

---

# Personalberättelse 2017

STF 18.6.2018



Kauniaisten kaupunki  
Grankulla stad

---

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
Stadens värderingar och personalpolitiska mål.....	2
Organisation.....	2
Personalsektionen.....	3
Sektorernas årsöversikter.....	3
<b>Personal</b> .....	<b>6</b>
<b>Kompetens- och prestationsledning</b> .....	<b>10</b>
<b>Avlöning och premiering</b> .....	<b>11</b>
De kommunala avtalen.....	11
Personalkostnader.....	12
Lönesubvention och sysselsättning.....	13
Premiering och anställningsförmåner.....	13
Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering.....	13
Personalutbildning.....	13
Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet.....	14
Uppvaktning av anställda.....	15
Tjänstebostäder.....	15
<b>Arbetshälsa</b> .....	<b>15</b>
Företagshälsovården.....	15
Sjukfrånvaro.....	16
Arbetarskyddsverksamhet.....	17
Olycksfall i arbetet.....	18
<b>Samarbete</b> .....	<b>18</b>
<b>Kommunikation på arbetsplatsen</b> .....	<b>19</b>
<b>Jämlikhet, likabehandling och mångfald</b> .....	<b>19</b>
<b>Pensionsavgång</b> .....	<b>21</b>
 <b>Bilaga: Lönekartläggning</b>	

## **Inledning**

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

För att stödja genomförandet av stadens mål och strategi lägger man i personalarbetet särskild vikt vid ledarskapet och arbetskulturen i enheterna. Personalens 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 och beräknade pensioneringstidpunkt, arbetsförmåga och sjukfrekvens samt personalomsättningen vid varje enhet.

I slutet av 2016 ingicks ett konkurrenskraftsavtal, som i kommunbranschen trädde i kraft 2017. Avtalet omfattade en förlängning av arbetstiden per vecka och nedskärning av semesterpenningarna.

## **Stadens värderingar och personalpolitiska mål**

Grankulla är en framtidsorienterad, människonära stad som respekterar sitt kulturarv och vars trivsamma miljö och tidsenliga tvåspråkiga tjänster främjar den gemensamma välfärden. Föregående fullmäktige (1.1.2013–31.5.2017) hade fastställt följande värderingar som styrde verksamheten: trygg närhet genom livet, äkta gemenskap, levande tvåspråkighet, närhet till naturen och smidig utveckling.

Tyngdpunkten för personalpolitiken och -ledningen under fullmäktigeperioden låg på att utveckla gott ledarskap och arbetsförhållandenas kvalitet. Målet var att förbättra personalens arbetshälsa och arbetsförmåga, främja resultatrikt arbete och få folk att stanna längre i arbetslivet. Personalens förutsättningar att klara av sitt arbete stöddes med hjälp av utbildning, träning och arbetshandledning, samtidigt som mångfald och tolerans också främjades.

Beredningen av strategin för den nya fullmäktigeperioden inleddes med en diskussion på chefsnivå om värderingar, och materialet från den bearbetades sedan av hela personalen inom sina respektive enheter. Det nya fullmäktige som tillträdde i juni tog genast itu med strategiarbetet genom att fastslå sina egna värderingar och mål. De olika enheterna inom sektorerna arbetade med strategiförslaget under senhösten.

## **Organisation**

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



**Figur 1: Grankulla stads organisation 2017**

Den centraliserade **personal- och löneförvaltningens** delområden var bl.a. personal- och lönepolitiken, ledarskaps- och personalutvecklingen, lönestödssystemet och stödsysselsättningen, löneförvaltningen och löneutbetalningarna. Personalförvaltningen ansvarar också för företagshälsovården och arbetarskyddet, som båda har som ambition att trygga organisationens optimala funktion inom ramen för sina resurser. Som ett led i personalutvecklingen stödde staden verksamheten för främjande av arbetshälsan och arbetsförmågan.

## Personalsektionen

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

### *Ordinarie ledamöter*

*1.1.–19.6.2017*

Finn Berg, ordf.  
Tiina Rintamäki-Ovaska, vice ordf.  
Johanna Hammarberg

### *Personliga ersättare*

Stefan Stenberg  
Annukka Alapappila  
Anna Lena Karlsson-Finne

*20.6.–31.12.2017*

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

Juha Pesonen  
Tiina Rintamäki-Ovaska  
Sofia Stolt

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

## Sektorernas årsöversikter

Personalresursen och -beteckningarna inom den **allmänna förvaltningen** justerades under 2017, bland annat så att vakansen för en löneförvaltningssekreterare inom löne- och personalförvaltningen som hade varit obesatt i ungefär ett år fr.o.m. 5.9 omvandlades till en personalsekreterare och besattes på viss tid till slutet av juni 2019. En befattning som lönesekreterare som hade varit lediganslagen från sommaren 2016 drogs in fr.o.m. början av 2017 och i stället anställdes en lönesekreterare på viss tid från maj 2017 till slutet av mars 2019. Inom rengöringsservicen inrättades 15.8.2017 en befattning som

servicehandledare för att stärka övervakningen av städresultaten samt för att handleda och utbilda personalen. En befattning som IT-utvecklingschef inrättades fr.o.m. 5.9.2017 i stället för befattningen som dataadministrationschef, som hade dragits in vid slutet av 2017. Stadskansliets s.k. beredarresurs minskade från början av 2017 till följd av omorganisering av tjänster vid kansliet. En del av ändringarna inom personaldimensioneringen i den allmänna förvaltningen ingick i förberedelserna för den kommande vård- och landskapsreformen.

Enligt personalplanen för **social- och hälsovården** hade sektorn sammanlagt 133,7 befattningar 2017.

Liksom under tidigare år ansluter de största förändringarna till strukturförändringen inom äldreomsorgen. Verksamheten vid Ekkulla bäddavdelning upphörde i mars 2017 och Grankulla övergick till att anlita Esbo sjukhus. Vårdpersonalen på Ekkulla (1 avdelningsskötare, 12 sjukskötare, 8 närvårdare) kunde, om de så ville, gå över i Esbo sjukhus tjänst som gamla arbetstagare, och största delen av dem gjorde det. En del gick över till Vårdhemmet Villa Anemone och stadens andra enheter. Verksamheten återgår till det normala på hösten 2018 då servicecentret Villa Breda och enheten för serviceboende tas i bruk, då de köpta tjänsterna kan minskas i motsvarande mån.

Inom sektorn har bl.a. två visstidsanställda personer inom kontorspersonalen gått i pension. Arbetsuppgifterna har omorganiserats i och med att ett ekonomi- och förvaltningsteam har grundats, med målet att centralisera verksamheten och säkra kunnandet och processernas driftssäkerhet. En befattning som fysioterapeut som blev ledig då innehavaren gick i pension ändrades till en befattning som ergoterapeutbefattning. Chefskapet för skolhälsovården, öppenvårdens familjetjänster, samt mödra- och barnrådgivningen slogs ihop då den tidigare befattningen som ansvarig hälsovårdare omvandlades till en befattning som avdelningsskötare.

Framför allt ledningen och cheferna inom sektorn har varit upptagna med arbetet i beredningsgrupperna inom Uusimaa 2019 inför vårdreformen samt Apotti-projektet, men också den övriga personalen har i stor utsträckning engagerats i arbetet. Under hösten förekom det tecken på att både arbetstagare och chefer behövde stöd inför de förestående förändringarna inom sektorn, och därför startades i november 2017 ett sex månader långt förändringscoachingprogram för hela sektorn, som bl.a. ska resultera i en handbok för vårdreformen. Arbetet med handboken är en gemensam läroprocess för alla arbetstagare och chefer inom social- och hälsovården. Det kommer att klargöra målen för verksamheten, sektorns gemensamma spelregler och rutiner som bidrar till att skapa positiva upplevelser av arbetet för både personal och klienter.

**Samhällstekniska** sektorns personalplan för år 2017 omfattade 57 personer, vilket fortfarande motsvarade nivån för år 2003. Under året skedde flera personbyten, och tidvis hade sektorn personalunderskott.

Arbetsläget på lokalcentralen var svårt på grund av det omfattande arbetsprogrammet (särskilt Villa Breda-projektet). En ny befattning som projektingenjör inrättades på lokalcentralen för att underlätta läget. En ny assistent rekryterades för byggnadstillsynen, men då den ena byggnadsinspektören sade upp sig innebar det en kännbar personalbrist även inom byggnadstillsynen under närmare ett halvt år.

Under året förekom flera personbyten under året pga. pensioneringar. Tre anställda vid underhållsenheten och en anställd vid fastighetsenheten gick i pension. Nya arbetstagare kunde rekryteras till alla befattningarna utan avbrott. Personalunderskottet som har förekommit vid underhållsenheten redan en tid kunde åtgärdas år 2017.

**Bildningssektorns** personal bestod år 2017 av 415 personer (424 personer år 2016) och 19–20 chefer. Sektorn har svarat på nya behov och ökat klientantal främst genom att omorganisera arbetsuppgifterna. De uppgifter som har lagstadgade personalantal utgör ett undantag.

Assistenterna inom sektorn (skolsekreterare/assistenter) minskades med 1,5 befattning. Under året inrättades en gemensam skolsekreterarpool för alla skolorna 1.9.2017 och en andra befattning som förvaltningsassistent inom bildningssektorns förvaltning fr.o.m. 1.1.2018. Poolen består av två svenskspråkiga skolsekreterare och två finskspråkiga. De är underställda undervisningscheferna. Befattningen som byråsekreterare vid bildningssektorns förvaltning hade varit obesatt sedan maj och drogs in 1.1.2018, och två befattningar som skolsekreterare drogs också in.

För bildningsväsendets barn- och familjeprojekt (LAPE) anställdes i september 2017 en utvecklingsplanerare till slutet av 2018. Planeraren betjänar hela bildningssektorn och idkar nära samarbete med social- och hälsovården samt regionens kommuner. Staden har fått extern finansiering för lönekostnaderna. I stor del av lärmiljöutvecklarens lön för 2017 täcktes också med extern finansiering.

Personalens sammanlagda antal inom småbarnspedagogiken var oförändrat. Antalet anställda inom den finskspråkiga undervisningen höjs av att man måste svara på behoven inom undervisningen av finska som andra språk och smågruppsundervisningen inom specialundervisningen samt av det ökade antalet assistenter. Inom den svenskspråkiga undervisningen pilottestades från hösten en lösning där högstadiets rektor också är rektor för lågstadiet. Det fanns en biträdande tjänsterektor vid vardera enheten.

En ny uppsökande ungdomsarbetare visstidsanställdes för ungdomstjänsterna och från årsskiftet 1.1.2018 grundades en befattning som arbetar för båda arbetsgrupperna. Bakgrunden är att det uppsökande ungdomsarbetet som ungdomslagen förutsätter överfördes från Omnia till ungdomstjänsterna i augusti. Lösningen ingår i stadens ungdomsgarantimodell och är föremål för extern finansiering. Från och med början av året övergick skolornas kvälls- och veckoslutsvaktmästare till idrottstjänsterna i och med att bildningssektorns lokaluthyrning centraliserades. En lokalkoordinator anställdes från och med hösten.

### *Strukturer för ledning och samarbete*

Bildningens ledningsgrupp sammankommer varje vecka och 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 tillits-, delnings- och försökskultur. Varje år sedan 2013 har en s.k. safari ordnats för alla chefer. Det innebär att de i små grupper bekantar sig med verksamheten inom olika enheter inom bildningssektorn, de andra sektorerna eller andra kommuner. Undervisningscheferna, chefen för småbarnsfostran samt kultur- och fritidschefen håller regelbundna möten med cheferna inom sina resultatområden. Under 2017 gjordes en grundlig bearbetning av strategin vid många olika möten och inom alla enheter.

Projektet Koko Hela Grani (2014–) är hela bildningssektorns gemensamma digitaliseringsprojekt. Inom projektet har man kartlagt lärarnas digikompetens, utvecklat mätare för digikompetens, utvecklat och testat olika modeller för it-pedagogiskt stöd samt ordnat över 50 verkstäder för personalen. Ända från början har 10 procent av personalen ingått i Koko Hela Grani-nätverket, inklusive flera representanter för varje enhet. I nuläget är nätverket ännu större. Två gånger om året ordnas gemensamma inspirationsdagar för hela nätverket. Lärmiljöutvecklaren fungerar som digi-inspiratör för hela bildningssektorn och t.ex. i alla skolor finns digitutorer. Undervisningspersonalens digikompetens förbättrades avsevärt

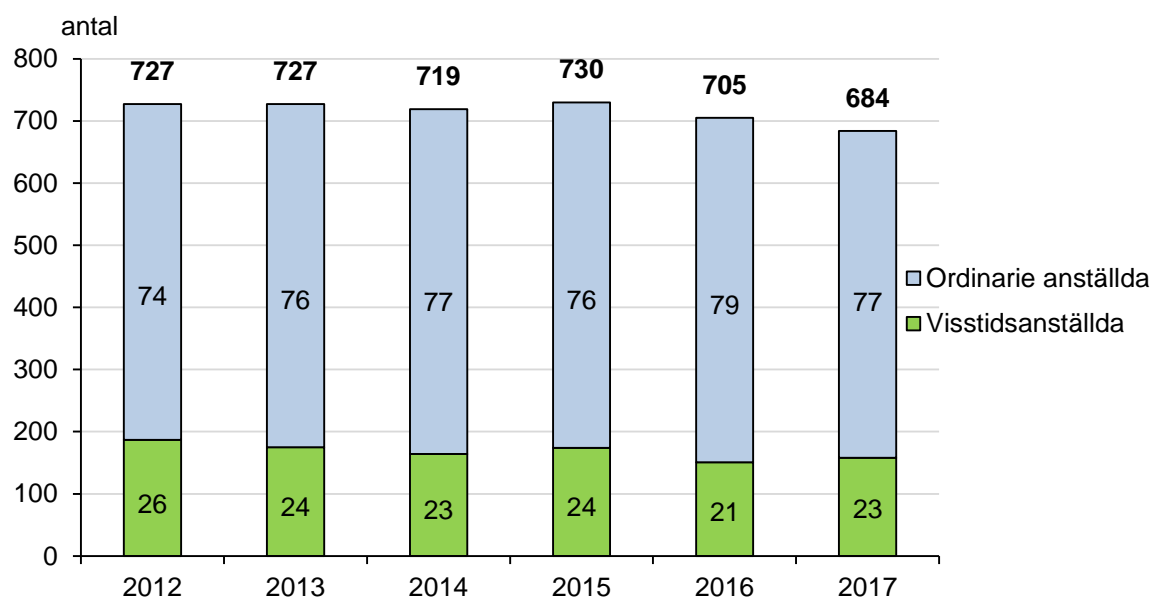
under 2015–17. Enligt Opeka-mätarna har lärarnas digikompetens blivit klart bättre (2,7 år 2014 och 3,6 år 2017, på en skala 1–5).

### Rekrytering och inskolning

Tillgången på utbildade barnträdgårdslärare har blivit sämre i Grankulla och i hela huvudstadsregionen. Enligt en gemensam utredning från städerna i huvudstadsregionen ökar åldersgruppen som ska ges småbarnspedagogik och allt fler barn deltar i verksamheten. Efterfrågan på småbarnspedagogik har också ökat till följd av det förbättrade sysselsättningsläget och det har blivit svårare att rekrytera kompetenta barnträdgårdslärare. Det råder brist särskilt på svenskspråkiga barnträdgårdslärare. I Grankulla fanns sammanlagt 28 befattningar för finskspråkiga barnträdgårdslärare. Av dem var 25 besatta med ordinarie personal (86 %). Det fanns 11 befattningar för svenskspråkiga barnträdgårdslärare och av dem var 6 besatta med ordinarie personal (55 %). Rekryteringen av lärare har fungerat relativt bra och i slutet av 2017 förelåg inget behov av att rekrytera svenskspråkiga lärare. Däremot var det svårt att rekrytera svenskspråkiga skolpsykologer. Ett tillräckligt utbud av de tjänsterna har inte kunnat fås ens på den privata marknaden.

## Personal

Antalet anställda **31.12.2017 var 684** (ett år tidigare 705). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (77 %) och visstidsanställningar (23 %) som var i kraft den dagen.

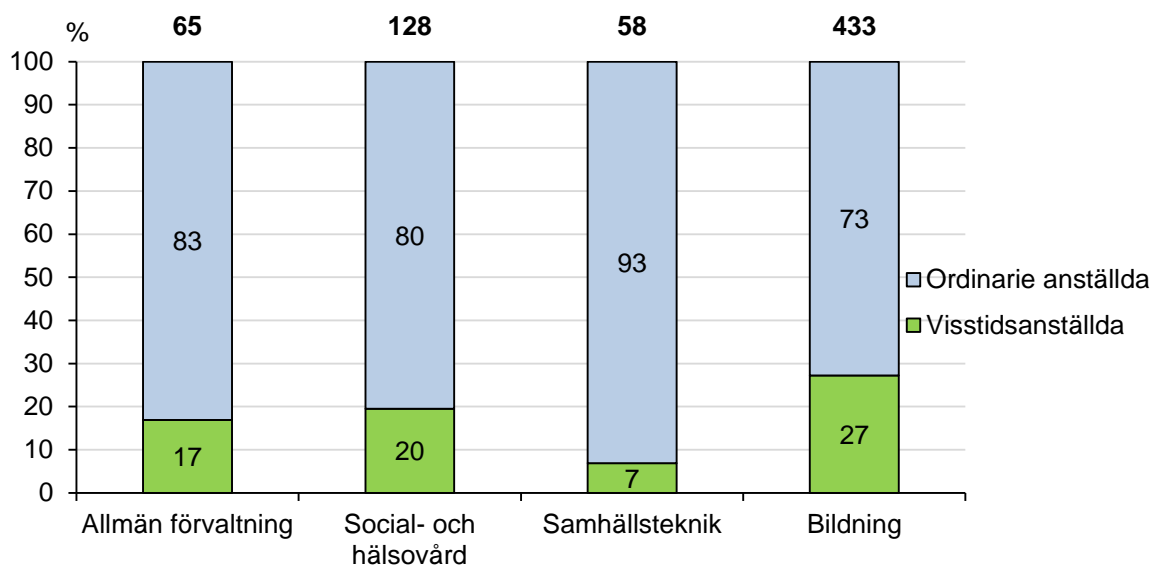


**Figur 2:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen 2012–2017

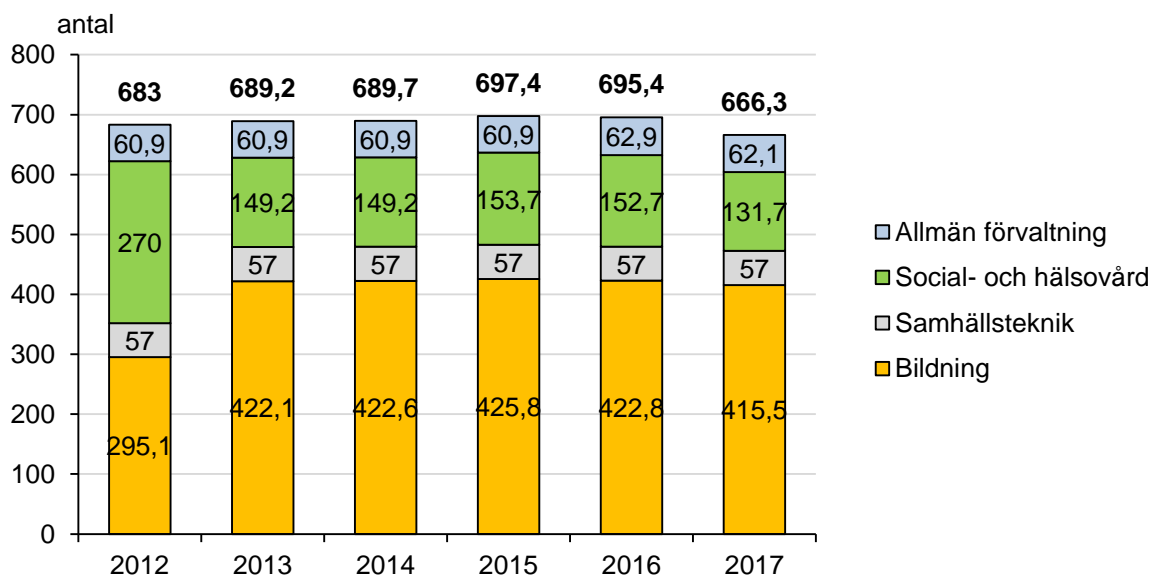
I antalet anställda ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12. Således är t.ex. alla familjelediga och deras vikarier medräknade. Som visstidsanställda betraktas också alla ordinarie anställda vars provotid ännu pågår.

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

Verksamheten vid Ekkulla bäddavdelning upphörde under året och överfördes med personal till Esbo sjukhus.



**Figur 3:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis 2017

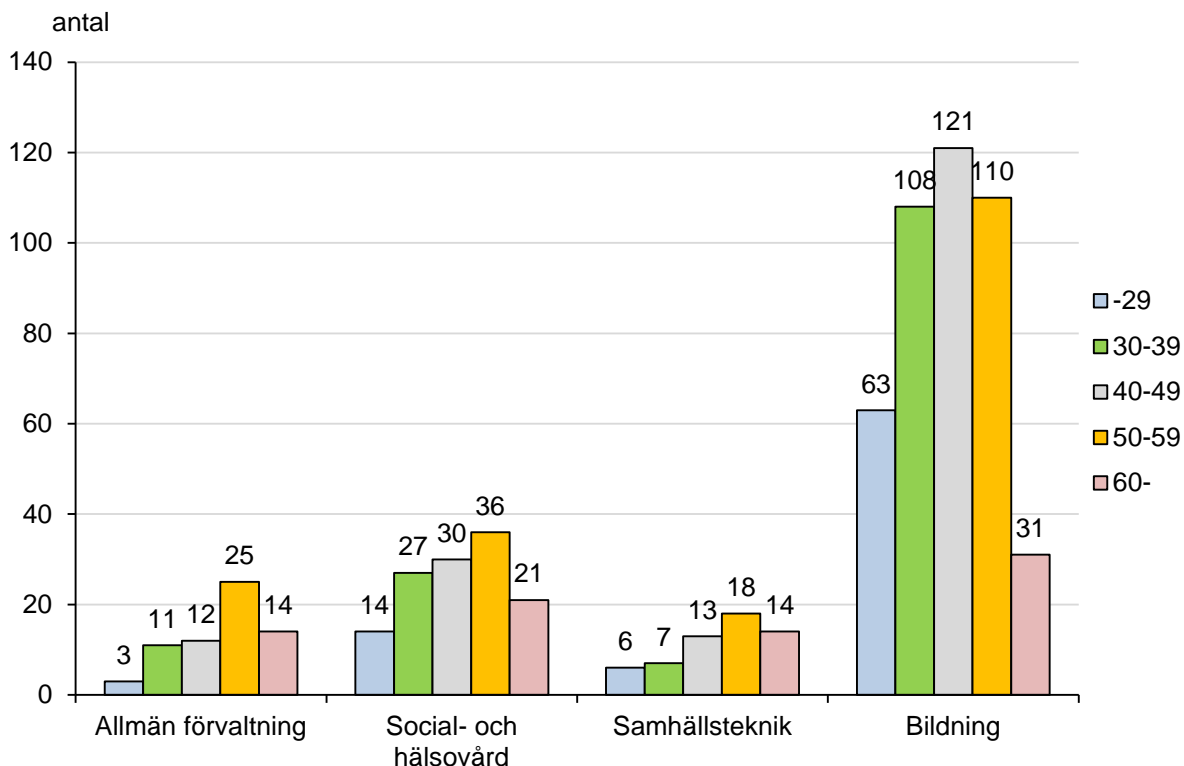


**Figur 4:** Antalet vakanser 2012–2017<sup>1</sup>

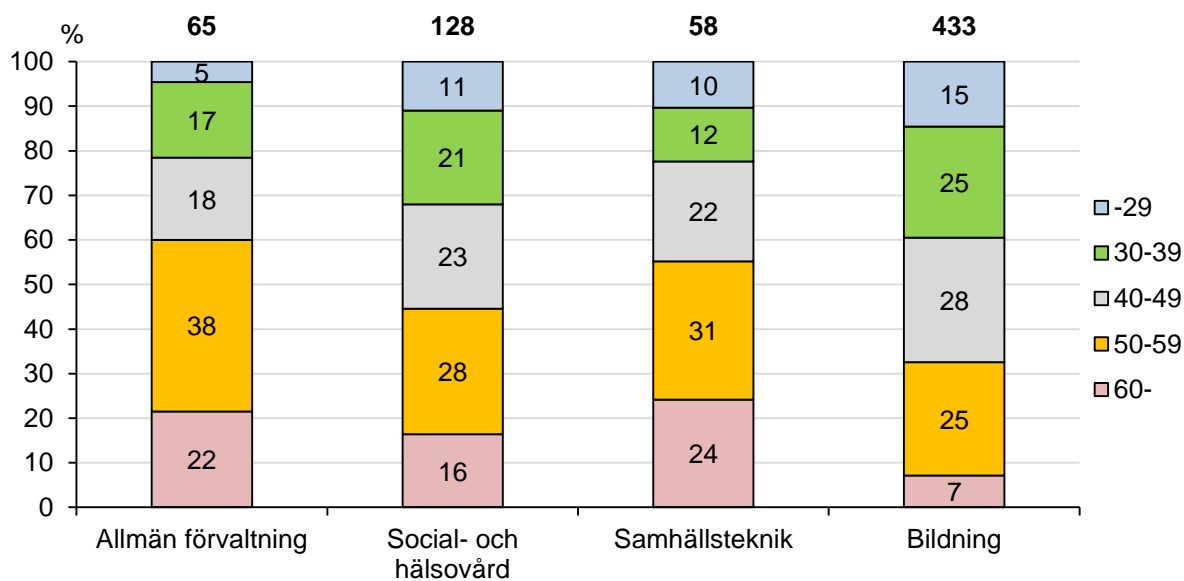
Personalförvaltningen producerar egna tabeller över åldersstrukturen åt sektorerna. Dessa kan då med framförhållning planera omorganiseringar och placeringar av personal i olika uppgifter, eventuell omskolning o.s.v. i syfte att trygga tillräcklig kompetens och resurstilldelning inom sektorerna. Sektorerna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

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





**Figur 5:** Personalens åldersfördelning (antal personer) sektorsvis 2017

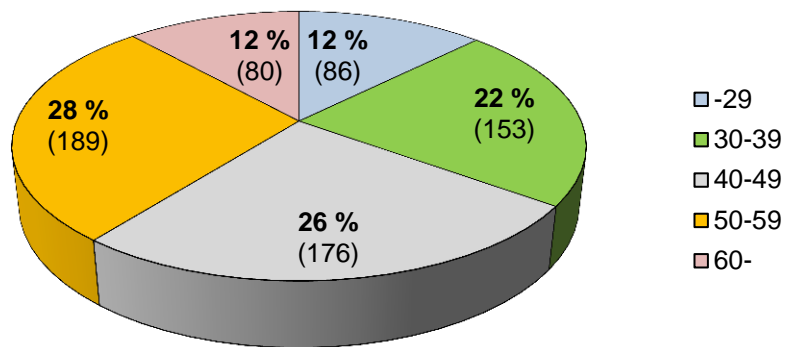


**Figur 6:** Personalens åldersfördelning (procent) sektorsvis 2017

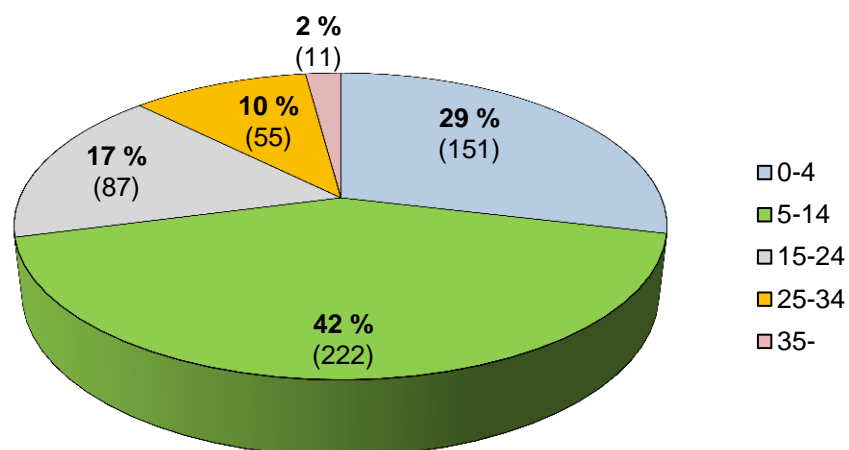
Personalens åldersstruktur, eventuellt kompetensunderskott på grund av pensioneringar samt åtgärder med anledning av dessa behandlas närmare tillsammans med cheferna och personalförvaltningen i anslutning till sektorernas personalplanering. Pensionsåldern i Finland är för närvarande 63–68 år. I Grankulla var medelåldern hos dem som gick i ålderspension 64,7 år.

Personalens medelålder är **44,7 år**. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. Anställningens genomsnittliga varaktighet var 9,6 år.

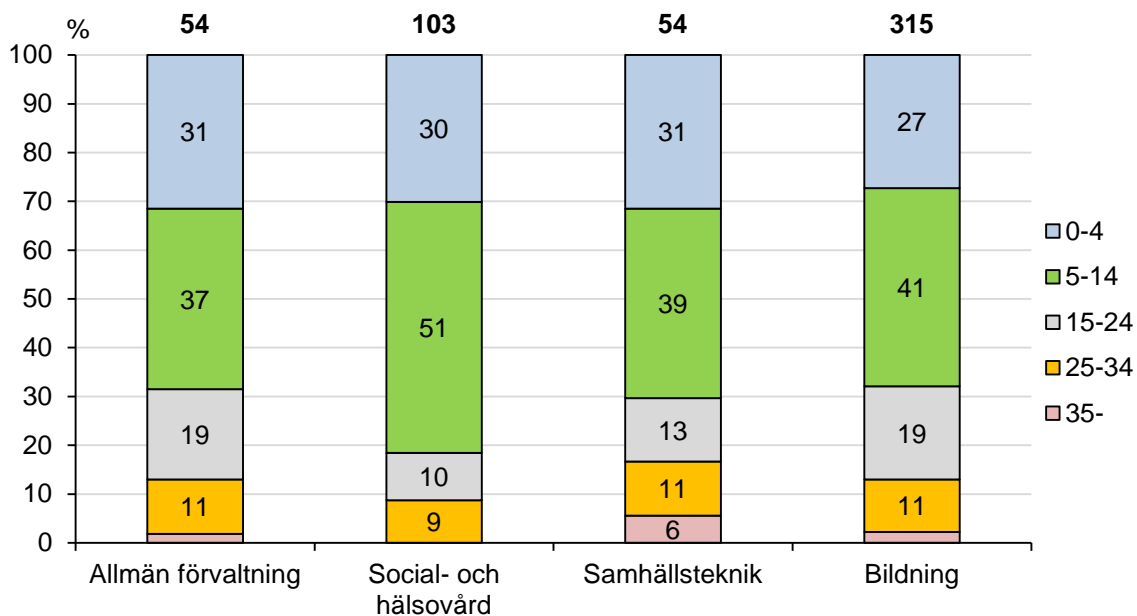
I slutet av 2017 hade 4,9 % av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.



**Figur 7:** Personalens åldersfördelning 2017



**Figur 8:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2017



**Figur 9:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2017

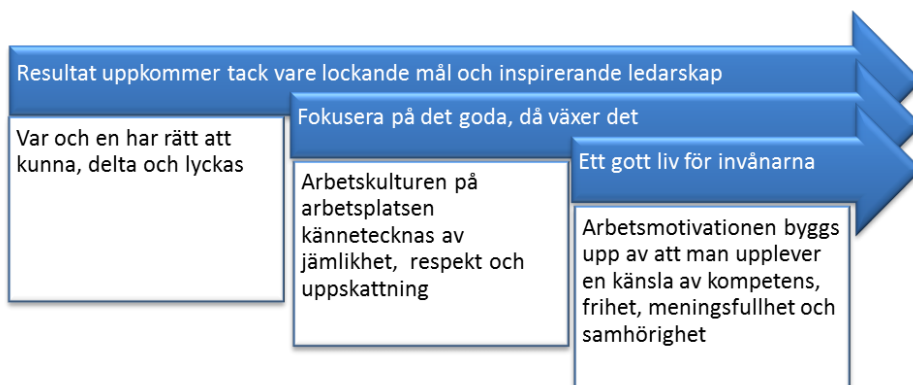
## Kompetens- och prestationsledning

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

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

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

## Stadens principer för personalledning



Den centraliserade personalutbildningen har fortsättningsvis fokuserat på stöd för ledarskap och chefsarbete. Utbildning som siktar på specialyrkesexamen i ledarskap ordnas i samarbete med Kyrksläatts kommun och Omnia. Deltagarna blir klara med sina examina på hösten 2018. I Grankulla får alla chefer möjlighet att delta i utbildning för specialyrkesexamen i ledarskap. De flesta av chefernas primära ersättare har också avlagt examen. Utbildning i arbetsavtalsjuridik har också ordnats som centraliserad personalutbildning. Kursserien i ledarskap som hade inletts tillsammans med Filosofian Akademia föregående år slutfördes i början av året.

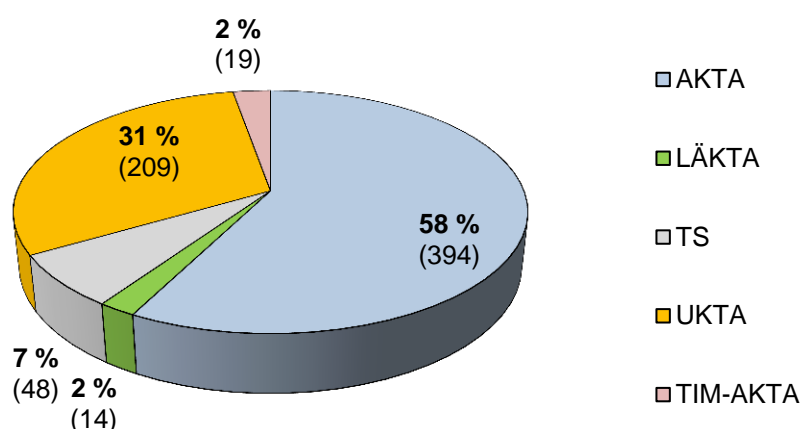
Personalförvaltningen ansvarar för den centraliserade utbildningen. Sektorerna och resultatområdena ansvarar för den yrkesinriktade påbyggnadsutbildningen inom respektive sektor.

Staden som arbetsgivare garanterar personalen möjlighet att medverka vid organisering och utveckling av verksamheter. Detta sker både inom sektorerna och vid arbetsgivarens och personalrepresentanternas gemensamma möten. Utbildnings- och utvecklingsplaner för personalen har utarbetats på det sätt som lagen förutsätter, och sektorernas personalplanering utvecklas vidare.

## 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 (LÅKTA). På största delen av personalen, 58 %, tillämpas det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Den näst största avtalsbranschen i Grankulla är undervisningsbranschen (31 %).



**Figur 10:** Kommunala avtal som Grankulla stads personal omfattas av år 2017

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.

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

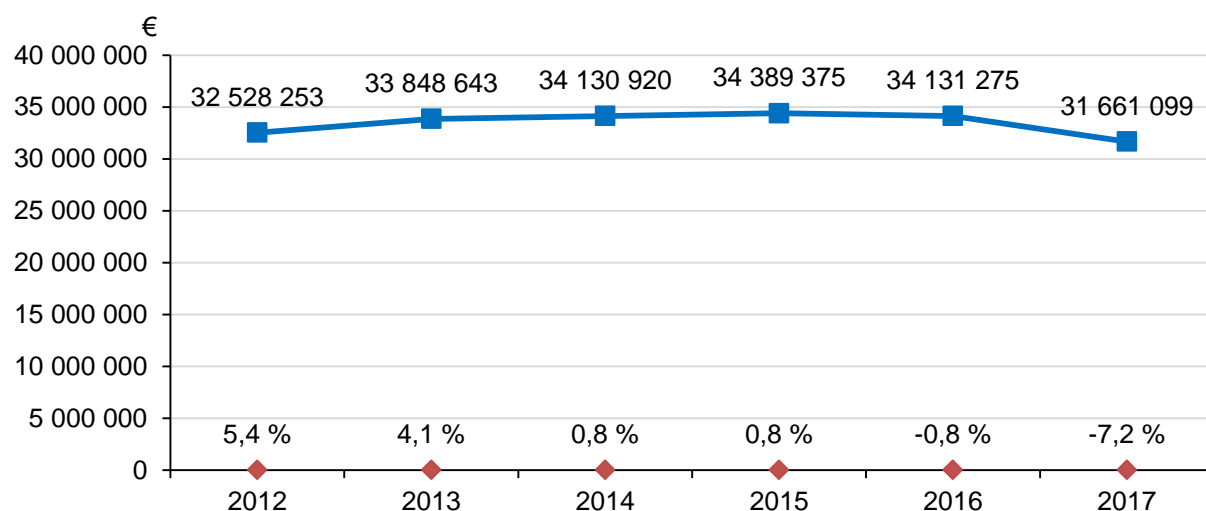
## Personalkostnader

De kommunala avtalen gäller t.o.m. 31.1.2018.

Under året tillämpades nedskärningen av semesterpenningarna enligt konkurrenskrafts-avtalet för första gången.

**Tabell 1: Personalutgifterna 2017**

	BS 2016	Budget 2017	BS 2017	BS/Budget Skillnad 2017	BS/Budget Utfall i % 2017
Allmän förvaltning	-3 135 735	-3 141 432	-3 068 217	73 215	97,7 %
Social- och hälsovård	-8 078 941	-7 346 599	-6 705 827	640 772	91,3 %
Samhällsteknik	-3 195 433	-3 288 041	-3 050 014	238 027	92,8 %
Bildning	-19 721 166	-19 687 875	-18 837 041	850 834	95,7 %
<b>TOTALT</b>	<b>-34 131 275</b>	<b>-33 463 947</b>	<b>-31 661 099</b>	<b>1 802 848</b>	<b>94,6 %</b>



**Figur 11: Personalkostnader 2012–2017**

## Lönesubvention och sysselsättning

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

## Premiering och anställningsförmåner

### Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering

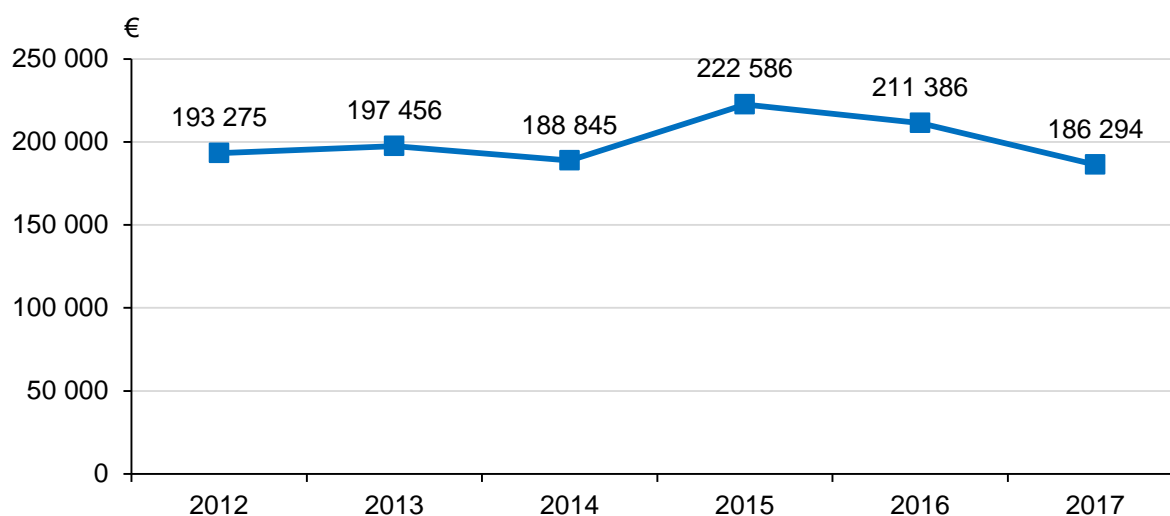
I Grankulla har engångsarvodet varit en viktig premieringsform vid sidan av den övriga sporrande lönesättningen.

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

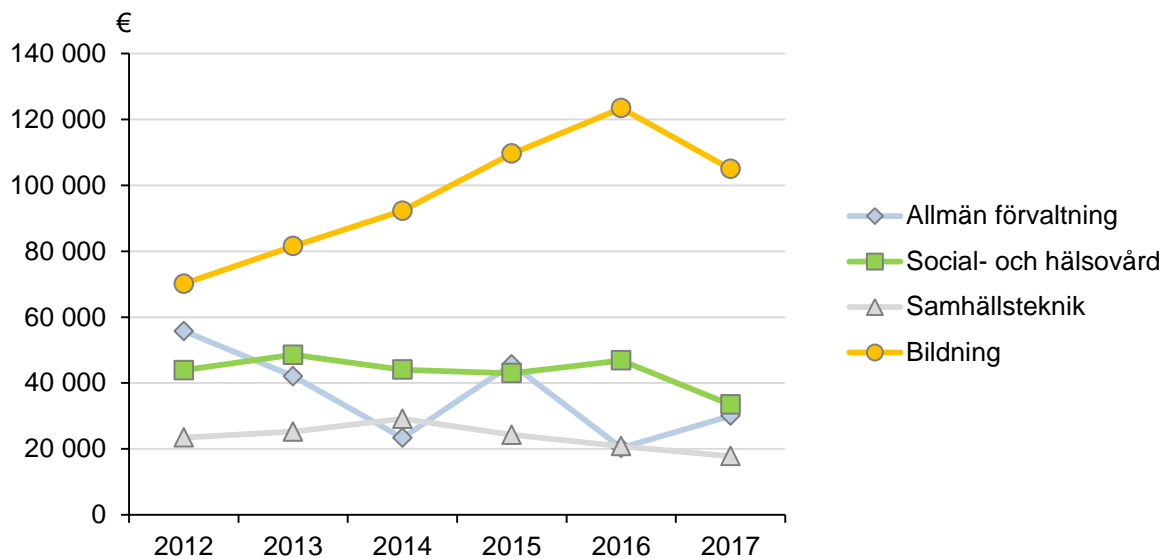
Som ett led i det ekonomiska balanseringsprogrammet avskaffades engångsarvodena som element i den sporrande lönesättningen i alla avtalsbranscher utom AKTA. Orsaken var att systemet med motivationstillägg ursprungligen skapades för att kompensera för att löneförhöjningarna enligt AKTA har varit lägre än i de övriga avtalen. Arbetskollektivavtalen för tekniska branschen, läkarna, lärarna och timavlönade har oftare omfattat allmänna förhöjningar medan AKTA har omfattat förhöjningar som har kunnat riktas in på justeringar av nedre gränsen inom lönesättning för vissa uppgifter.

### Personalutbildning

Personalförvaltningen svarar för den centraliserade personalutbildningen för hela organisationen inklusive ledarskapsutbildning, träning, och utvecklande av arbetsenheterna. Under flera år har en stor satsning gjorts på en omfattande utbildning som siktar på specialyrkesexamen i ledarskap. Största delen av cheferna och enheternas vicechefer har deltagit i utbildningen. Tjänstemannaledningen och kolleger var i hög grad engagerade i att handleda dem som deltog i utbildningen. Utbildningen gavs i form av läroavtalsutbildning och orsakade inga direkta kostnader i form av kursavgifter eller liknande. Den använda arbetstiden med lönekostnader har inte beaktats i beräkningen av utbildningskostnaderna. Samma samarbetsmodell tillämpas även i fortsättningen och en ny utbildningsgrupp fortsätter i samarbete med Kyrkslätt.



**Figur 12:** Kostnaderna för personalutbildning 2012–2017



**Figur 13:** Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2012–2017<sup>2</sup>

Personalen inom social- och hälsovården deltar i lagstadgad obligatorisk fortbildning. Även bildningssektorn, främst lärarna, är förpliktade att delta i fortbildning enligt det kommunala kollektivavtalet. I huvudstadsregionen ordnar olika myndigheter en hel del utbildning som är gratis för deltagarna.

Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen trädde i kraft i början av 2014. Lagen innehåller bestämmelser om utbildning som främjar yrkeskompetensen och den utbildningsplan som ska upprättas för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens. Arbetslöshetsförsäkringsfonden ersätter arbetsgivaren för en del av lönekostnaderna för tre dagar per person.

För år 2017 fick Grankulla stad 16 561 euro i utbildningsersättning (mot 17 700 euro året innan). Under 2017 uppgick antalet dagar som gav rätt till utbildningsersättning till sammanlagt 910 som fördelades på sektorerna på följande sätt: allmänna förvaltningen 66, social- och hälsovården 152, samhällstekniken 64 och bildningen 628.

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

Staden stöder personalens insatser för att främja hälsan och välbefinnandet genom ePassi (100 euro/år). Passet kan också användas till köp av kulturtjänster. Av stadens personal använde 511 ePassi under 2017, totalt 1276 gånger. Av detta gick 60 % åt till motionstjänster och 40 % till kulturtjänster.

Personalen har möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet (bl.a. vattengymnastik). Under året utnyttjade 127 anställda möjligheten att gå gratis i simhallen. Antalet besök var 1 211 och kostnaden för personalförvaltningen 3 633 euro.

Motionsklubben är för tillfället den enda personalklubben i staden. Den ger ekonomiskt stöd till personalens motionsverksamhet, när stadens lag deltar i bollspelsserier som

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

arbetsplatsidrotten organiserar och när anställda representerar staden i stora motionsevenemang. Under 2017 delade klubben ut stöd på sammanlagt 772 euro.

### **Uppvaktning av anställda**

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

Självständighetens hundraårsjubileum, **Finland 100**, firades också med en specialföreställning för personalen av filmen Okänd soldat.

### **Tjänstebostäder**

Grankulla stad har totalt 75 tjänstebostäder, av vilka 22 är direktägda, 28 i fastighetsaktiebolag och 25 uthyrda i andra hand (VVO 3 st., KEVA 22 st. ) För närvarande är 8 av tjänstebostäderna uthyrda som kommunala hyresbostäder, två stycken till pensionärer som evakueringsbostäder och en bostad till en anställd vid HRM.

## **Arbetshälsa**

### **Företagshälsovården**

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

Den företagshälsovård som staden tillhandahåller fokuserar på förebyggande företagshälsovård och uppmärksammande av problem som rör arbetsförmågan. Grankulla stads anställda har hänvisats till läkarcentralens mottagning i Hagalund.

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

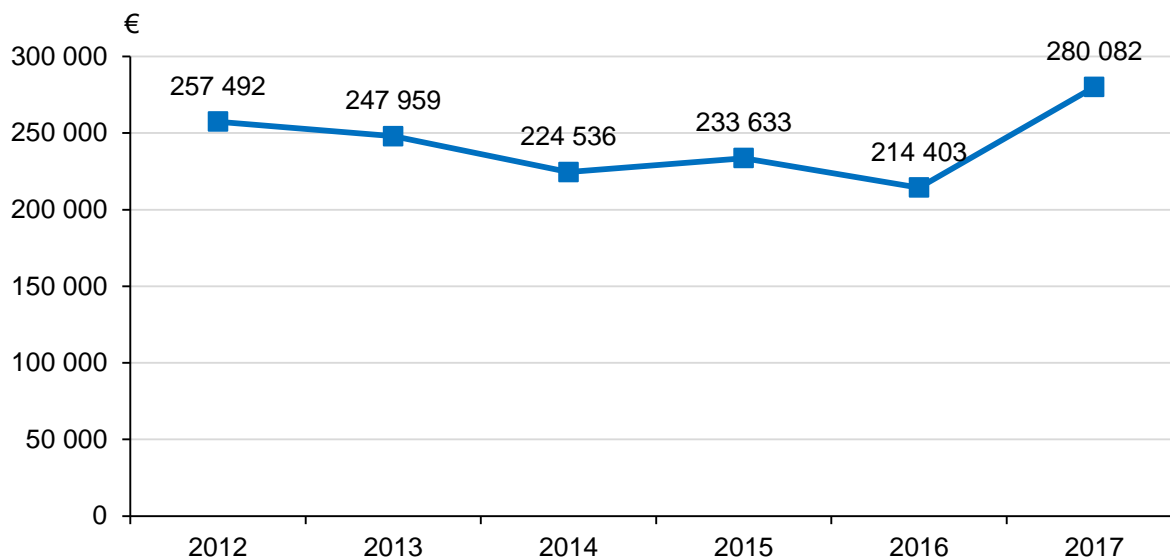
Verksamheten enligt modellen för tidigt uppmärksammande utvecklades vidare.

Målen i företagshälsovårdens verksamhetsplan för år 2017 var följande:

1. Hälsoundersökningarna fortsätter enhetsvis och görs i samband med arbetsplatsutredningarna.
2. Grupper/föreläsningar/diskussioner som främjar arbetsförmågan ordnas.
3. Samarbetet med ledningen ökar.
4. Frånvaron pga. sjukdomar i stöd- och rörelseorganen minskar.
5. Modellen med anpassat arbete införs för att göra det lättare att återvända till arbetet eller annars tillfälligt anpassa arbetet så det motsvarar arbetstagarens hälsa.

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





**Figur 14:** Kostnader för personalens företagshälsovård 2012–2017

## Sjukfrånvaro

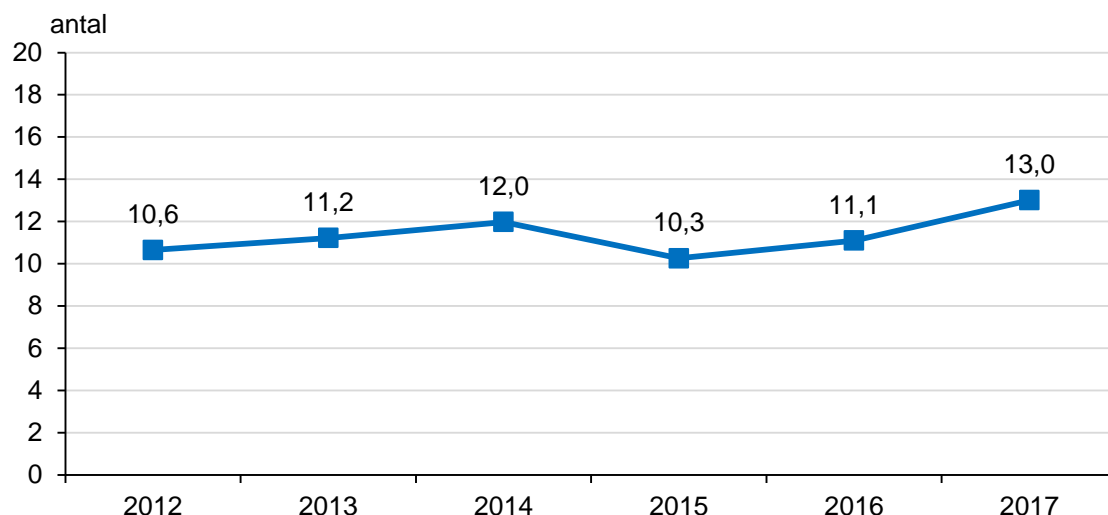
Staden försöker påverka frånvaro bl.a. med hjälp av modellen för tidigt uppmärksammande. Återgången till arbetet efter en lång sjukledighet kräver ofta samarbete mellan arbetstagarerna, chefen, företagshälsovården och vid behov personalförvaltningen.

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

**Tabell 2:** Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2017<sup>3</sup>

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/Person
Allmän förvaltning	542	70	7,7
Social- och hälsovård	3 367	174	19,4
Samhällsteknik	1 162	105	11,1
Bildning	6 140	513	12,0
<b>TOTALT</b>	<b>11 211</b>	<b>862</b>	<b>13,0</b>

<sup>3</sup> Antalet personer omfattar alla anställda, inklusive de som slutat under året.



**Figur 15:** Sjukfrånvarodagar per person 2012–2017

**Tabell 3:** Olika långa sjukledigheter per sektor 2017, 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	156	73	98	19	98	8	99	5	91	2	542	107
Social- och hälsovård	458	249	309	58	467	42	786	36	1 347	20	3 367	405
Samhällsteknik	196	101	137	26	144	14	140	7	545	6	1 162	154
Bildning	1 718	947	770	148	956	89	1 675	81	1 021	22	6 140	1 287
<b>TOTALT</b>	<b>2 528</b>	<b>1 370</b>	<b>1 314</b>	<b>251</b>	<b>1 665</b>	<b>153</b>	<b>2 700</b>	<b>129</b>	<b>3 004</b>	<b>50</b>	<b>11 211</b>	<b>1 953</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.

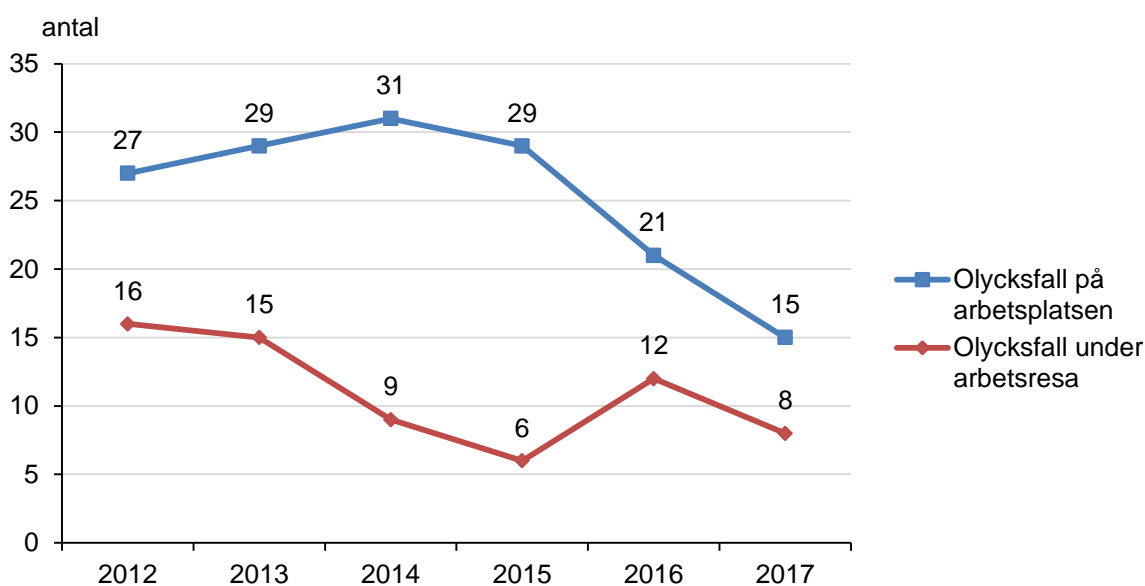
Arbetarskyddet samarbetar intimt med den arbetsgrupp som fått i uppdrag att utreda eventuella problem med inomhusluft och fuktskador.

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

Då arbetarskyddets verksamhetsperiod slutade ordnades val av arbetarskyddsfullmäktige för de kommande åren. Den nya arbetarskyddskommittén inledde sitt arbete 1.1.2018.

## Olycksfall i arbetet

År 2017 inträffade 15 olycksfall i arbetet (året innan 21 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 8 (året innan 12 st.). Staden har inlett ett mer omfattande samarbete än tidigare med försäkringsbolaget Pohjola för att förbättra arbetarskyddet och olika metoder för riskhantering.



**Figur 16:** Olycksfall på arbetsplatsen och under arbetsresor 2012–2017

## 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.

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

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

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

## **Kommunikation på arbetsplatsen**

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

Fokus i den interna kommunikationen ligger på utvecklandet av kommunikationen över nätet, och den viktigaste kanalen här är intranätet, traditionella chefsforum och arbetsplatsmöten inte att för­glömma. Bruket av sociala medier har ökat ytterligare. 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.

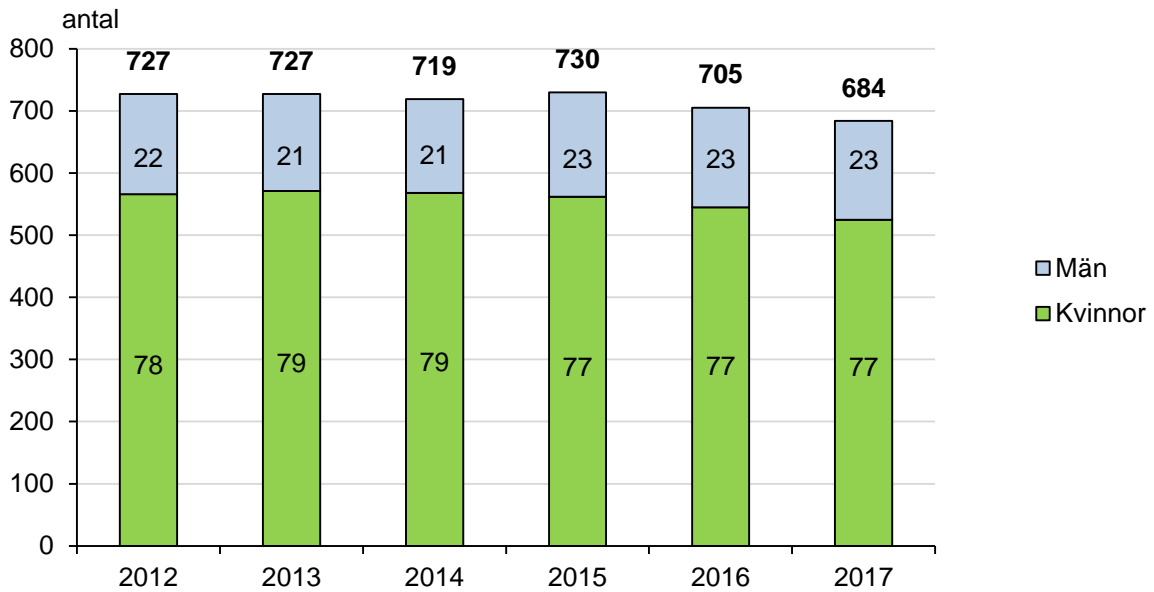
Med jämställdhet mellan kvinnor och män avses att alla behandlas jämlikt oberoende av kön i olika situationer i det dagliga arbetslivet. Kvinnor och män har samma förmåner, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

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.

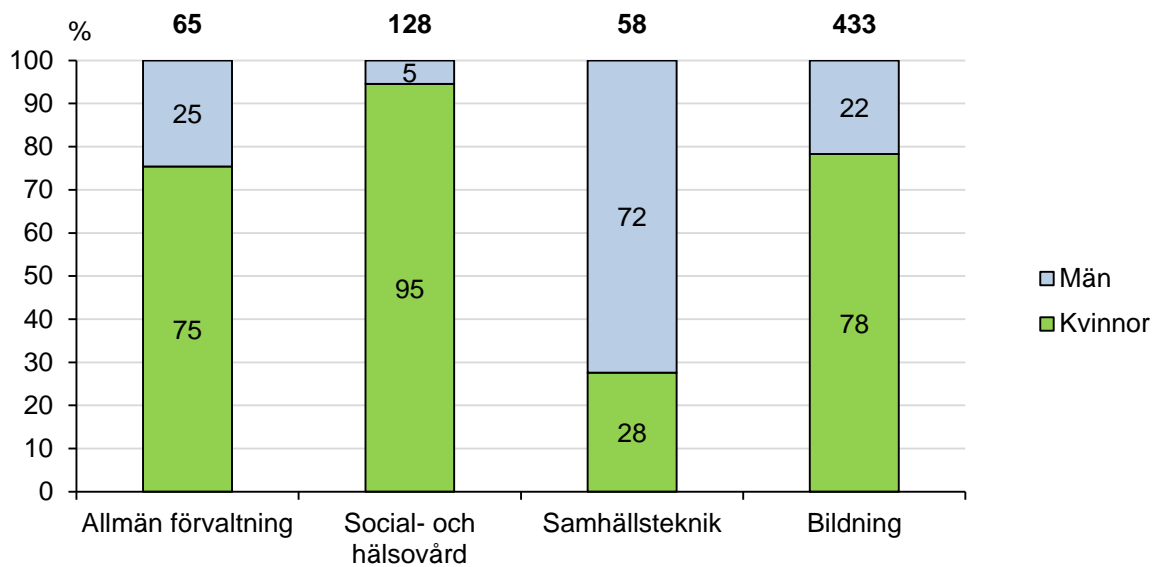
Syftet med att integrera jämställdheten mellan könen är dels att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning och allt beslutsfattande på arbetsplatsen som rör personalen och arbetsmiljön, dels att det ska utvecklas sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder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

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

Jämlikhetsplanen uppdaterades i början av året.



**Figur 17:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen 2012–2017



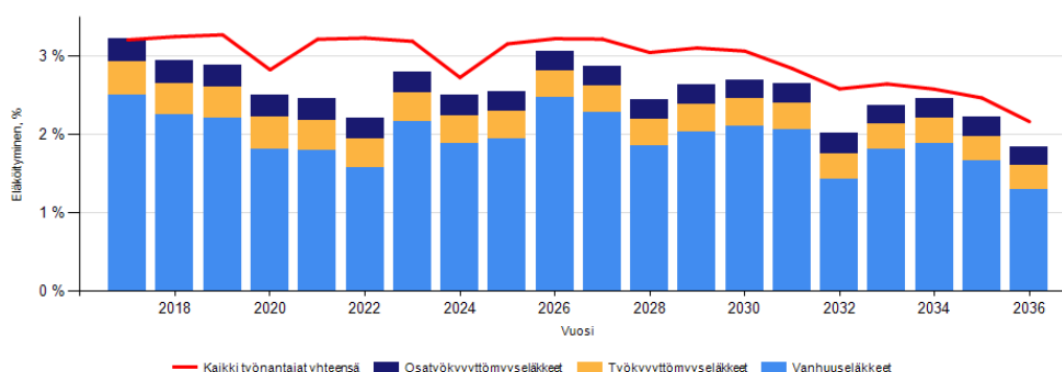
**Figur 18:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2017

## Pensionsavgång

**Tabell 4:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2017

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
Allmän förvaltning	54	1,9	(1)	0,0	(0)
Social- och hälsovård	103	27,2	(28)	1,9	(2)
Samhällsteknik	54	9,3	(5)	3,7	(2)
Bildning	315	7,6	(24)	1,0	(3)
<b>TOTALT</b>	<b>526</b>	<b>11,0</b>	<b>(58)</b>	<b>1,3</b>	<b>(7)</b>

Eläköytymisennuste 2017 - 2036



**Figur 19:** KEVA:s prognos över pensionsavgångar inom Grankulla stad 2017–2036

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

Under år 2017 gick 7 personer i ålderspension. Deras medelålder var 64,7 år. Tre personer sjukpensionerades under det gångna året.

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

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

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

**Tabell 5:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2012–2017

	<b>Ordinarie</b>	<b>Avgångsomsättning</b>		<b>Pensionerade</b>	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
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)
2012	540	8,3	(45)	1,5	(8)

**Tabell 1. Heltidsanställda personer med full lön, genomsnittlig inkomst enligt kön och utbildningsnivå samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2016**

Utbildningsnivå	Kvinnor	Grundlön		Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt				
		Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
<b>Grundnivå</b>	2 112	1 908	-204	-9,7	2 496	2 365	-131	-5,2	2 497	2 444	-53	-2,1
<b>Mellannivå</b>	2 095	2 076	-19	-0,9	2 437	2 432	-5	-0,2	2 454	2 500	46	1,9
<b>Lägsta högre nivå</b>	2 385	2 879	494	20,7	2 841	3 454	614	21,6	2 859	3 579	720	25,2
<b>Lägre högskolenivå</b>	2 560	3 283	723	28,2	2 926	3 798	872	29,8	2 937	3 798	861	29,3
<b>Högre högskolenivå</b>	2 970	3 390	421	14,2	3 721	4 301	579	15,6	3 731	4 310	579	15,5
<b>Forskarutbildningsnivå</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>Sammanlagt</b>	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

Bilaga: Lönekartläggning

**Tabell 2. Heltidsanställda personer med full lön, genomsnittlig inkomst enligt kön och utbildningsområde samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2016**

Utbildningsområde	Kvinnor	Grundlön		Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt				
		Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
<b>Allmänbildande utbildning</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>Pedagogisk utbildning och lärarutbildning</b>	2 705	3 174	469	17,3	3 270	3 922	652	19,9	3 277	3 922	645	19,7
<b>Humanistisk och konstutbildning</b>	2 808	2 956	148	5,3	3 548	3 858	311	8,8	3 549	3 858	310	8,7
<b>Merkantil och samhällsvetenskaplig utbildning</b>	2 833	3 326	493	17,4	3 320	3 726	405	12,2	3 323	3 726	403	12,1
<b>Naturvetenskaplig utbildning</b>	2 889	3 029	139	4,8	3 929	4 507	578	14,7	3 929	4 507	578	14,7
<b>Teknisk utbildning</b>	2 961	2 906	-54	-1,8	3 504	3 522	18	0,5	3 504	3 628	123	3,5
<b>Utbildning i lant- och skogsbruk</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>Utbildning i social- och hälsovård</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>Utbildning i servicebranschen</b>	2 048	2 221	173	8,5	2 363	2 770	407	17,2	2 373	2 808	435	18,3
<b>Annat eller okänt utbildningsområde</b>	2 112	1 908	-204	-9,7	2 496	2 365	-131	-5,2	2 497	2 444	-53	-2,1
<b>Sammanlagt</b>	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7



Tabell 3. Heltidsanställda personer med full lön, inkomst enligt kön och yrkeskategori samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2016

Yrkeskategori	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
Direktörer	4 203	5 255	1 052	25,0	5 009	6 612	1 603	32,0	5 011	6 612	1 601	32,0
Specialsakkunniga	2 779	3 102	323	11,6	3 413	3 894	481	14,1	3 425	3 900	476	13,9
Sakkunniga	2 462	2 507	45	1,8	2 920	2 922	2	0,1	2 948	3 023	74	2,5
Kontorsarbete och kundservice	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Service- och försäljningsarbete	2 054	1 922	-132	-6,4	2 404	2 339	-65	-2,7	2 414	2 456	42	1,7
Jordbrukare och skogsarbetare	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Övriga arbetstagare	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Okänt yrke	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Sammanlagt	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

Tabell 4. Heltidsanställda personer med full lön, inkomst enligt kön och branschklassificering (tol2008) samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2016

Bransch	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
Byggnadsbranschen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Parti- och detaljhandel	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Inkvartering och förplägnad	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Yrkesmässig, vetenskaplig och teknisk verksamhet	2 988	3 011	24	0,8	3 504	3 597	93	2,7	3 504	3 597	93	2,7
Förvaltnings- och stödserviceverksamhet	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Offentlig förvaltning och försvar	3 015	3 116	101	3,4	3 475	3 546	71	2,0	3 478	3 576	98	2,8
Utbildning	2 712	2 809	96	3,5	3 460	3 752	292	8	3 463	3 759	296	8,5
Social- och hälsovård	2 339	2 686	347	15	2 724	2 773	49	2	2 748	2 855	107	3,9
Konst, underhållning och rekreation	2 317	1 960	-358	-15,4	2 658	2 468	-190	-7	2 658	2 468	-190	-7,2
Sammanlagt	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	15	3 051	3 531	480	15,7

**Tabell 5. Heltidsanställda personer med full lön, inkomst enligt kön och ålderskategori samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2016**

Ålderskategori	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
<b>20-24</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>25-29</b>	2 483	2 818	335	13,5	2 684	3 013	330	12,3	2 715	3 020	305	11,2
<b>30-34</b>	2 456	2 631	175	7,1	2 725	2 902	177	6,5	2 736	2 939	204	7,5
<b>35-39</b>	2 434	3 068	634	26,1	2 882	3 747	865	30,0	2 883	3 749	866	30,0
<b>40-44</b>	2 741	3 168	427	15,6	3 316	4 026	709	21,4	3 320	4 026	706	21,3
<b>45-49</b>	2 707	3 152	445	16,4	3 369	4 166	797	23,7	3 378	4 175	796	23,6
<b>50-54</b>	2 564	2 930	366	14,3	3 161	3 977	816	25,8	3 176	3 999	823	25,9
<b>55-59</b>	2 353	2 363	10	0,4	2 901	2 908	7	0,2	2 918	2 968	49	1,7
<b>60-64</b>	2 514	2 663	148	5,9	3 129	3 234	105	3,4	3 139	3 417	279	8,9
<b>65-</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
<b>Sammanlagt</b>	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

**Tabell 6. Personer i huvudsyssla enligt ålder och kön 2016**

Ålderskategori	Kvinnor	Män	Sammanlagt	Andelen	
					kvinnor, %
<b>20-24</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>81</b>	
<b>25-29</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>51</b>	<b>90</b>	
<b>30-34</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>67</b>	
<b>35-39</b>	<b>50</b>	<b>19</b>	<b>69</b>	<b>72</b>	
<b>40-44</b>	<b>61</b>	<b>11</b>	<b>72</b>	<b>85</b>	
<b>45-49</b>	<b>71</b>	<b>16</b>	<b>87</b>	<b>82</b>	
<b>50-54</b>	<b>75</b>	<b>17</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	
<b>55-59</b>	<b>69</b>	<b>14</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	
<b>60-64</b>	<b>56</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>81</b>	
<b>65-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	
Sammanlagt	481	120	601	80	

**Tabell 7. Heltidsanställda personer med full lön, inkomst enligt kön och avtalsbransch samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2016**

Avtalsbransch	Grundlön				Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
<b>AKTA, det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet</b>	<b>2 364</b>	<b>2 766</b>	<b>402</b>	<b>17,0</b>	<b>2 740</b>	<b>3 079</b>	<b>339</b>	<b>12,4</b>	<b>2 755</b>	<b>3 110</b>	<b>355</b>	<b>12,9</b>
<b>UKTA, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal</b>	<b>2 784</b>	<b>3 008</b>	<b>224</b>	<b>8,0</b>	<b>3 566</b>	<b>4 077</b>	<b>511</b>	<b>14,3</b>	<b>3 569</b>	<b>4 077</b>	<b>507</b>	<b>14,2</b>
<b>TS, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal</b>	<b>3 153</b>	<b>2 611</b>	<b>-542</b>	<b>-17,2</b>	<b>3 681</b>	<b>3 185</b>	<b>-496</b>	<b>-13,5</b>	<b>3 681</b>	<b>3 281</b>	<b>-400</b>	<b>-10,9</b>
<b>LÄKTA, det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Sammanlagt	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7

**Tabell 8. Personer i huvudsyssla enligt avtalsbransch och kön 2016**

Avtalsbransch	Kvinnor	Män	Sammanlagt	Andelen kvinnor, %
<b>AKTA, det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet</b>	<b>328</b>	<b>40</b>	<b>368</b>	<b>89</b>
<b>UKTA, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal</b>	<b>135</b>	<b>44</b>	<b>179</b>	<b>75</b>
<b>TS, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>45</b>	<b>22</b>
<b>LÄKTA, det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>89</b>
Sammanlagt	481	120	601	80

**Tabell 9. Heltidsanställda personer med full lön, inkomst enligt kön och lönesättningskod samt löneskillnad mellan män och kvinnor 2016 (de lönesättningskoder är inräknade där antalet såväl män som kvinnor är större än 5)**

Lönesättningskod	Kvinnor	Grundlön		Inkomst för regelbunden arbetstid				Inkomst totalt				
		Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
<b>40304005</b>	<b>2 812</b>	<b>2 812</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>3 751</b>	<b>3 554</b>	<b>-197</b>	<b>-5,3</b>	<b>3 759</b>	<b>3 554</b>	<b>-205</b>	<b>-5,5</b>
<b>40404017</b>	<b>2 981</b>	<b>2 981</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4 193</b>	<b>4 377</b>	<b>185</b>	<b>4,4</b>	<b>4 193</b>	<b>4 377</b>	<b>185</b>	<b>4,4</b>
<b>50102014</b>	<b>3 051</b>	<b>3 244</b>	<b>194</b>	<b>6,3</b>	<b>3 550</b>	<b>3 897</b>	<b>347</b>	<b>9,8</b>	<b>3 550</b>	<b>3 897</b>	<b>347</b>	<b>9,8</b>
<b>99999999</b>	<b>3 275</b>	<b>3 473</b>	<b>197</b>	<b>6,0</b>	<b>3 699</b>	<b>3 910</b>	<b>212</b>	<b>5,7</b>	<b>3 713</b>	<b>3 912</b>	<b>200</b>	<b>5,4</b>
Sammanlagt	2 531	2 825	295	11,6	3 038	3 487	449	14,8	3 051	3 531	480	15,7