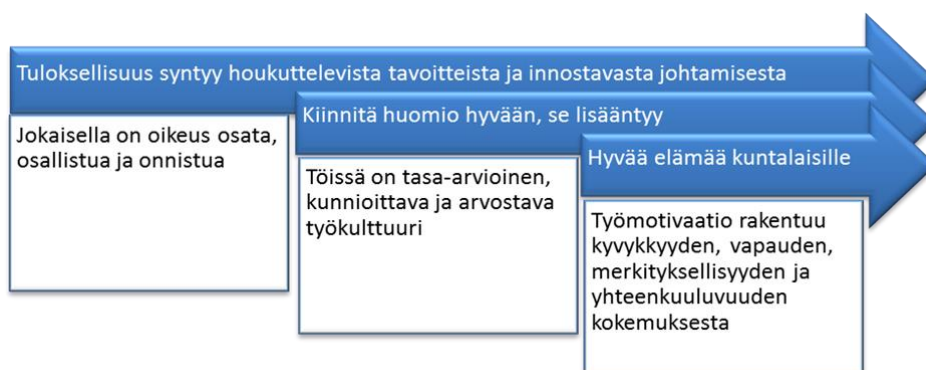
## Kompetens- och prestationsledning

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

Arbetsenheternas självvärdering och fastställandet av deras utvecklingsbehov visavi stadens värderingar och mål utgör inslag i stadens strategiprocess. Arbetsenheterna planerar och utvärderar sin verksamhet samt slår fast hurdan kompetens enheten och individerna behöver för att nå målen. Utvärderingen är till nytta när det gäller att finna arbetsenheternas och individernas utvecklingsbehov med tanke på målen och strategierna.

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

## Stadens principer för personalledning

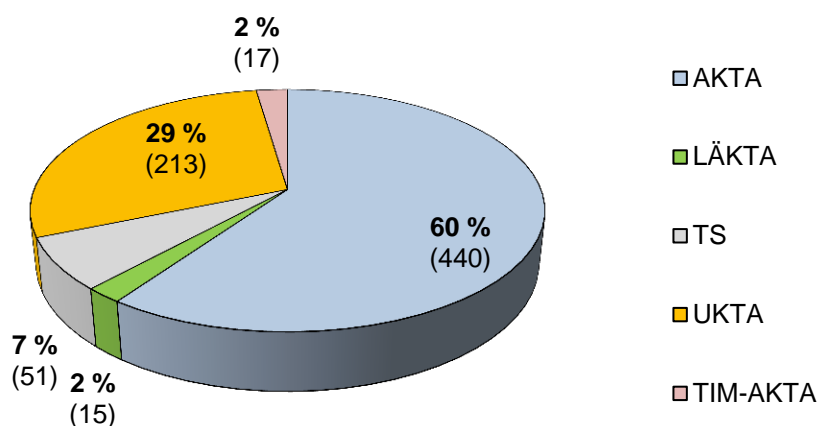


Den centraliserade personalutbildningen har alltjämt fokuserat på stöd för ledarskapet och chefsarbetet. Utbildning som siktar på specialyrkesexamen i ledarskap har anordnats i samarbete med Kyrksläotts kommun och Omnia. Ansvarig aktör är Perho PRO Liiketalousopisto. Deltagarna blev klara med sina examina under berättelseåret, på hösten. I Grankulla har alla chefer inkl. vikarier och ersättare möjlighet att delta i utbildning som siktar på specialyrkesexamen i ledarskap. Som centraliserad personalutbildning har staden också anordnat utbildning om ledarskap och de centrala faserna i ett anställningsförhållande. Språkutbildning i svenska har arrangerats med medborgarinstitutet.

## Avlöning och premiering

### De kommunala avtalen

De kommunala avtalen är allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA), avtalet för tekniska sektorn (TS), avtalet för timavlönade (TIM-AKTA) och läkaravtalet (LÄKTA). På största delen av personalen (60 %) tillämpas det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Den näst största avtalsbranschen i Grankulla är undervisningsbranschen (29 %).



**Figur 10:** Kommunala avtal som Grankulla stads personal omfattas av 2018

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 för de arbetsuppgifter som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren sköter samt 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. Ett av målen för lönepolitiken är god överensstämmelse mellan lön och individ, d.v.s. att lönen ska bestämmas enligt svårighetsgraden för varje arbetstagares och tjänsteinnehavares arbete samt de individuella arbetsprestationerna. Nivån på den uppgiftsrelaterade lönen påverkas alltså inte bara av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, utan också bl.a. den allmänna lönenivån på orten och inom branschen. Uppgifternas svårighetsgrad jämförs inom samma lönesättningspunkt/lönegrupp. Dessutom betalas

arbetserfarenhetstillägg. Inom undervisningsbranschen uppdaterades de lokala utvärderingskriterierna i juni.

Grunder för utbetalning av individuellt tillägg kan – vid sidan av yrkeskompetens och hur man klarar av arbetet – vara resultatbringande arbete, mångkunnighet, specialfärdigheter, samarbets- och initiativförmåga samt utvecklingsiver. Prövningsbaserat tillägg kan beviljas också när någon tar särskilt personligt ansvar för att utveckla sin kompetens samt upprätthålla sina kunskaper och dela med sig av dem till förmån för arbetsenheten; detta i enlighet med den lokala modellen för karriärstigar.

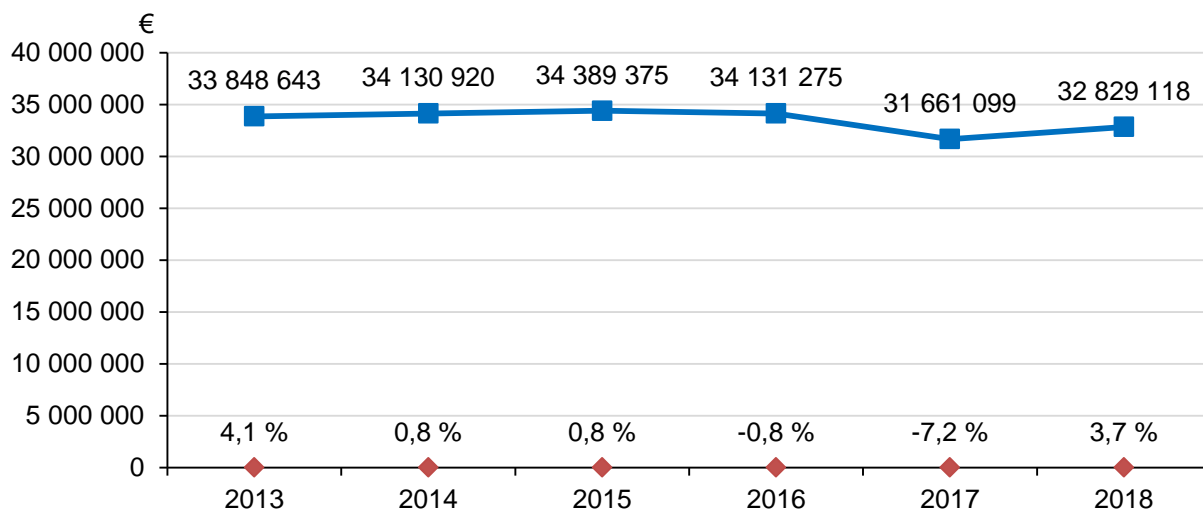
## Personalkostnader

De nya kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen gäller under perioden 1.2.2018–31.3.2020. Avtalen innehöll en allmän förhöjning fr.o.m. 1.5.2018 (26 euro eller minst 1,25 procent). Dessutom innehöll kollektivavtalen en lokal resultatbaserad engångspott, som utgjorde 9,2 procent av arbetstagarens ordinarie lön och betalades ut till hela personalen i januari 2019.

Det nya avtalet innehöll också en lokal justeringspott på 1,2 procent av lönesumman för utbetalning från början av år 2019. Förhandlingarna om hur potten skulle inriktas startade i augusti. I synnerhet oron för tillgången på utbildad personal inom småbarnspedagogiken beaktades vid inriktandet av justeringspotten, och besluten fattades till denna del redan på hösten i samband med att stadens budget för 2019 godkändes. Lärarna inom småbarnspedagogiken fick sina uppgiftsrelaterade löner höjda så att de svarar mot den regionala nivån.

**Tabell 1: Personalutgifter 2018**

	<b>Bokslut 2017</b>	<b>Budget 2018</b>	<b>Bokslut 2018</b>	<b>Bokslut/ Budget Skillnad 2018</b>	<b>Bokslut/ Budget Utfall i %</b>
Allmän förvaltning	-3 068 217	-3 337 714	-3 218 739	118 975	96,4 %
Social- och hälsovård	-6 705 827	-8 719 004	-7 200 607	1 518 397	82,6 %
Samhällsteknik	-3 050 014	-3 284 377	-3 115 269	169 108	94,9 %
Bildning	-18 837 041	-19 801 315	-19 294 503	506 812	97,4 %
<b>TOTALT</b>	<b>-31 661 099</b>	<b>-35 142 410</b>	<b>-32 829 118</b>	<b>2 313 292</b>	<b>93,4 %</b>



**Figur 11: Personalkostnader 2013–2018**

## Lönesubvention och sysselsättning

Under året kunde elva personer erbjudas visstidsanställningar hos staden med hjälp av lönesubvention från staten.

## 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.

Som ett led i det ekonomiska balanseringsprogrammet avskaffades engångsarvodena från början av 2017 som element i den sporrande lönesättningen i alla avtalsbranscher utom AKTA.

Kostnadsnedskärningen syntes i personalens vardag som en resursminskning samt även som en minskning av just de anslag som anvisats för premiering och en hård gallring bland utgifterna. För den resultatrika verksamheten under år 2017 beslutade staden att belöna personalen genom att fördubbla det engångsbelopp som gavs för köp av motions- och kulturtjänster på egen hand. Som ett inslag i programmet för balansering av ekonomin avstod staden tidigare också från personalens arbetsreseförmån på 110 euro. Denna förmån beslutade man att återinföra under hösten 2018.

Under året beslutade staden också att införa ett rekryteringstillägg inom de branscher där det råder brist på arbetskraft. Rekryteringstillägg kan sedan 1.6.2018 beviljas i samband med rekrytering, om arbetstagarens arbetserfarenhet ännu inte berättigar till det första erfarenhetstillägget enligt AKTA. Då arbetstagaren har fått den arbetserfarenhet som

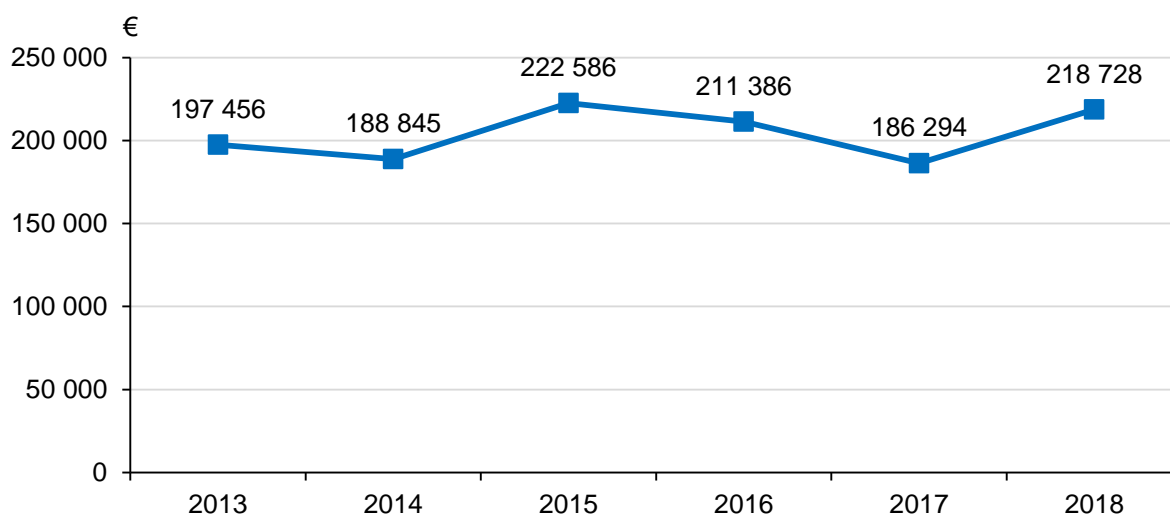


förutsätts för arbetserfarenhetstillägget, upphör rekryteringstillägget, som då övergår i arbetserfarenhetstillägg enligt AKTA. Rekryteringstillägget tillämpas enbart på sådana befattningar under AKTA till vilka det har varit särskilt svårt att rekrytera nya personer (t.ex. inom hemvården och småbarnspedagogiken).

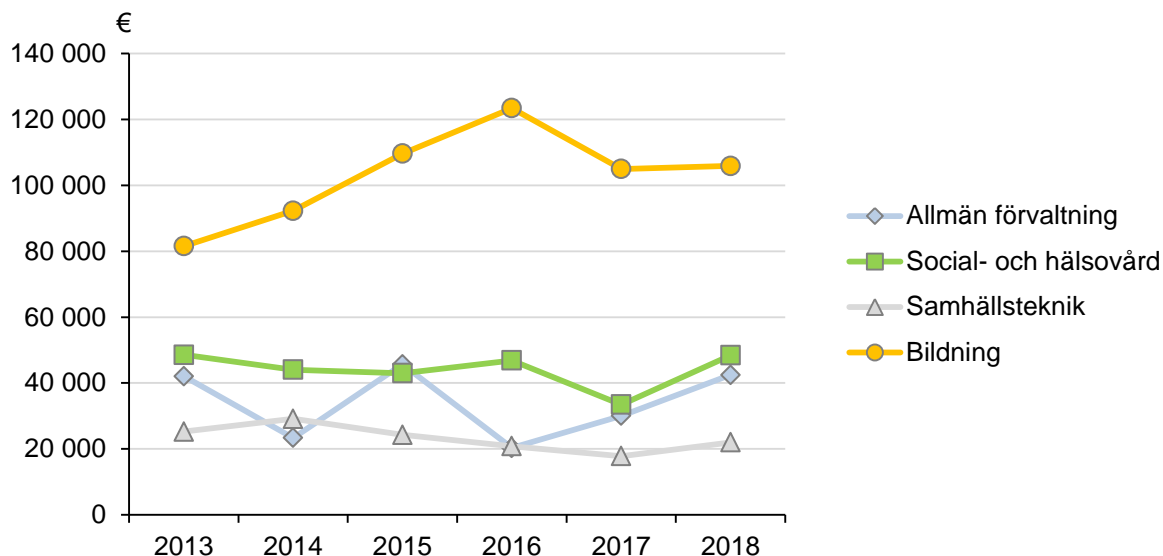
## Personalutbildning

Personalförvaltningen svarar för den centraliserade personalutbildningen för hela organisationen, inklusive ledarskapsutbildning, träning och utvecklande av arbetsenheterna. Under flera år har staden satsat stort på en omfattande utbildning som siktar på specialyrkesexamen i ledarskap. Största delen av cheferna och enhetschefernas ersättare har deltagit i utbildningen (se s. 12). Tillsammans med Hallintoakatemia arrangerade staden en tre dagars kursserie för personer som sköter assistent- och kontorsuppgifter inom stadens förvaltning.

Teman för de chefsforum som anordnades under året var bl.a. premiering, ledarskap, försökskultur och satsningar på arbetshälsa.



**Figur 12:** Kostnaderna för personalutbildning 2013–2018



**Figur 13:** Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2013–2018

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.

År 2018 fick Grankulla stad 17 093 euro i utbildningsersättning (mot 16 561 euro året innan). År 2018 uppgick antalet dagar som berättigade till utbildningsersättning till sammanlagt 917, och de fördelades mellan sektorerna som följer: allmänna förvaltningen 64, social- och hälsovården 212, samhällstekniken 94 och bildningen 547.

”Kodarmissionären” Linda Liukas föreläste under slutet av året för stadens personal. Föredraget ingick i serien ”årets festföreläsning” med personalförvaltningen som arrangör.

### **Subvention till personalen för köp av motions- och kulturtjänster på egen hand**

Staden stöder personalens insatser för att främja hälsan och välbefinnandet genom ePassi (100 euro/år). Av stadens personal använde 630 ePassi under 2018, totalt 2078 gånger. Av detta gick 56 % åt till motionstjänster och 44 % till kulturtjänster.

Personalen har möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet (bl.a. vattengymnastik). Under året utnyttjade 113 anställda möjligheten att gå gratis i simhallen. Antalet besök var 1 167 och kostnaden för personalförvaltningen 3 501 euro.

Motionsklubben ger ekonomiskt stöd till personalens motionsaktiviteter, när stadens lag deltar i bollspelsserier som arbetsplatsidrotten organiserar och när anställda representerar staden i stora motionsevenemang. År 2018 delade klubben ut stöd på sammanlagt 852 euro.

Staden fick Olympiakommitténs hedersomnämning för sin insats för att främja personalens motionsutövande.



### **Uppvaktning av anställda**

Anställda som varit länge i tjänst får Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken i antingen guld eller silver. Sex personer fick förtjänsttecken i guld för 30 års tjänst och sju 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 75 tjänstebostäder, av vilka 22 är direktägda, 28 i fastighetsaktiebolag och 25 uthyrda i andra hand (Lumo 3 st., KEVA 22 st.)<sup>1</sup> För närvarande är 12 av tjänstebostäderna uthyrda som kommunala hyresbostäder, två till pensionärer som evakueringsbostäder och en bostad till en anställd vid HRM.

### **Arbetshälsa**

Inom Grankulla stad genomfördes en arbetsnöjdhetsenkät (Henty) bland de anställda i oktober 2017. Enkäten besvarades av 403 personer, 59 procent (föregående gång 440 personer, 63 procent) av personalen.

Svarsskalan är 1–5. Enligt enkätsvaren upplevs arbetsuppgifterna som meningsfulla (4,26), och de anställda känner att deras arbete är värdefullt (4,53). Dessutom upplever man att arbetet motsvarar kompetensnivån (4,20), man känner till målen (4,02), och största delen av de svarande upplever också att de hör till ett team/arbetslag (4,07). De svarande ansåg också att Grankulla stad är en bra arbetsgivare.

Rum för utveckling för hela stadens del finns i avlöningen, responsförfarandet och förfarandet med regelbundna utvecklingssamtal.

---

<sup>1</sup> Antalet KEVA-bostäder som hyrts ut i andra hand är totalt 22 st. (Koy Kalliokrouvi), av vilka sex hyrts ut till personalen och sexton används som vanliga kommunala hyresbostäder. Bostäderna i fråga hyrs dock i första hand ut som tjänstebostäder (efter behov och efterfrågan).

## **Distansarbete**

Personalsektionen beslutade efter en försöksperiod på sex månader att göra möjligheten till distansarbete bestående fr.o.m. 1.7.2018. Distansarbete är möjligt om arbetet har tydliga mål och om arbetet inte förutsätter ständig närvaro på arbetsplatsen. På distansarbete tillämpas samma lagar och kollektivavtal som på motsvarande arbete i arbetsgivarens lokalteter. I medeltal 15 personer arbetar regelbundet på distans (i genomsnitt 1 dag/vecka). Dessa personer arbetar huvudsakligen inom förvaltningen och i planeringsuppgifter.

## **Företagshälsovård**

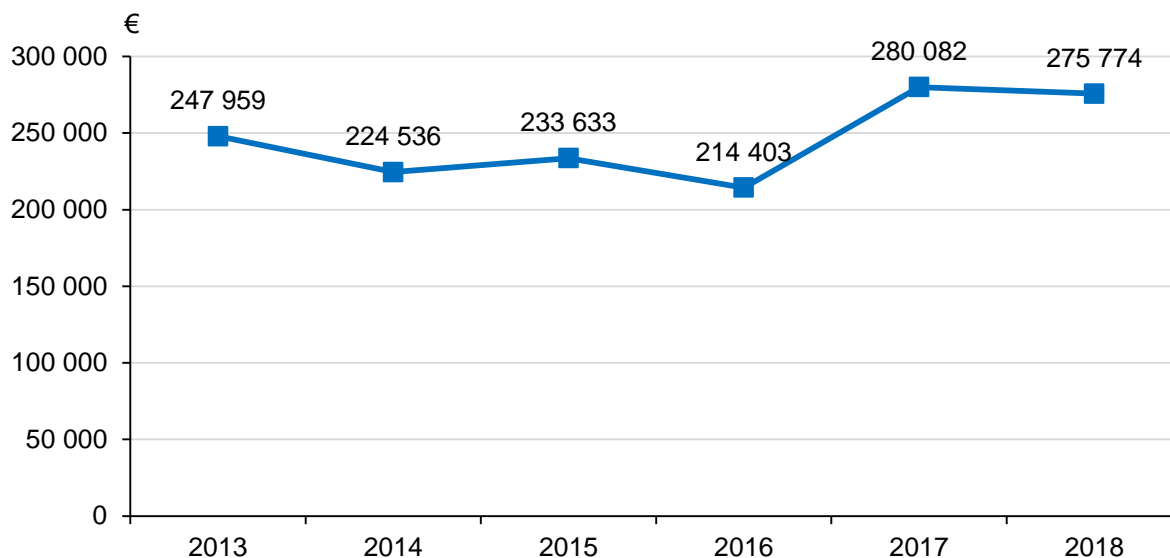
Enligt lagen om företagshälsovård ska arbetsgivaren tillhandahålla företagshälsovård som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, arbetsenhetens funktion samt de anställdas hälsa och arbets- och funktionsförmåga. Det ankommer på personalsektionen att besluta om företagshälsovårdens innehåll och omfattning.

Den företagshälsovård som staden tillhandahåller fokuserar på förebyggande företagshälsovård och ingripandet i problem som rör arbetsförmågan.

Problem med inomhusklimatet undersöktes i samarbete med arbetarskyddet och stadens arbetsgrupp för inomhusklimat.

I företagshälsovården ingår lagstadgad och förebyggande företagshälsovård samt verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan. Till den förebyggande företagshälsovården hör hälsoundersökningar, arbetsplatsutredningar, handledning och rådgivning av en företagspsykolog och företagsfysioterapeut, förebyggandet av rusmedelsskador, verksamhetsmodeller för tidigt stöd samt kontroll och uppföljning av arbets- och funktionsförmågan. Dessutom innehåller planen i viss mån sjukvård med fokus på företagshälsovård. Företagshälsovården tar hand om sjukdomar och symtom där man kraftigt misstänker en arbetsrelaterad orsak (symtom som inte går över eller förvärras under arbetet och som klart orsakat långa eller upprepade sjukledigheter) mentala symtom och sjukdomar, utmattningssymtom samt situationer där en kronisk sjukdom med väsentlig inverkan på arbetsförmågan förvärras.

År 2018 bestod företagshälsovårdens särskilda mål av klarare regler för tidigt stöd, metoder för att inringa problem med arbetsförmågan samt i mån av möjlighet utveckling av gruppverksamheten för anställda som har åkommor i stöd- och rörelseorganen. Målen uppnåddes delvis; gruppverksamheten kom inte i gång.



**Figur 14:** Kostnader för personalens företagshälsovård 2013–2018

## Sjukfrånvaro

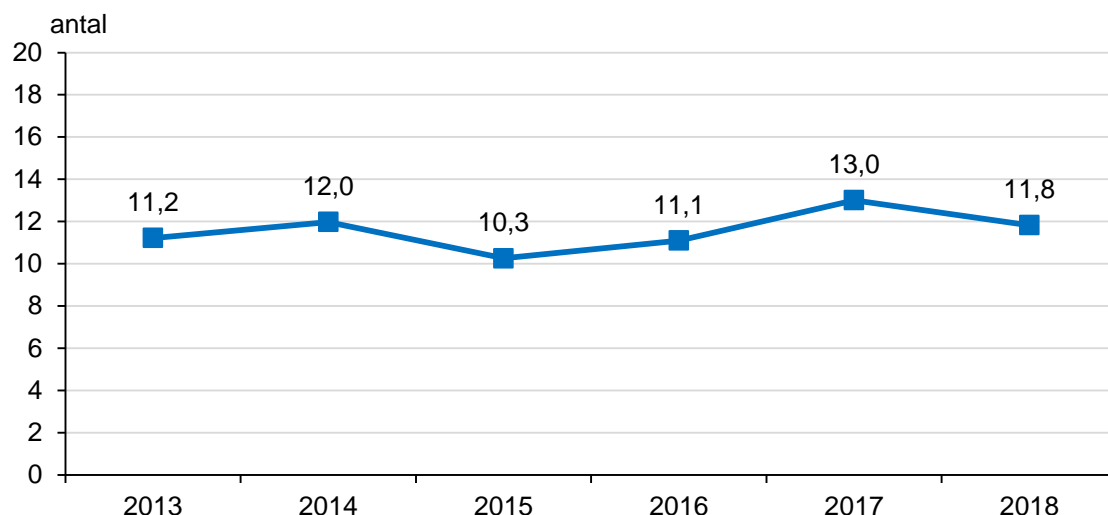
Staden försöker påverka frånvaron bl.a. med hjälp av modellen för tidigt uppmärksammande och stöd. Återgången till arbetet efter en lång sjukledighet kräver ofta samarbete mellan arbetstagaren, chefen, företagshälsovården och vid behov personalförvaltningen.

Personal- och löneförvaltningen producerar separat statistik över sjukfrånvaron åt sektorerna enligt modellen för tidigt uppmärksammande.

**Tabell 2:** Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2018<sup>2</sup>

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	998	81	12,3
Social- och hälsovård	3 906	191	20,5
Samhällsteknik	448	102	4,8
Bildning	5 156	518	10,0
<b>TOTALT</b>	<b>10 548</b>	<b>892</b>	<b>11,8</b>

<sup>2</sup> Antalet personer omfattar alla anställda, inklusive dem som slutat under året.



**Figur 15:** Sjukfrånvarodagar per person 2013–2018

**Tabell 3:** Olika långa sjukledigheter per sektor 2018, antal dagar och gånger

	1–3 dagar		4–7 dagar		8–14 dagar		15–30 dagar		över 30 dagar		Alla	
	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr
Allmän förvaltning	134	68	100	20	231	21	333	15	200	5	998	129
Social- och hälsovård	537	292	448	82	460	43	1 126	48	1 335	20	3 906	485
Samhällsteknik	198	103	105	21	95	10	30	1	60	1	488	136
Bildning	1 626	886	623	123	709	67	958	45	1 240	20	5 156	1 141
<b>TOTALT</b>	<b>2 495</b>	<b>1 349</b>	<b>1 276</b>	<b>246</b>	<b>1 495</b>	<b>141</b>	<b>2 447</b>	<b>109</b>	<b>2 835</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>1 891</b>

## Arbetarskydd

Arbetarskyddet stöder den verksamhet som varje arbetsenhet genomför själv, på egna villkor. Målet för arbetarskyddet är att arbetsenheterna ständigt ska utvärdera och utveckla sin egen verksamhet, arbetsmiljö och personal. Verksamheten, arbetsmiljön och personalen utvecklas på ett sätt som är gynnsamt och hållbart med hänsyn till 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. Personalchefen är även stadens arbetarskyddschef.

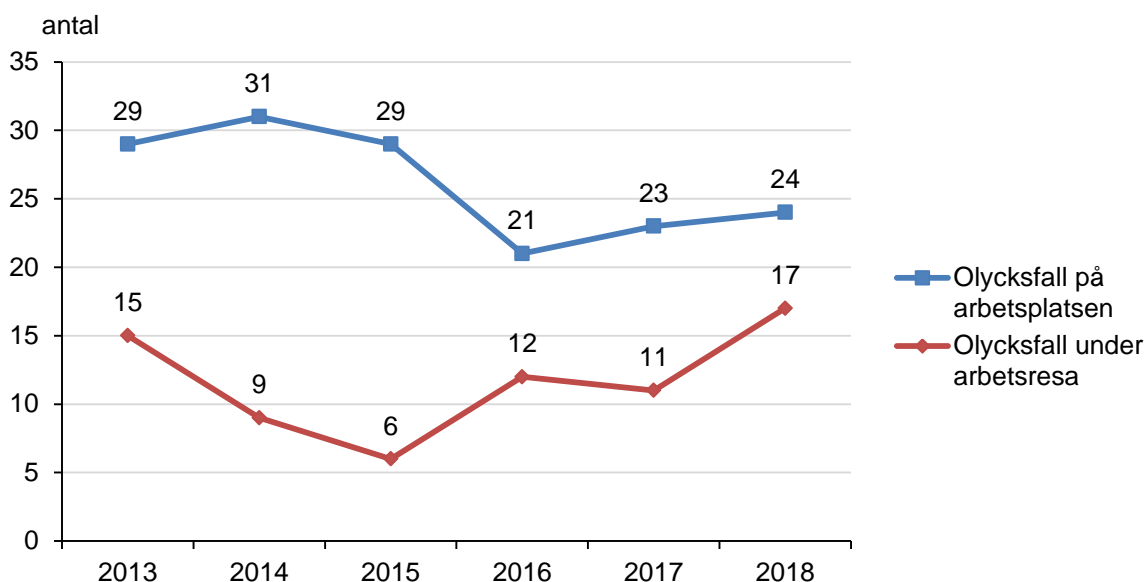
Arbetarskyddet samarbetar intimt med den arbetsgrupp som tillsatts för att utreda eventuella problem med inomhusklimatet.

Den nya arbetarskyddskommittén inledde arbetet 1.1.2018. Kommittén utbildade sig tillsammans för att klara sina uppgifter och skyldigheter.

Under året gjorde arbetarskyddet arbetsplatsutredningar inom allmänna förvaltningen samt på byggnadskontoret och Villa Breda. Regionalförvaltningsmyndigheten (AVI) genomförde på hösten en arbetarskyddsinspektion i skolorna.

## Olycksfall i arbetet

År 2018 inträffade 24 olycksfall i arbetet (året innan 23 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 17 (året innan 11 st.).



Figur 16: Olycksfall på arbetsplatsen och under arbetsresor 2013–2018

## 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 även medverkar i beredningen.

I samarbetskommittén behandlades bl.a. budgeten, personalpolitiken och projekt som gäller utvecklingen av hela kommunen. Personalchefen är ordförande för samarbetskommittén.

Syftet med **samarbetslagen** är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen, trygga arbetstagarnas påverkningsmöjligheter samt främja ett gott resultat i 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 anställningsförhållande som gäller tills vidare; personalplanen ingår i budgetboken och användningen av de ovan nämnda 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 dessa kan ha väsentliga personalkonsekvenser (ex. anlåtande av utomstående arbetskraft)
- 3) principer och planer som berör personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet.

Samarbetskommittén sammanträdde fem gånger under året.

## **Kommunikation på arbetsplatsen**

En välskött kommunikation inom arbetskollektivet stöder ledarskapet och har betydelse för arbetshälsan. Ledningen har en central roll i 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, samtidigt som den stärker delaktigheten och motivationen.

Fokus i den interna kommunikationen ligger på utvecklandet av kommunikationen över nätet; den viktigaste kanalen här är intranätet. Möten på arbetsplatsen, diskussioner och chefsträffar hör alltså till de viktigaste formerna av inbördes kommunikation. Kanaler för intern kommunikation är också infobrev, enkäter, e-brev samt utvecklings- och målsättningssamtal.

## **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 mål 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.

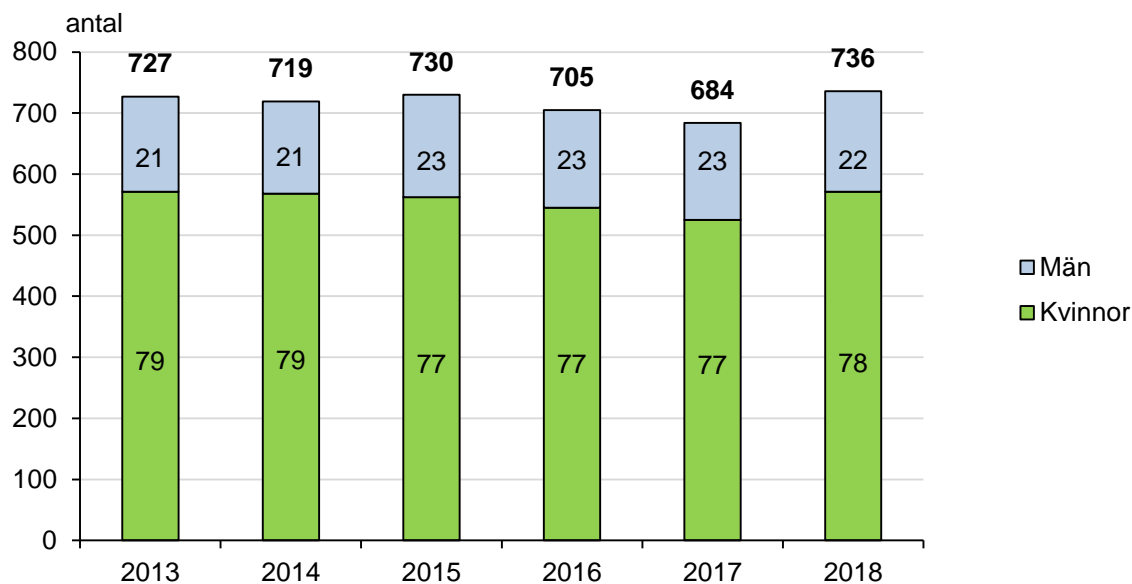


Arbetsgivaren ser till att ingen anställd råkar i ett ofördelaktigt läge på grund av orsaker som hänför sig till hans person, bakgrund eller privatliv. Sådana orsaker är bl.a. kön, ålder, etnisk bakgrund och politisk verksamhet.

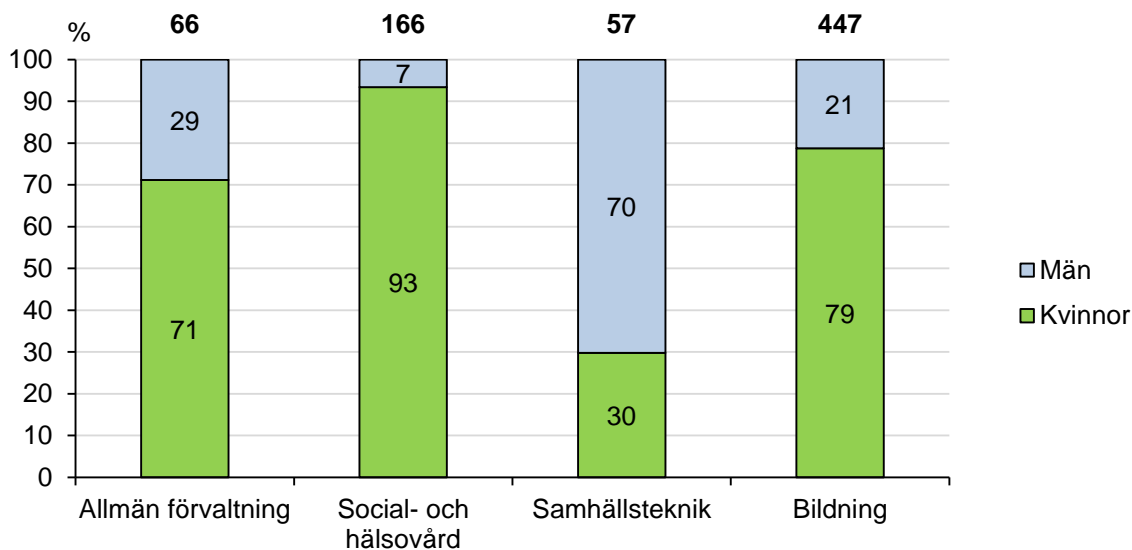
Syftet med att integrera jämställdheten mellan könen är dels att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning samt alla beslut på arbetsplatsen som rör personalen och arbetsmiljön, dels att det ska utvecklas sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder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

Av de anställda var 78 procent kvinnor och 22 procent män.

Personalorganisationerna och personalförvaltningen genomförde i samarbete en lönekartläggning som ett inslag i likabehandlingsplanen. Några missförhållanden i lönesättningen med anledning av personens kön uppdagades inte.



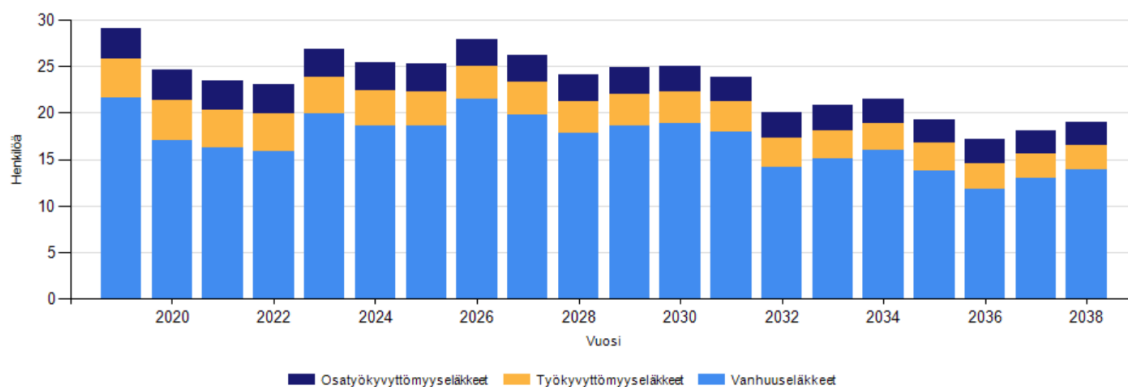
**Figur 17:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen 2013–2018



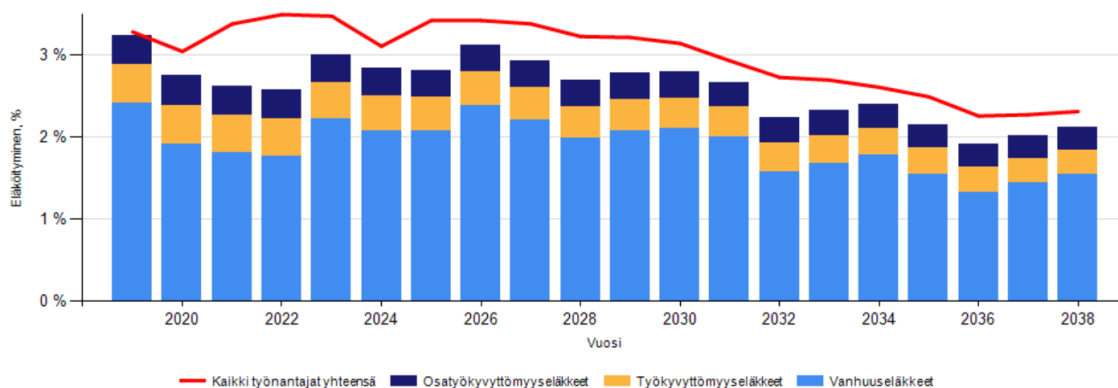
**Figur 18:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2018

# Personalomsättning

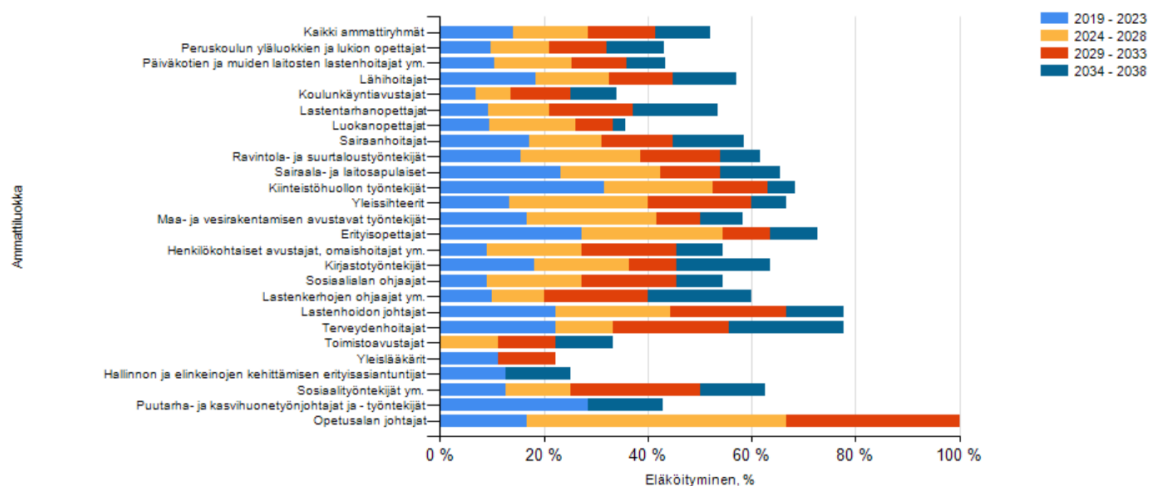
Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain



Figur 19: KEVA:s prognos över pensionsavgångar inom Grankulla stad 2019–2038

Det är värt att notera att KEVA:s prognos i fråga om sjukpensioneringar har underskridits och fortsättningsvis torde 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 förtida pensionsavgångar på grund av arbetsoförmåga.

Under år 2018 gick 20 personer i ålderspension. Deras medelålder var 63,8 år. En person sjukpensionerade sig under det gångna året.

**Tabell 4:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2018

	<b>Ordinarie</b>	<b>Avgångsomsättning</b>		<b>Pensionerade</b>	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
Allmän förvaltning	51	15,7	(8)	9,8	(5)
Social- och hälsovård	129	10,1	(13)	1,6	(2)
Samhällsteknik	52	15,4	(8)	5,8	(3)
Bildning	299	10,7	(32)	3,3	(10)
<b>TOTALT</b>	<b>531</b>	<b>11,5</b>	<b>(61)</b>	<b>3,8</b>	<b>(20)</b>

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

Förfarandet med tillstånd för besättande gäller sådana tjänster och befattningar som inte har godkänts i personalplanen i budgeten. Tillfälliga tillstånd för besättande beviljas av stadsdirektören. 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 tidsmässigt rätt inriktat ledarskap.

**Tabell 5:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2013–2018

	<b>Ordinarie</b>	<b>Avgångsomsättning</b>		<b>Pensionerade</b>	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
2018	531	11,5	(61)	3,8	(20)
2017	526	11,0	(58)	1,3	(7)
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)