

# Personalberättelse 2019



STF 15.6.2020

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
Stadens strategi och personalpolitiska mål.....	2
Organisation.....	3
Personalsektionen.....	4
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 motion och kulturtjänster som egen aktivitet samt förmån för arbetsresor .....	17
Uppvaktning av anställda .....	17
Tjänstebostäder .....	18
<b>Arbetshälsa</b> .....	<b>18</b>
Distansarbete .....	19
Företagshälsovården.....	19
Sjukfrånvaro .....	21
Arbetarskyddsverksamhet .....	22
Olycksfall i arbetet .....	23
<b>Samarbete</b> .....	<b>23</b>
<b>Kommunikation på arbetsplatsen</b> .....	<b>24</b>
<b>Jämlikhet, likabehandling och mångfald</b> .....	<b>24</b>
<b>Personalomsättning</b> .....	<b>26</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 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, 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. De nuvarande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen gäller till 30.3.2020.

Vård- och landskapsreformen, som gett upphov till mycket arbete för staden, upphörde 8.3.2019.

## Stadens strategi och personalpolitiska mål



Det centrala inom temat "Smart verksamhet, ekonomi och samarbete i Grankulla" i stadens nya strategi för 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 ledningsmodellerna. En öppen verksamhetskultur och stämning uppmuntrar personalen till att experimentera, utvärdera 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 nytt 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.

Merparten av stadens invånare har positiva upplevelser av kundkontakterna med stadens personal enligt personalenkäten som genomfördes 2019. Av respondenterna anser 85 procent att personalen är serviceinriktad, 86 procent anser att personalen är yrkeskunnig och 85 procent har förtroende för personalen och för att personalen sköter stadens ärenden till kommuninvånarnas bästa.

## 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 organisationsschema 2019

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. Under året orsakade också ibruktagandet av inkomstregistret ytterligare utmaningar inom löneförvaltningen. Förberedelser gjordes också för anskaffning och ibruktagande av programvara av flera olika slag för personal- och löneförvaltningen. Personalförvaltningen ansvarar också för företagshälsovården och arbetarskyddet, som båda har som ambition 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

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*

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

### *Personliga ersättare*

Juha Pesonen  
Tiina Rintamäki-Ovaska  
Sofia Stolt

Stadsdirektören är permanent sakkunnig i sektionen. Personalchefen är föredragande i personalsektionen. Personalsektionen sammanträdde sex gånger under året.

## Sektorernas årsöversikter

### Allmänna förvaltningen

Vid inledningen av budgetåret 2019 fanns det 68 befattningar inom den allmänna förvaltningen, vilket steg till 80 i september 2019. Personalantalet ökade inom kost- och rengöringsservicen då 13 nya befattningar för anstaltsvårdare inrättades fr.o.m. 1.8.2019. Med hänvisning till temat Smart verksamhet, ekonomi och samarbete i Grankulla ansågs det ändamålsenligt att granska stadens stödtjänster med tanke på smart verksamhet och ekonomi. En jämförande kalkyl visade att städning i egen regi blir billigare än den köpta tjänsten, eftersom arbetet i huvudsak utförs under dagtid på vardagar. Egna anstaltsvårdare bidrar också till tryggheten i skolorna och en engagerad egen personal fäster större uppmärksamhet vid lokalernas skick och eventuella reparationsbehov. Det fanns gott om sökande till alla de lediga befattningarna inom rengöringsservicen, men omsättningen var rätt stor under året. Inom kostservicen däremot fanns det mycket få sökande. Inga förändringar i antalet befattningar förekom inom förvaltningen, personalförvaltningen eller drätseln under 2019. Under 2019 låg fokus inom allmänna förvaltningen på att utveckla kommunikationen och delaktigheten.

### Social- och hälsovårdssektorn

Inom sektorn fanns 147 befattningar. Verksamheten vid Villa Breda inleddes i september 2018 och då rekryterades ny personal. En del ändringar gjordes i befattningar inom sektorn, men de har ingen nämnvärd inverkan på kostnaderna. För att behålla hälsostationens status som utbildningshälsostation inrättades en utbildningstjänst för en läkare som specialiserar sig inom allmänmedicin. Ökningen på en sjukskötarebefattning är en följd av ökningen i klientantalet, men den gjorde också att man kan minska användningen av vikarier. Inom mun- och tandvården uppnår man bättre flexibilitet i arbetsplaneringen genom att ändra en befattning som instrumentskötare till en befattning som tandskötare. Pilotförsöket med en ansvarig anstaltsvårdare hade som mål att skapa en bästa praxis för Villa Breda.

Personalmålen som har fastställts för sektorn betonade ledning och spelregler samt kunnande och att dela med sig av sitt kunnande. Vårdhandboken fungerade som ett praktiskt stöd när målen omsattes i praktiken och ansågs fungera väl som stöd för ledningens arbete. På Villa Breda utfördes flera försök med att införliva olika former av konst, särskilt musik, i klienternas och personalens vardag. Arbetet inom mångprofessionella team, Lean-metoden samt den anslutande ökningen av coachande ledarskap som uppmuntrar till självstyrning har bidragit till smidigt lärande samt till försökskulturen. Personalen har aktivt besvarat både Pulssi- och Henty-enkäterna och trenden var starkt positiv jämfört med föregående Henty-enkät. Känslan av fungerande samarbete personalen emellan inom de olika enheterna och känslan av att tillhöra ett team har båda ökat, vilket utgör en fördel inför både vårdreformen och införandet av Apotti. Också klienterna är nöjda med tjänsterna, enligt både snabbresponssystemet och invånarenkäten.

### *Resurser*

Befattningen för en läkare som specialiserar sig inom allmänmedicin kunde besättas under året. Också den nya befattningen för en sjukvårdare har gett möjligheter att utveckla arbetsfördelningen och stärkt mottagningsverksamheten. I oförutsedda situationer är det svårt att anställa både läkare, tandläkare och skötare. Detta har lett till längre väntetider för att få vård. Antalet personer som byter hälsostation har ökat stadigt under året med ca 18 personer per månad i genomsnitt. Detta avspeglar ett förtroende för tjänsterna, men samtidigt tvingar det staden att granska primärvårdens resurser under 2020.

**Samhällstekniska** sektorns personalplan omfattade 59 befattningar år 2019.

Inom markanvändningens resultatområde lyckades omorganiseringen av befattningar och uppgifter för att resurserna ska bli ändamålsenligt inriktade mycket bra. Omorganiseringen och en nyrekrytering gjorde att den sakkunskap som är central med tanke på uppgifterna samt utvecklingen av funktionerna ökade och också kunde riktas bättre, trots att personalantalet förblev oförändrat. Det låg en utmaning i att föra framåt det krävande planlägningsprogrammet med de nuvarande resurserna. Det strategiska målet om att slutföra förslaget till ändring av detaljplanen för stadshusområdet under året uppnåddes, men gick inte vidare till styrelsen och lades inte fram.

En miljöexpert anställdes för viss tid (2 år) 1.1.2019. Ett flertal åtgärder med klimatneutralitet som mål kunde inledas under året och en gemensam miljöledningsgrupp för alla stadens sektorer grundades. Färdplanen för klimatneutralitet med anslutande åtgärdsprogram visade sig vara en mycket omfattande och arbetsdryg helhet. Under 2019 blev ett utkast till färdplan klart för remiss. Bakgrundsarbetet för beredningen lyckade mycket bra och arbetet fortsätter under 2020. Miljöexperten är som resurs för det fortsatta arbetet helt nödvändig också efter 2020.

Personalresursens tillräcklighet inom kommuntekniken följs upp.

### **Bildningssektorn**

I Grankulla är bildningssektorns styrka en fungerande tillits- och försökskultur i kombination med evidensbaserad ledarskap och utveckling, t.ex. modellen för delat ledarskap. Denna kultur och ledningsmodell har fortsättningsvis utvecklats på en mångprofessionell grund. Inom bildningen ligger fokus också på god introduktion till arbetet (egen introduktionsplan)

och psykologisk trygghet på arbetsplatsen (pilotförsök med TeamScan-modellen i enlighet med Amy C. Edmondsons forskning).

Inom bildningen pågår fördomsfria försök med ny teknik och nya arbetssätt, samt gemensam inläring. Bildningen ordnar själv aktivt utbildning och verkstäder. Centrala teman för utveckling under 2019 utgjordes av digitalisering, välmående och hållbar utveckling.

Utmaningarna under året bestod av en ovanligt stor arbetsbörda och införandet av de nya organisationsmodellerna inom undervisningsväsendet. Av denna anledning har ledningen särskilt satsat på stöd, gemensam utbildning, handledning och ledarskapsutveckling.

I september 2019 fanns det sammanlagt 430 befattningar inom bildningen. Under året ökades antalet befattningar inom den finskspråkiga undervisningen och småbarnspedagogiken på grund av det ökande antalet barn. Sektorn svarar på nya behov och ökat klientantal främst genom att omorganisera arbetsuppgifterna samt andra lösningar. Under de kommande åren kommer dock i mån av möjlighet antalet befattningar att minska i samband med den s.k. naturliga avgången. De uppgifter som har lagstadgade personalantal utgör ett undantag.

#### *Bildningssektorns förvaltning*

Antalet befattningar hölls på samma nivå som 2018. Befattningen för en lärmiljöutvecklare, som var en visstidsanställning 2014–2018, omvandlades till ordinarie. Lärmiljöutvecklaren är ett kostnadseffektivt sätt att säkra stadens position som föregångare inom digitaliseringen och IT-pedagogiskt stöd i alla bildningssektorns enheter: en stor del av lönen har täckts med projektstöd från utomstående källor.

Sedan hösten 2017 har bildningssektorn haft en utvecklingsplanerare på viss tid. Hennes uppgift är att inom det nationella barn- och familjeprojektet LAPE bygga upp gränssnitt för samarbetet med välfärdstjänsterna för barn, unga och familjer tillsammans med social- och hälsovården. Arbetet anknöt till den föregående regeringens LAPE-projekt. Arbetet fortsätter i en ny form enligt det nya regeringsprogrammet. Utvecklingsplaneraren fortsätter sitt arbete 2020.

#### *Småbarnspedagogiken*

Under 2019 ökade antalet befattningar med två lärare i småbarnspedagogik från och med början av 2019. Ytterligare omvandlades två visstidsbefattningar till ordinarie under 2019. Yrkesbeteckningarna i lagen ändrades så att barnträdgårdslärarna blev lärare inom småbarnspedagogik, specialbarnsträdgårdslärarna blev speciallärare inom småbarnspedagogik och barnskötarna blev barnskötare inom småbarnspedagogik.

Det har varit mycket svårt att rekrytera lärare och barnskötare inom småbarnspedagogiken inom båda språken i hela huvudstadsregionen under 2019. I september fanns det inom regionen som helhet 1 258 lärarvakanser som var obesatta eller sköttes av lärare utan formell kompetens. Av lärarna saknade 867 formell kompetens. Lönenivån i Grankulla höjdes så att nivån från början av 2019 har varit högst inom regionen. I september kunde man konstatera att detta hade bidragit till att underlätta rekryteringen endast i liten utsträckning och att andelen lärare utan formell kompetens var fortsatt hög. I Grankulla saknar 29 procent av de finskspråkiga lärarna inom småbarnspedagogiken och 23 procent

av barnskötarna formell kompetens. Motsvarande tal för de svenskspråkiga lärarna är 31 procent och för barnskötarna 25 procent. Bildningsdirektörerna inom regionen har kontaktat undervisnings- och kulturministeriet om arbetskraftsbristen inom småbarnspedagogiken.

#### *Finskspråkig undervisning*

Inga förändringar inom förvaltningen eller gymnasiet. I Kasavuoren koulu blev det inga ändringar i personalantalet som helhet men en ungdomsarbetare kom till medan ett skolgångsbiträde slutade. Timläraryrkebefattningarna minskades också med en, medan en ny befattning som specialklasslärare inrättades. Specialundervisningen ordnas nuförtiden huvudsakligen i Grankullas egna skolor. Tidigare köptes tjänsten från Esbo. Antalet klasslärare i Mäntymäen koulu ökade med en. Ökningen beror på att antalet elever som inledde första klass på hösten 2019 blev en grupp mer än under tidigare år, sammanlagt fem parallellklasser. Antalet skolgångshandledare i Mäntymäen koulu ökade med två stycken och är nu sex stycken. Två elever har dessutom personliga assistenter.

En ny rektorsmodell infördes för läsåret 2019–2020 och två nya biträdande tjänsterektorer anställdes, av vilka den ena samt också den ledande rektorn är visstidsanställda under läsåret 2019–2020.

#### *Svenskspråkig undervisning*

Inom den grundläggande utbildningen infördes en ny rektorsmodell på hösten 2019 (SUUS 2.1.2019 § 5, STS 28.1.2019 § 12). Granhultsskolan och Hagelstamska skolan leds av en gemensam rektor och vardera har en egen biträdande tjänsterektor. Under hösten 2019 genomfördes ett pilotförsök där en ungdomsarbetare anställdes i stället för en skolgångshandledare. Arrangemanget omvandlas till ordinarie under 2020.

#### *Kultur och fritid*

Inga förändringar i förvaltningen eller ungdomstjänsterna. Inom kulturtjänsterna infördes förändringar för bibliotekets del. I anslutning till ändringar som redan har skett inom biblioteksverksamheten och den kommande utvecklingen ändrades en befattning som servicesekreterare till en befattning som biblioteksfunktionär. Stadsbiblioteket avstod också från en befattning som informatiker i och med en pensionering. Befattningen har varit obesatt sedan våren 2018.

Idrottstjänsterna har saknat en befattning med ansvar för allmänt underhåll av idrottsanläggningarna. Till följd av detta omvandlades från och med 1.1.2019 en befattning som fastighetsskötare till servicemästare och en ny arbetstagare anställdes i augusti 2019. Ändringen stödjer målet i strategin: fastigheterna och utrustningen i skick och i bruk.

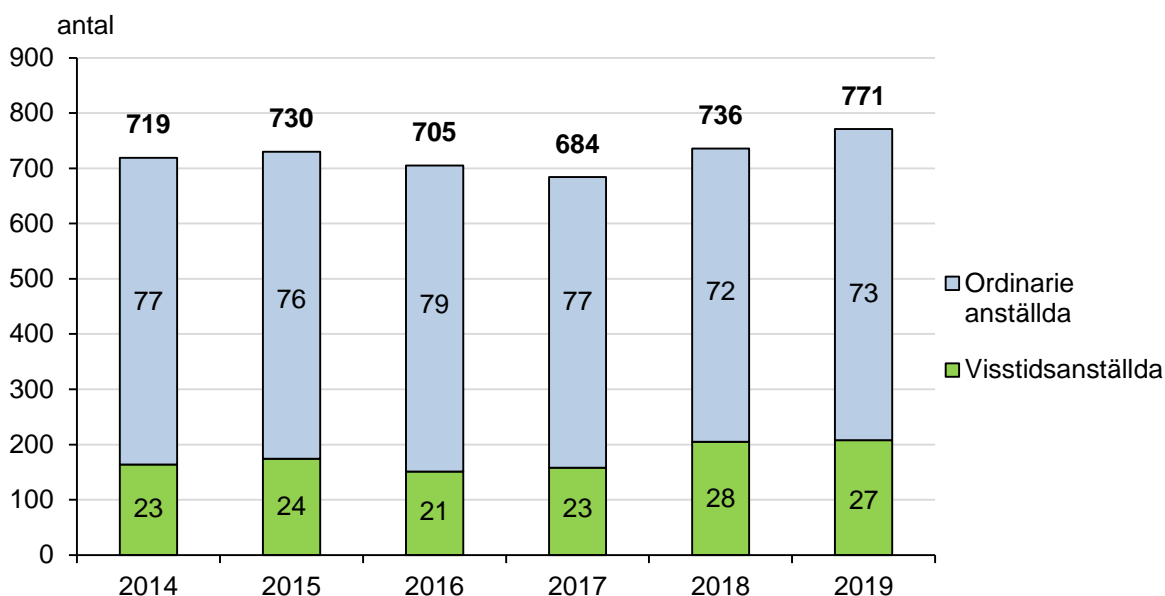
## **Personal, hela staden**

Antalet anställda **31.12.2019 var 771** (ett år tidigare 736). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (73 %) och visstidsanställningar (27 %) som var i kraft den dagen.

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



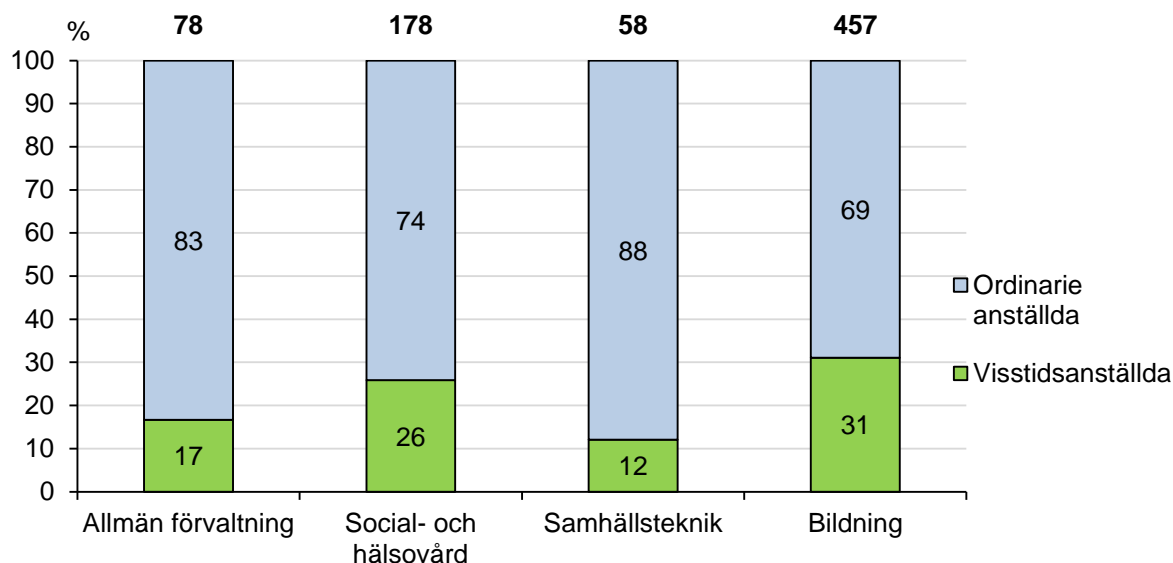
året, delvis till följd av den ökade efterfrågan på småbarnspedagogik och delvis eftersom rengöringsservicen överfördes till verksamhet i stadens egen regi från och med augusti 2019.



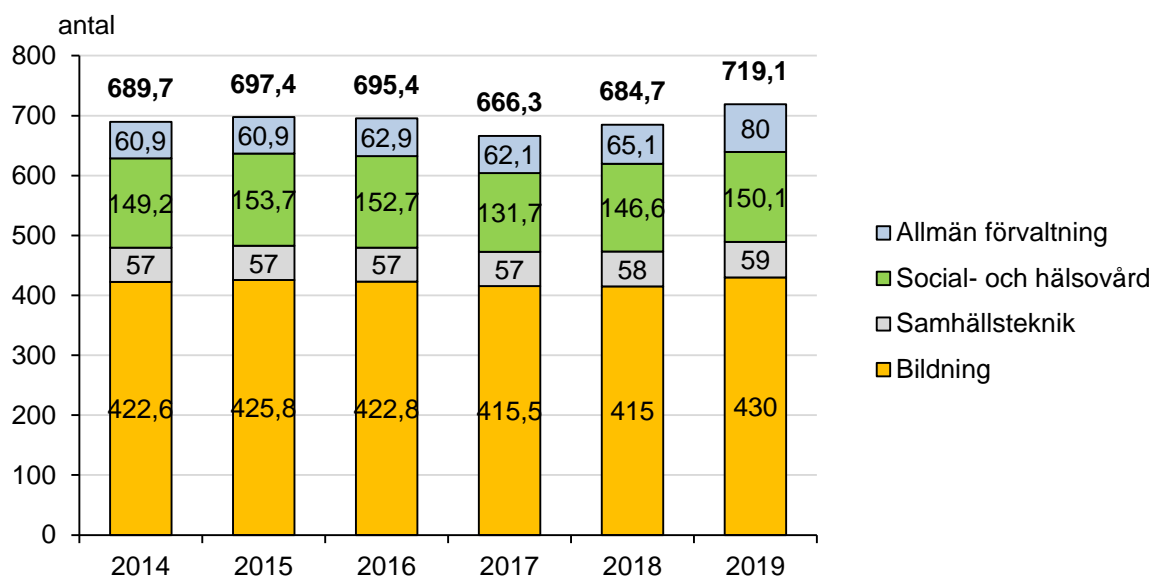
**Figur 2:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen under åren 2014–2019

Staden tillämpar inte en regelrätt förfarande med tillstånd för besättande. I stället fattar stadsdirektören beslut om inrättande av visstidsbefattningar och anställning till projekt eller andra sådana uppgifter av tillfällig karaktär eller på bestämd tid som inte ingår i personalplanen som har godkänts i anslutning till budgeten. 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.

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. För t.ex. barn som behöver särskilt stöd kan man vid akut behov, även mitt under en termin, anställa en person utan egentlig befattning.

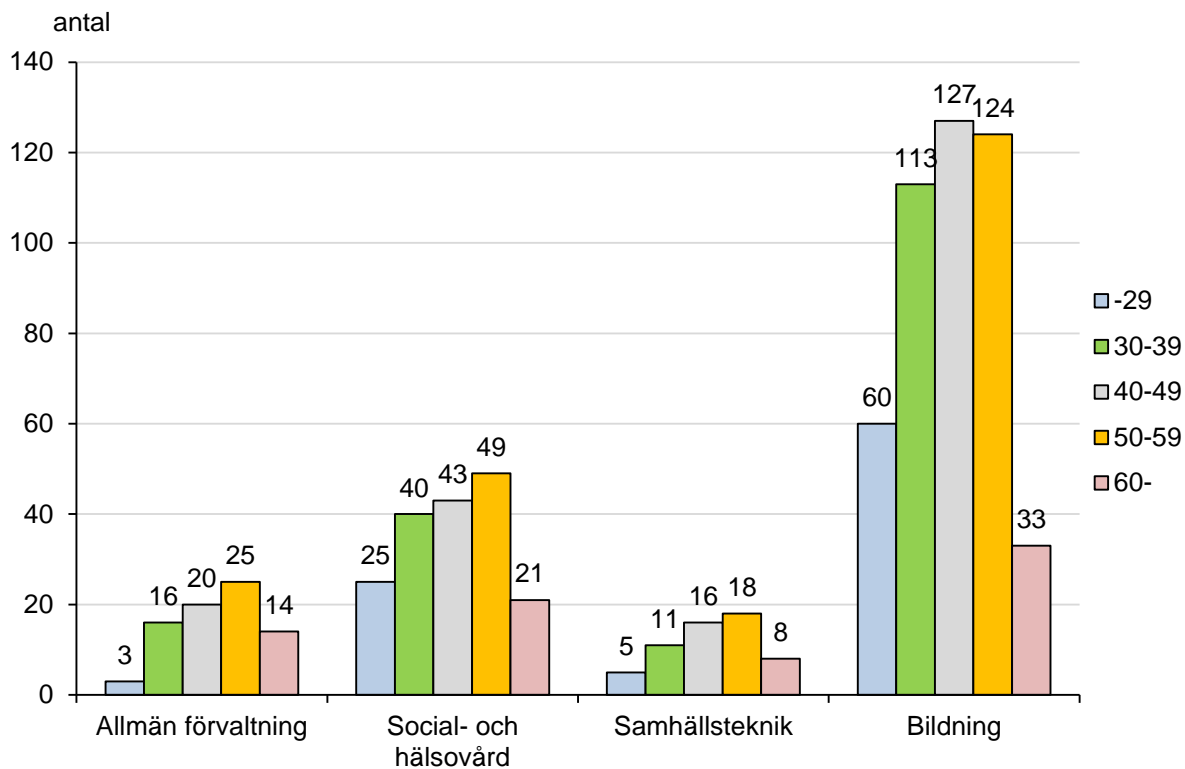


**Figur 3:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis år 2019

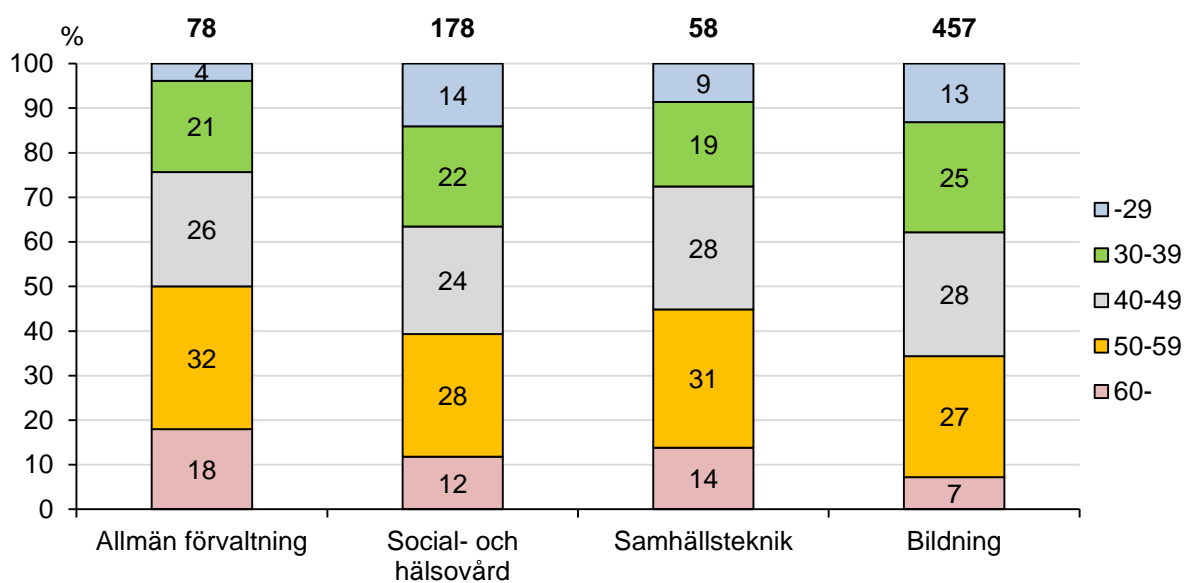


**Figur 4:** Antalet vakanser 2014–2019

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) sektorsvis 2019

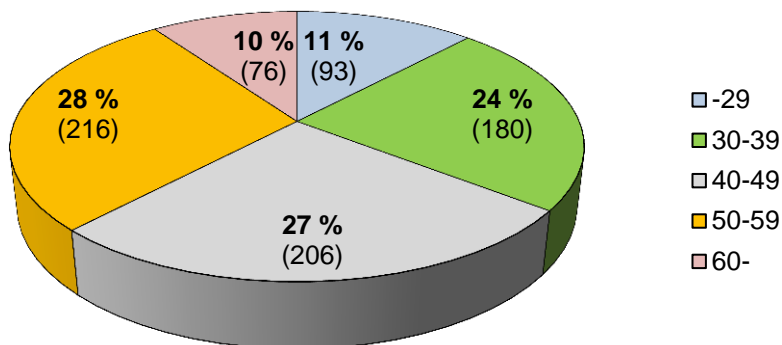


**Figur 6:** Personalens åldersfördelning (%) sektorsvis 2019

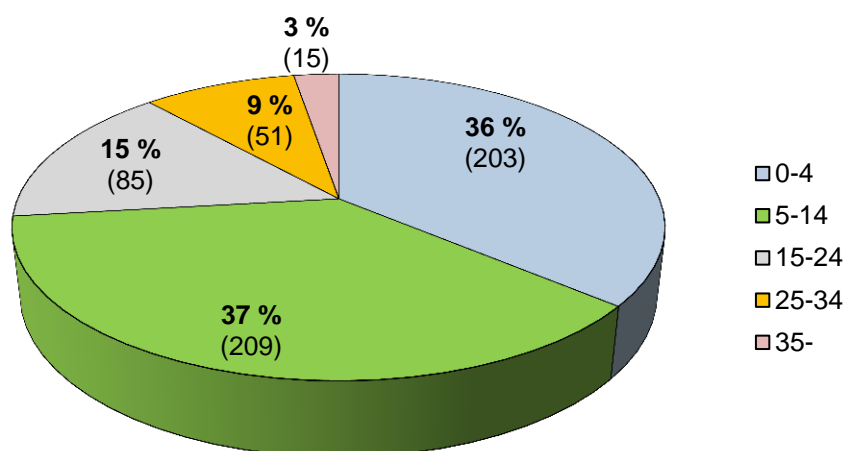
Sektorerna och personalförvaltningen samarbetar kring utvecklingen av mätare och indikatorer i anknytning till personalplaneringen. Just nu är den allmänna pensionsåldern i Finland 63–68 år och finländarna går i pension i genomsnitt vid 61,3 års ålder. Bland Grankulla stads personal var medelåldern hos dem som gick i ålderspension 64,0 år.

Personalens medelålder är 44,4 år. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. De fast anställda har arbetat hos staden i 10,9 år i genomsnitt.

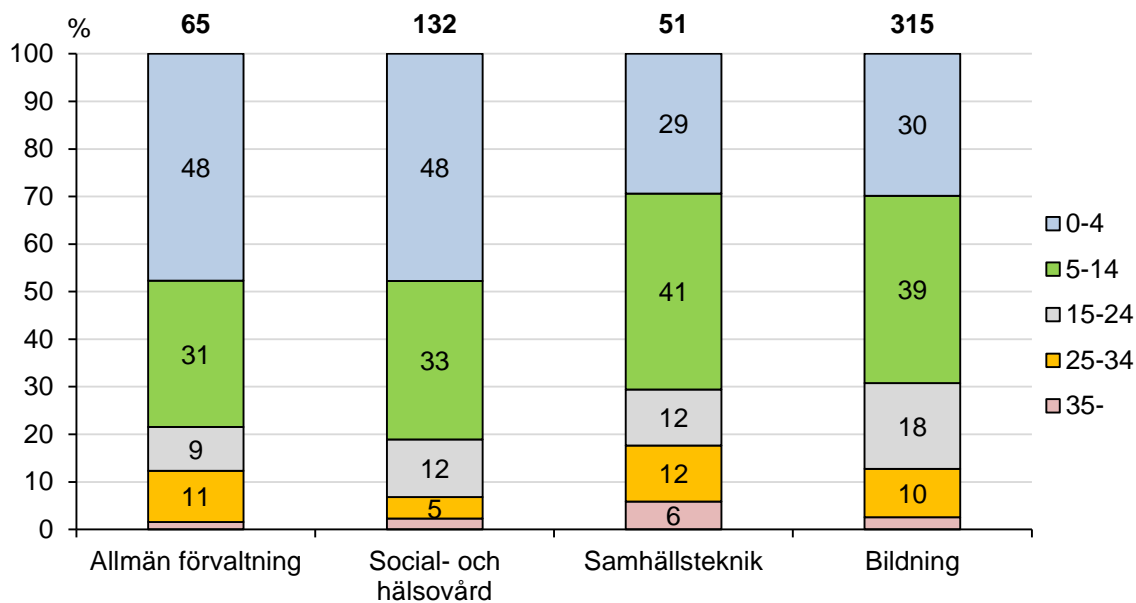
I slutet av 2019 hade 7,8 procent av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.



**Figur 7:** Personalens åldersfördelning 2019



**Figur 8:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2019



**Figur 9:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2019

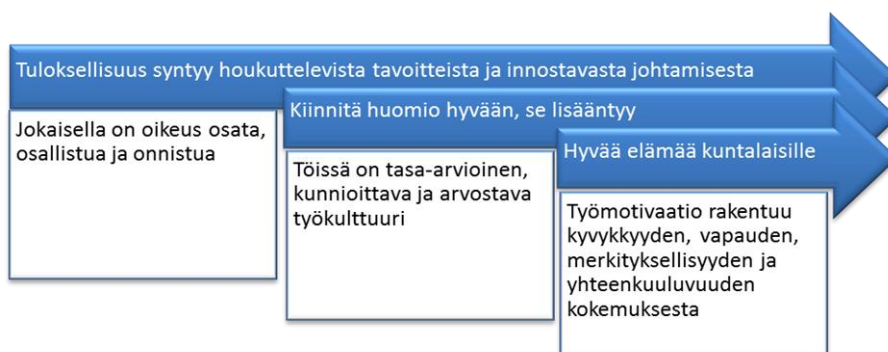
## Kompetens- och prestationsledning

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 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

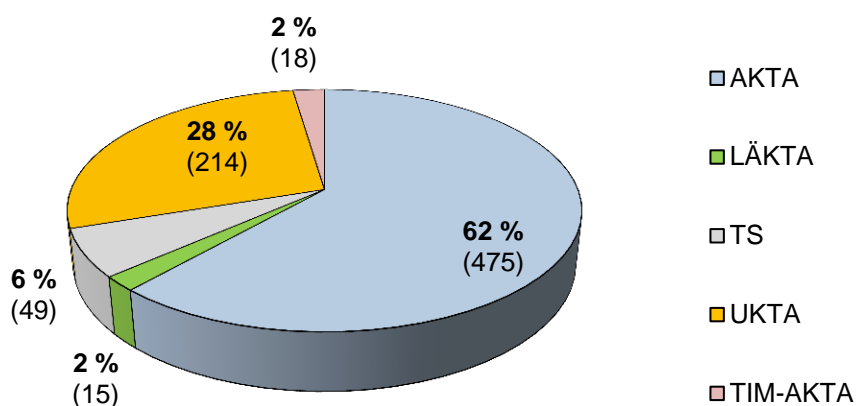


Den centraliserade personalutbildningen har fortsättningsvis fokuserat på stöd för ledarskap och chefsarbete. Utbildning som siktar på specialyrkesexamen i ledarskap har anordnats i samarbete med Kyrksläatts kommun och Omnia. Ansvarig aktör är Perho PRO Liiketalousopisto. En ny kurs inleddes under året. I Grankulla har alla chefer inkl. vikarier och ersättare möjlighet att delta i utbildning som siktar på specialyrkesexamen i ledarskap. Utbildning om ledning och arbetsrätt har också ordnats inom den centraliserade personalutbildningen. Bland fokusområdena ingår också självstyrning och hur man leder den. 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:** Personal i Grankulla som omfattas av de kommunala avtalen 2019

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. 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

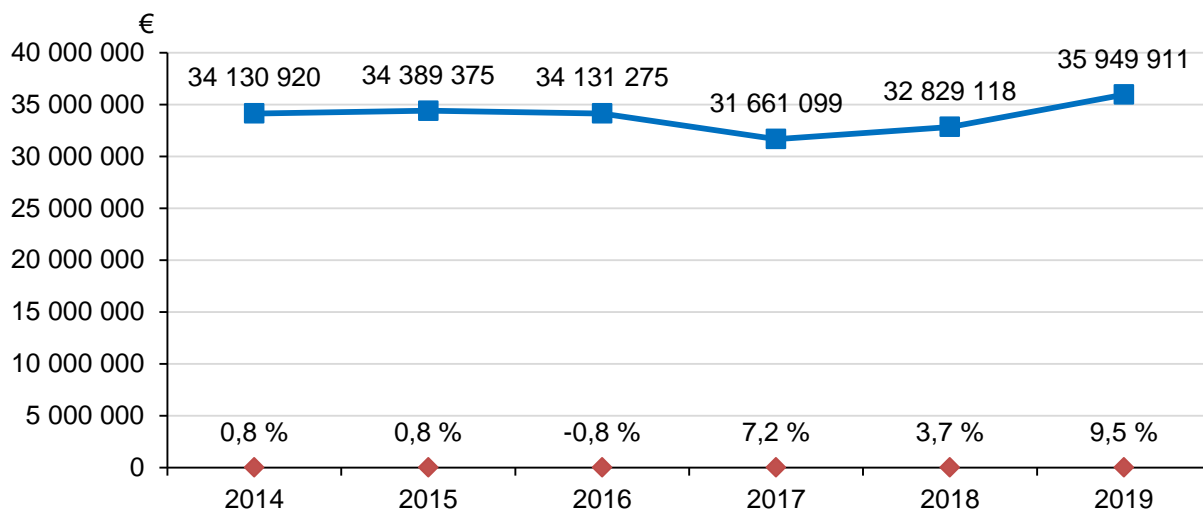
De nuvarande kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen gäller under perioden 1.2.2018–31.3.2020. Avtalen innehöll en allmän förhöjning fr.o.m. 1.5.2018 på 1,25 procent och en allmän förhöjning på en procent fr.o.m. 1.4.2019. Dessutom innehöll kollektivavtalen en lokal resultatbaserad engångspott, som utgjorde 9,2 procent av arbetstagarens ordinarie lön och betalades ut till hela personalen i januari 2019.

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 2018. 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.

Dessutom höjdes under året bl.a. lönerna för vårdarna inom åldringsvården fr.o.m. 1.5 och flera personalgrupper inom social- och hälsovården fr.o.m. 1.12.

**Tabell 1: Personalutgifterna 2019**

	<b>Bokslut 2018</b>	<b>Budget 2019</b>	<b>Bokslut 2019</b>	<b>Bokslut/ Budget Skillnad 2019</b>	<b>Bokslut/ Budget Utfall i % 2019</b>
Allmän förvaltning	-3 218 739	-3 524 067	-3 595 904	-71 837	102,0 %
Social- och hälsovård	-7 200 607	-8 735 001	-8 727 795	7 206	99,9 %
Samhällsteknik	-3 115 269	-3 520 573	-3 344 482	176 091	95,0 %
Bildning	-19 294	-20 732 506	-20 281 730	450 776	97,8 %
<b>TOTALT</b>	<b>-32 829</b>	<b>-36 512 147</b>	<b>-35 949 911</b>	<b>562 236</b>	<b>98,5 %</b>



**Figur 11: Personalkostnaderna 2014–2019**

## Lönesubvention och sysselsättning

Under 2019 kunde 12 personer erbjudas visstidsanställningar hos staden med hjälp av lönesubvention från staten. Största delen av löne- och andra kostnader för stödsysselsättningen och sysselsättningen på basis av sysselsättningskyldigheten betalas dock ut från personalförvaltningens kostnadsställen, i likhet med företagsstödet för sysselsättning av långtidsarbetslösa i Grankulla.

## Premiering och anställningsförmåner

### Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering

Personalsektionen godkände under våren nya principer för premiering, med betoning på sambandet med strategin. Enligt de nya principerna ska också premiering av grupper tas i bruk i ökande grad.

Syftet med premiering är att motivera personalen att arbeta enligt strategin och mer effektivt än tidigare. Motiveringen för att någon premieras visar vilka mål som är viktiga och hårdt arbete staden uppskattar. Premieringen bidrar också till arbetshälsan. Cheferna bör identifiera det som bidrar till att omsätta strategin och målen i praktiken och sammanlänka premieringen med sådan verksamhet. Målen fokuseras på framtiden men det är bra om goda prestationer kan premieras direkt. I alla former av premiering ska cheferna också agera rättvist och konsekvent, och se till att principerna för premiering är klara för alla i personalen.

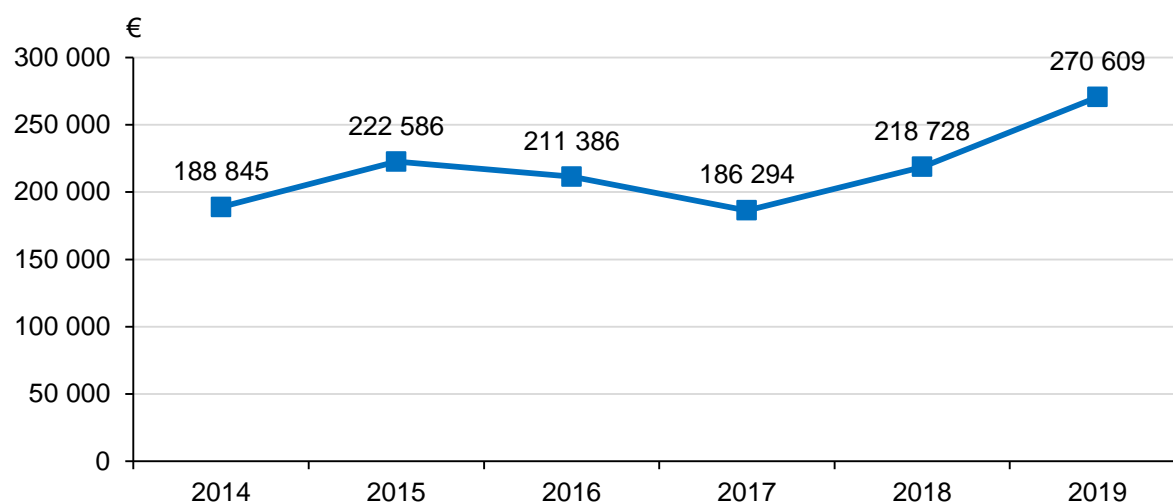
För engångsarvoden kan högst 0,4 procent av den sammanlagda summan av stadens tjänsteinnehavare och arbetstagare med månadslön användas. På årsnivå kan en tjänsteinnehavare eller arbetstagare få personliga engångsarvoden till ett sammanlagt belopp motsvarande högst 5 procent av hans sammanlagda uppgiftsrelaterade lön för året. Budgeten kan inte överskridas på grund av premiering. Mottagaren av individuell premiering



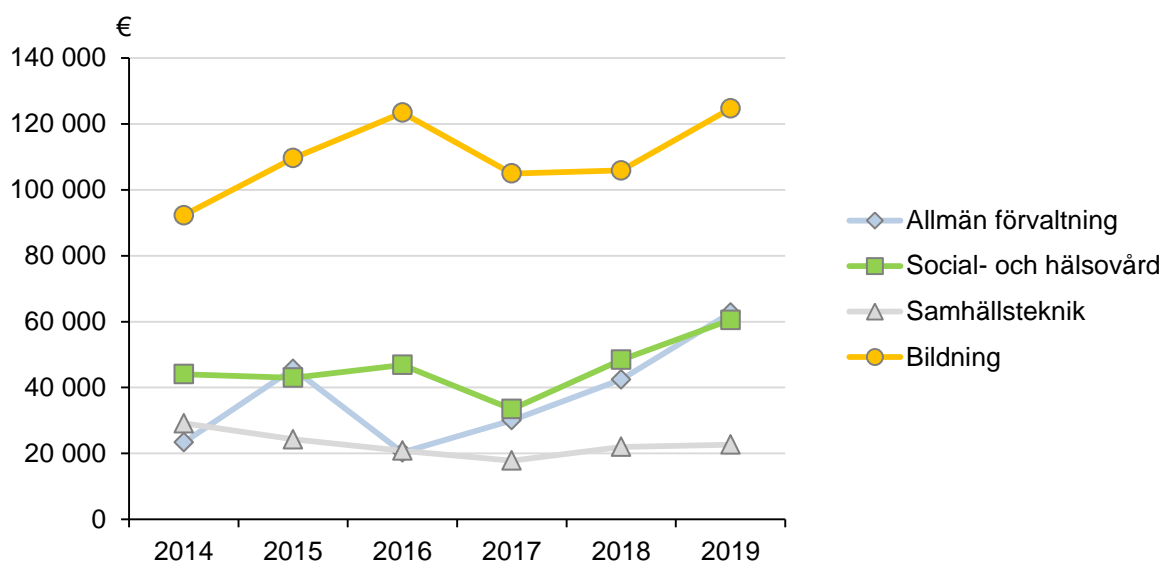
kan också välja att ta emot premien som ledig tid om arbetsuppgifterna tillåter och personen kan ges ledighet utan att ersättande arbetskraft måste anställas.

## 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).



**Figur 12:** Kostnaderna för personalutbildning 2014–2019



**Figur 13:** Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2014–2019

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.

För år 2019 fick Grankulla stad 18 587 euro i utbildningsersättning (mot 17 093 euro året innan). År 2019 uppgick antalet dagar som berättigade till utbildningsersättning till sammanlagt 919, och de fördelades mellan sektorerna som följer: allmänna förvaltningen 77, social- och hälsovården 289, samhällstekniken 106 och bildningen 447.

Utbildningsplanerna går igenom med huvudförtroendemännen för personalorganisationerna inom ramen för samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen. Planerna bygger på strategin, de årliga målen, analys av verksamhetsmiljön, personalmätningar och bl.a. utvecklingssamtalen. Alla personalgrupper ska beaktas i planen.

Filosofen Esa Saarinen föreläste för stadens personal vid slutet av året. Föredraget ingick i serien årets festföreläsning med personalförvaltningen som arrangör.

### **Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet samt förmån för arbetsresor**

Staden stöder personalens insatser för att främja hälsan och välbefinnandet genom ePassi med 100 euro/år. Staden uppmuntrar dessutom personalen att välja kollektivtrafiken för resorna mellan hemmet och arbetsplatsen genom att ge en förmån på 110 euro i året för arbetsresor. Av stadens personal använde 751 ePassi under 2019, totalt 5274 gånger. Av detta gick 34 % åt till motionstjänster, 21 % till kulturtjänster och 45 % till arbetsresor.

Personalen har möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet (bl.a. vattengymnastik). Under året utnyttjade 112 anställda möjligheten att gå gratis i simhallen. Antalet besök var 1 108 och kostnaden för personalförvaltningen 3 324 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. Under 2019 delades stöd ut via klubben till 24 personer till ett sammanlagt belopp på 983 euro.

### **Uppvakning av anställda**

Anställda som varit länge i tjänst får Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken, antingen i guld eller silver. Sex personer fick förtjänsttecken i guld för 30 års tjänst och sex 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 hos Grankulla stad.

## Tjänstebostäder

Grankulla stad har totalt 72 tjänstebostäder, av vilka 21 är direktägda, 28 i fastighetsaktiebolag och 23 uthyrda i andra hand (Lumo 1 st., KEVA 22 st.<sup>1</sup>.) För närvarande är 10 av tjänstebostäderna uthyrda som kommunala hyresbostäder, två till pensionärer som evakueringsbostäder och en bostad till en anställd vid HRM.

## Arbetshälsa

I Grankulla stads strategi 2018–2022 ingår som ett av målen att ett arbetshälsoprogram för personalen ska göras upp. Programmet har gjorts upp i samarbete mellan stadens ledning, chefer, arbetarskyddet, företagshälsovården och personalens representanter. Arbetshälsoprogrammet bygger på de tidigare verksamhetsplanerna för utveckling av arbetarskyddet och arbetshälsan med beaktande av den nya strategin.

Här beaktas också målen i digitaliseringsprogrammet. I programmet beaktas dessutom bl.a. tvåspråkigheten (strategin) och förbättrade språkkunskaper för personalen (budgeten 2019) samt utveckling av kommunikationen. Arbetet med att utveckla arbetshälsan styrs också av en tanke om ett samband mellan god interaktionsförmåga inom arbetsgemenskapen, arbetshälsa och produktivitet.

Följande fokusområden har valts ut för arbetshälsoprogrammet: Individens och arbetsgemenskapens förmågor, ledning och chefskap, samt arbetarskydd och säkerhet i arbetet.

En arbetsnöjdhetenkät (Henty) gjordes bland de anställda i november 2019. Enkäten besvarades av 390 personer, 56 procent (den föregående gången år 2017 svarade 403 personer, 59 procent) av hela personalen. Granskningen av resultaten och bemötande av de utvecklingsbehov som uppdragas kommer att ske under 2020.

Enligt enkätsvaren upplevs arbetsuppgifterna som meningsfulla (4,22) och de anställda känner att deras arbete är värdefullt (4,48). De anställda upplever också att de tillhör ett team (4,31), att arbetet motsvarar deras kunskaper (4,20) och att de har klart för sig vilka arbetsenhetens mål är (3,96). De anställda är mer tillfredsställda än tidigare med hur samarbetet fungerar, sina möjligheter att påverka, med att de hör till ett team och med hur konflikter hanteras.

I svaren på de öppna frågorna uttrycktes ofta önskemål om förbättring av informationsförmedlingen och kommunikationen, ledarskap och chefernas arbete, att de anställda blir hörda, att alla förbinder sig till gemensamma spelregler och arbetsro.

Resultaten behandlas i stadens ledningsgrupper, utskott och tillsammans med personalen i enheterna. Enheterna fastställer vilka utvecklingsbehov resultaten visar på och vilka

---

<sup>1</sup> Antalet KEVA-bostäder som hyrts ut i andra hand är totalt 22 st. (Koy Kalliokrouvi), av vilka 7 hyrts ut till personalen och 15 används som vanliga kommunala hyresbostäder. Bostäderna i fråga hyrs dock i första hand ut som tjänstebostäder (efter behov och efterfrågan).

åtgärder som ska vidtas, samt förmedlar det till sektorledningen, som sedan beaktar det i planeringen av bl.a. personalutbildningen, arbetssäkerheten och arbetshälsoprogrammet och företagshälsovården.

Under året infördes också Pulssi-mätningar för att kartlägga personalens välmående, nöjdhet med arbetet samt uppfattningar chefskapet. Informationen används för att utveckla verksamheten. Pulssi-mätningarna gjordes en gång i månaden. Målet var att få snabba och kortfattade kartläggningar av personalens känsloläge nästan i realtid, vilket i sin tur skulle ge ledningen och cheferna möjlighet att reagera snabbt och vidta åtgärder.

## **Distansarbete**

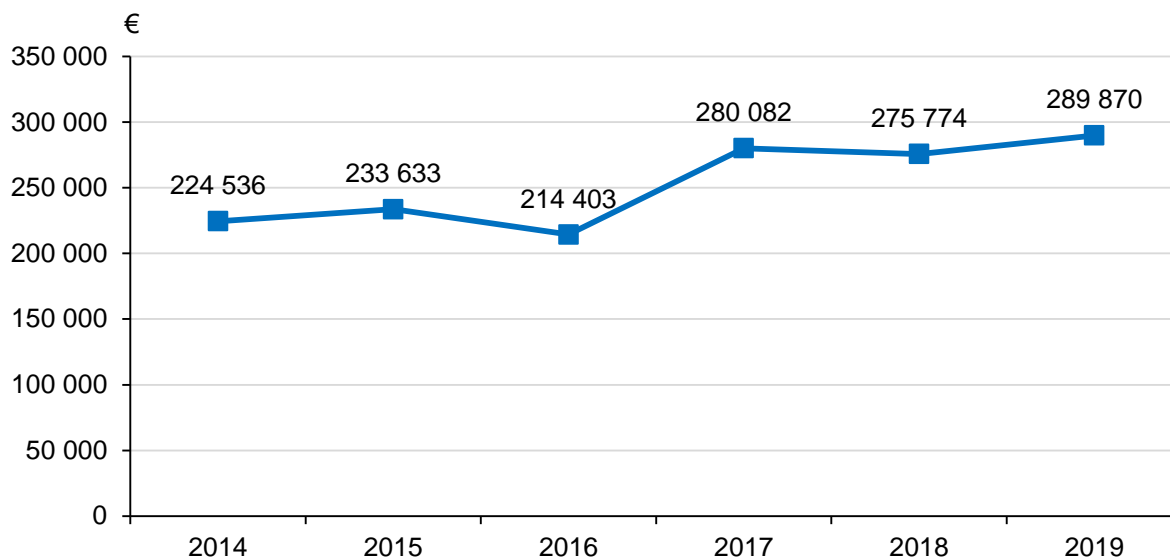
Distansarbete är möjligt om arbetet har tydliga mål och om arbetet inte förutsätter ständig närvaro på arbetsplatsen. På distansarbete tillämpas samma lagar och kollektivavtal som på motsvarande arbete i arbetsgivarens lokaler. Dessa personer arbetar huvudsakligen inom förvaltningen och i planeringsuppdrag.

## **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. Det ankommer på personalsektionen att besluta om företagshälsovårdens innehåll och omfattning.

Den företagshälsovård som staden tillhandahåller fokuserar på förebyggande företagshälsovård och uppmärksammande av problem som rör arbetsförmågan. Företagshälsovården tillhandahålls av läkarcentralen Aava Hagalund.

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 företagspsykiolog 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.



**Figur 14:** Kostnader för personalens företagshälsovård åren 2014–2019

Inom företagshälsovården var målen för 2019 särskilt att förtydliga bruket av tidigt stöd och utbilda cheferna i hur det ska tillämpas. Särskild uppmärksamhet fästes också vid handledning för anställda som återvänder från långa sjukledigheter och planering av arbetet för partiellt arbetsföra i samarbete med deras chefer och personalförvaltningen.

Under året gjordes hälsogranskningar enligt följande:

- Företagsläkare: 357 st. (föregående år 333 st.)
- Företagshälsovårdare: 125 st. (föreg. år 139 st.)
- Företagshälsovårdens fysioterapeut: 5 st.
- Företagspsykolog: 2 st. = bedömning av arbetsförmåga
- Specialläkare: 106 st. (föreg. år 77 st.)
  
- Yrkessjukdomar som konstaterats: 0 st.
- Arbetshälsoförhandlingar som fördes: 39 st.
- För 205 personer gjordes en bedömning av arbetsförmågan och också största delen av dem som återvände till arbetet efter en lång sjukledighet har gjort ett bedömningsbesök.
- Råd och handledning har erbjudits av företagspsykologen (158 besök) och företagshälsovårdens fysioterapeut (82 besök).

De anställda har styrts till riksomfattande rehabiliteringsprogram enligt behov.

Företagshälsovårdens övriga verksamhet under året för att upprätthålla arbetsförmågan:

- Vårdpersonalen fick influensavaccin i enlighet med lagen om smittsamma sjukdomar och den övriga personalen erbjöds frivilligt influensavaccin (sammanlagt över 300 personer).
- TBE-vaccin erbjöds till underhållspersonalen, trädgårdsmästarna och mätningmännen. 31 personer valde att ta vaccinet.

- Företagshälsovårdens ledningsgrupp (sektorledningen, HR och företagshälsovården) gav riktlinjer för verksamheten med utgångspunkt i sektorernas specialbehov.
- Utbildningar om tidigt stöd ordnades för cheferna.
- Enkäter om inomhusluften gjordes vid olika verksamhetsställen.

Sjukvård har erbjudits för arbetsrelaterade sjukdomar med tyngdpunkt på sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och mentala problem samt i anslutning till larmgränserna i modellen för tidigt stöd. Sjukvårdskostnaderna uppgick år 2019 till ca 61 200 euro. Kostnaderna steg med 1000 euro jämfört med föregående år.

Fysioterapin besöktes 172 gånger, dvs. 57 personer med 3 besök var. Kostnad 14 500 euro.

De främsta orsakerna till arbetsförmåga var: 1. mentala problem (1700 dagar), 2. sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (1700 dagar) och 3. förkylningar/influensa (återkommande) (900 dagar).

Antalet patienter med mentala problem har hållits på samma nivå en längre tid (50 personer), men antalet personer med sjukdomar i stöd- och rörelseorganen ökade under året (93 personer, jämfört med 70 personer 2018).

Frånvaroprocenten var 3,19 (jämfört med 3,54 föregående år).

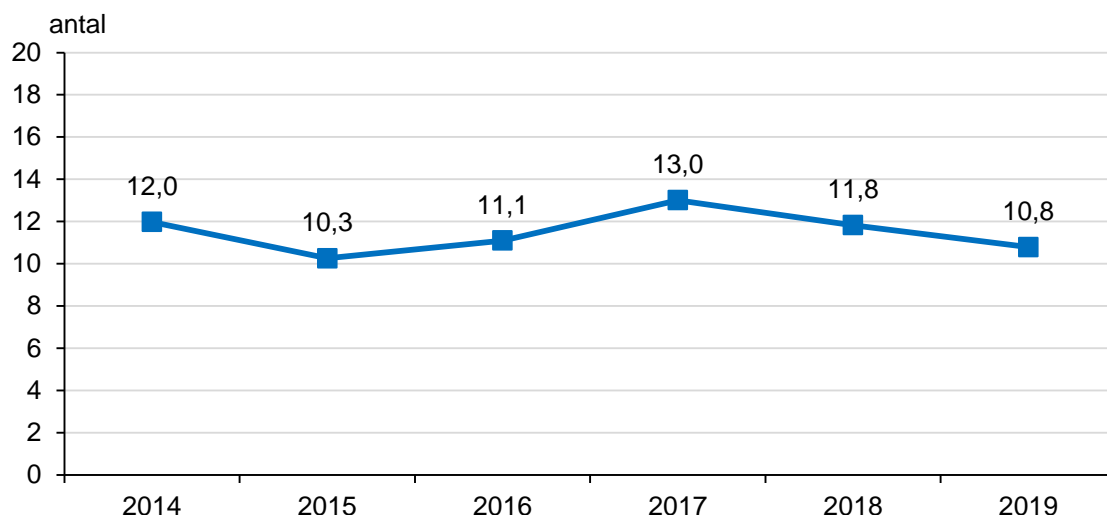
## Sjukfrånvaro

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.

**Tabell 2:** Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2019<sup>2</sup>

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	1 124	88	12,8
Social- och hälsovård	3 451	215	16,1
Samhällsteknik	361	108	3,3
Bildning	5 458	553	9,9
<b>TOTALT</b>	<b>10 394</b>	<b>964</b>	<b>10,8</b>

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



**Figur 15:** Sjukfrånvarodagar per person 2014–2019

**Tabell 3:** Olika långa sjukledigheter per sektor 2019, antal dagar och gånger

	1–3 dagar		4–7 dagar		8–14 dagar		15–30 dagar		över 30		Alla	
	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr
Allmän förvaltning	237	116	160	29	218	20	175	7	334	8	1 124	180
Social- och hälsovård	665	358	482	92	498	43	574	28	1 232	13	3 451	534
Samhällsteknik	157	87	112	22	77	7	15	1	0	0	361	117
Bildning	1 629	893	829	160	829	77	917	44	1 254	17	5 458	1 191
<b>TOTALT</b>	<b>2 688</b>	<b>1 454</b>	<b>1 583</b>	<b>303</b>	<b>1 622</b>	<b>147</b>	<b>1 681</b>	<b>80</b>	<b>2 820</b>	<b>38</b>	<b>10 394</b>	<b>2 022</b>

## Arbetarskyddsverksamhet

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

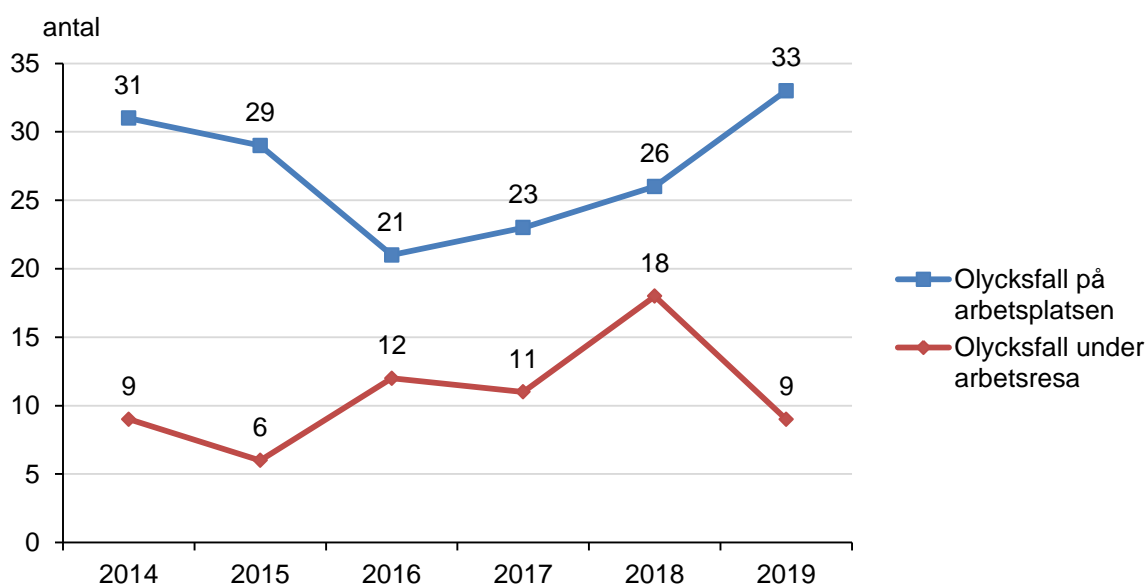
Arbetarskyddskommittén fungerar som samarbetsorgan mellan arbetsgivaren och personalen i arbetarskyddsfrågor. Personalchefen är även stadens arbetarskyddschef.

Arbetskyddet samarbetar nära med den arbetsgrupp som tillsatts för att utreda eventuella problem med inomhusklimatet.

Under året gjorde arbetskyddet arbetsplatsutredningar på Villa Breda, daghemmet Pikku Akademia och språkbadsdaghemmet. Regionalförvaltningsmyndigheten (AVI) genomförde på våren en arbetskyddsinspektion om beställansvar.

## Olycksfall i arbetet

År 2019 inträffade 33 olycksfall i arbetet (året innan 26 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 9 (året innan 18 st.).



**Figur 16:** Olycksfall i arbetet och under arbetsresor 2014–2019

## 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. 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 anställningsförhållande 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. anlitanande av utomstående arbetskraft)
- 3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet

Samarbetskommittén sammanträdde fem gånger under året.

## **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; 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.

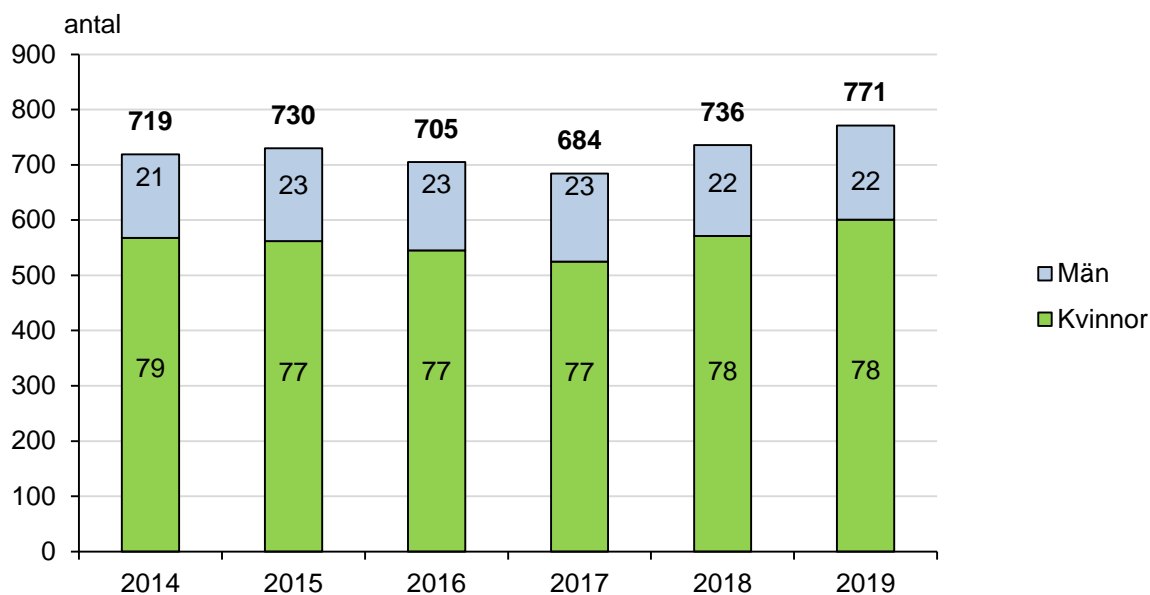
Med jämställdhet mellan kvinnor och män avses att alla behandlas jämlikt oberoende av kön i olika situationer i det dagliga arbetslivet. Kvinnor och män har samma förmåner, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

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.

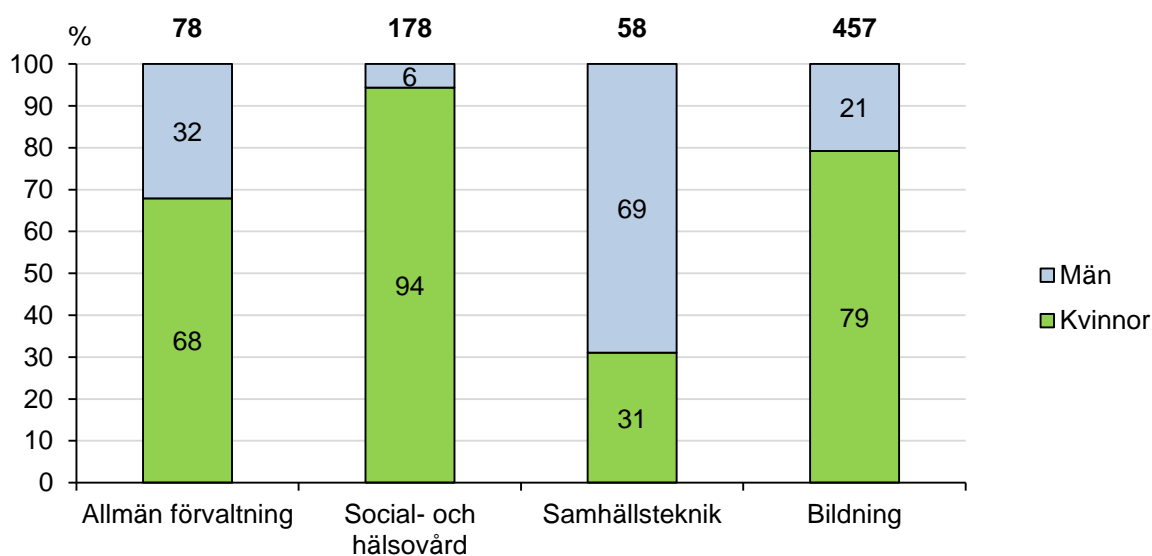
Syftet med att integrera jämställdheten mellan könen är dels att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning och allt beslutsfattande på arbetsplatsen som rör personalen och arbetsmiljön, dels att det ska utvecklas sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder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

Av de anställda var 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.



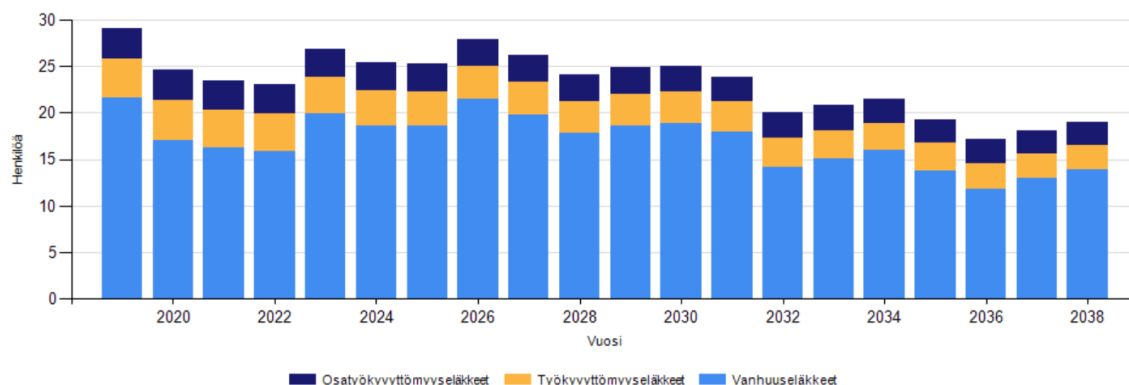
**Figur 17:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen 2014–2019



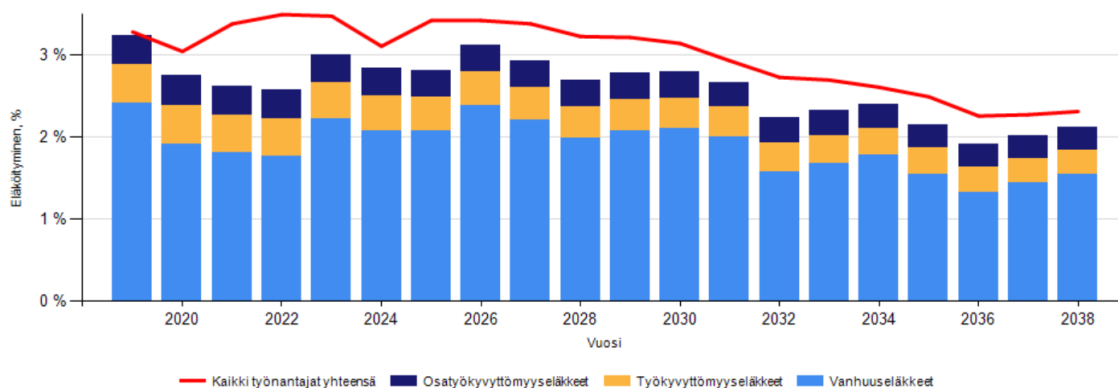
**Figur 18:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2019

# Personalomsättning

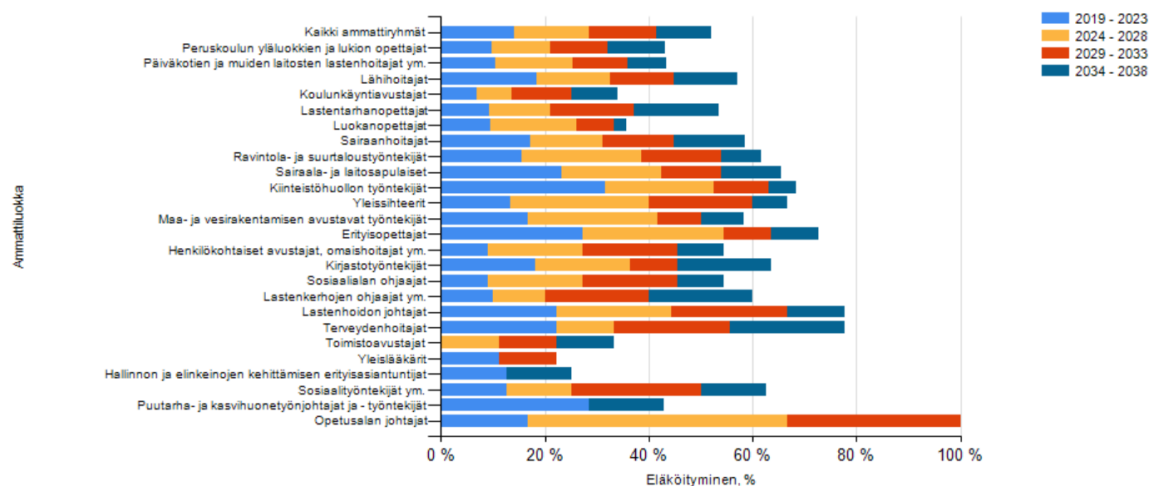
Eläköitymisennuste 2019 - 2038



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 2019 gick 9 personer i ålderspension. Deras medelålder var 64,0 år. Två personer sjukpensionerades under det gångna året.

**Tabell 4:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2019

	<b>Ordinarie</b>	<b>Avgångs- omsättning</b>		<b>Pensionerade</b>	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
Allmän förvaltning	65	4,6	(3)	0,0	(0)
Social- och hälsovård	132	12,9	(17)	1,5	(2)
Samhällsteknik	51	9,8	(5)	5,9	(3)
Bildning	315	7,6	(24)	1,3	(4)
<b>TOTALT</b>	<b>563</b>	<b>8,7</b>	<b>(49)</b>	<b>1,6</b>	<b>(9)</b>

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.

**Tabell 5:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2014–2019

	<b>Ordinarie</b>	<b>Avgångsomsättning</b>		<b>Pensionerade</b>	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
2019	563	8,7	(49)	1,6	(9)
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)

Den genomsnittliga tjänstgöringstiden hos dem som avgick från stadens tjänst år 2019 var 8,3 år.