

# PERSONALBERÄTTELSEN 2020



**KAUNIAISTEN KAUPUNKI GRANKULLA STAD**

Fullmäktige 14.6.2021

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
Stadens strategi och personalpolitiska mål .....	3
Organisation .....	3
Personalsektionen .....	4
<b>Personal, hela staden</b> .....	<b>5</b>
Personalomsättning.....	9
<b>Kompetens- och prestationsledning</b> .....	<b>10</b>
Personalutbildning .....	11
<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
Subvention till personalen för motion och kulturtjänster som egen aktivitet samt förmån för arbetsresor .....	16
Uppvaktning av anställda .....	16
Tjänstebostäder .....	17
<b>Arbetshälsa</b> .....	<b>17</b>
PULSSI-enkäten.....	17
Distansarbete .....	18
Företagshälsovården.....	18
Sjukfrånvaro .....	19
Arbetarskyddsverksamhet .....	21
Olycksfall i arbetet .....	22
<b>Samarbete</b> .....	<b>22</b>
<b>Jämlikhet, likabehandling och mångfald</b> .....	<b>23</b>
<b>Genomslag</b> .....	<b>25</b>

## Inledning

I budgeten ingår målen för året och där fastställs också personalresursen. 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.

Inom HR-arbetet är det viktigt med tanke på verkställandet av målen och strategin att fästa uppmärksamhet vid ledarskapet och stämningen på arbetsplatserna. Medarbetarupplevelsen följs upp med hjälp av Pulssi-enkäter och den mer omfattande personalenkäten som görs vart annat år. Också vid arbetsplatsutredningarna kartlägger man arbetsklimatet och uppmärksammar eventuella utvecklingsbehov.

År 2020 var ett undantagsår i många hänseenden till följd av coronapandemin, som på många olika sätt påverkade personalens vardag. I mars övergick man om möjligt till distansarbete och distansundervisning, vissa verksamheter stängdes och personal flyttade t.ex. från daghemmen till uppgifter vid vårdenheten. Uppgifter inom smittspårningen orsakade också arbete för personalen.

Våra anställda har klarat undantagsåret fint. Data som vi får via Pulssi-enkäterna, arbetsplatsutredningarna och samarbetet med företagshälsovården tyder dock på mer belastning än tidigare. Stadens litenhet ger också upphov till utmaningar; vi har ofta bara enstaka anställda för arbeten som kräver specialkunskap och under undantagsförhållanden kan arbetsmängden öka mycket på kort tid. Det är därför viktigt att följa med de olika mätarna och försöka lösa eventuella utmaningar så flexibelt som möjligt så att medarbetarupplevelsen kan hållas på en god nivå.

För egen del vill jag tacka våra anställda och beslutsfattarna. Vi klarade årets många utmaningar på ett fint sätt och höll servicen på en god nivå, också under detta annorlunda år.

Ulla Palmroos  
personaldirektör

## Stadens strategi och personalpolitiska mål



Det centrala inom temat "Smart verksamhet, ekonomi och samarbete i Grankulla" i stadens 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.

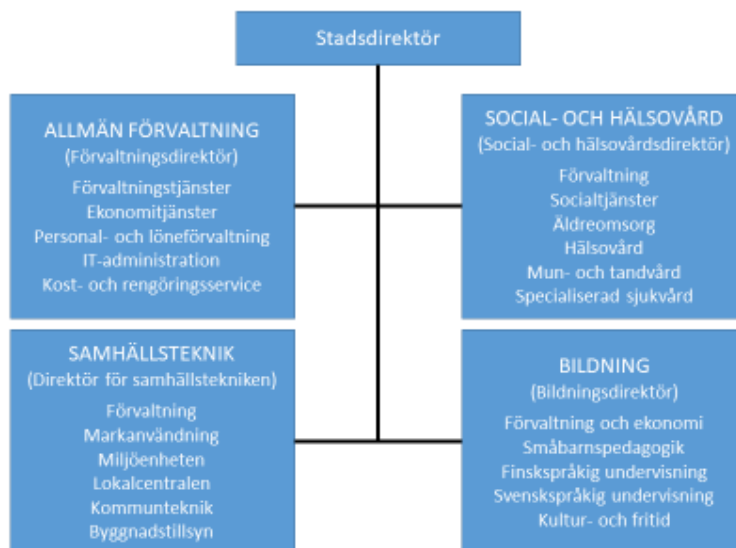
Genom att stödja ledarskapet främjar staden vidare också personalens arbetshälsa och arbetsförmåga. Verksamhet riktas till utvecklingsområdena genom de årliga målen inom programmet för arbetsförmåga.

Med tanke på att säkra en god personalpolitik och gemensamma verksamhetssätt är det också viktigt att uppdatera olika verksamhetsmodeller och anvisningar. Under 2020 förnyades i samarbete flera verksamhetsmodeller, bl.a. modellen för att upprätthålla arbetsförmågan, programmet för förebyggande rusmedelsarbete, anvisningarna om distansarbete, direktivet för ingripande i trakasserier och osakligt bemötande, anvisningarna för uppvaktning av anställda, handlingsprogrammet för arbetarskydd, personal- och utbildningsplanen samt introduktionsprogrammet för nyanställda.

### Organisation

Stadens organisation är indelad i fyra **sektorer**, som har hand om servicen inom den allmänna förvaltningen, bildningen, social- och hälsovården samt samhällstekniken.

# Grankulla stads organisation



**Bild 1:** Grankulla stads organisationsschema 2020

Personalenheten svara i Grankulla stad bl.a. för att verkställa personal- och lönepolitiken, utveckla ledningen och personalen, samarbetet kring företagshälsovården, ledarskap som främjar arbetsförmågan, arbetarskyddet, stödsysselsättningen, den operativa lönetrafiken och kontakterna med pensionsinrättningar och myndigheter.

## Personalsektionen

Personalsektion lyder under stadsstyrelsen och har till uppgift att ha hand om de centraliserade personalfrågor som åligger staden i egenskap av arbetsgivare samt att utveckla och leda stadens personalpolitik.

### *Ordinarie ledamöter*

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

### *Personliga ersättare*

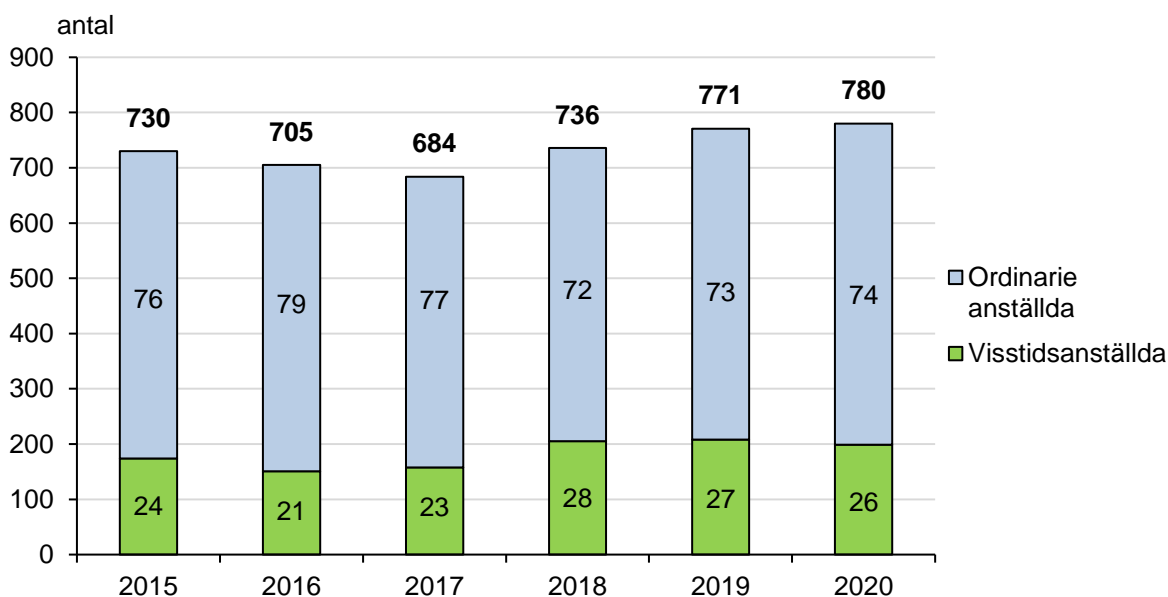
Juha Pesonen  
Tiina Rintamäki-Ovaska  
Sofia Stolt

Stadsdirektören är permanent sakkunnig i sektionen. Personalchef Päivi Hytönen var föredragande i personalsektionen fram till 30.6.2020 och personaldirektör Ulla Palmroos var föredragande från och med 1.7.2020. Personalsektionen sammanträdde sju gånger under året.

## Personal, hela staden

Antalet anställda **31.12.2020** var **780** (ett år tidigare 771). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (74 %) och visstidsanställningar (26 %) som var i kraft den dagen.

I antalet anställda ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12.2020. Således är t.ex. alla familjelediga och deras vikarier medräknade. Även alla ordinarie anställda vars provotid ännu pågår ingår i statistiken som visstidsanställda.



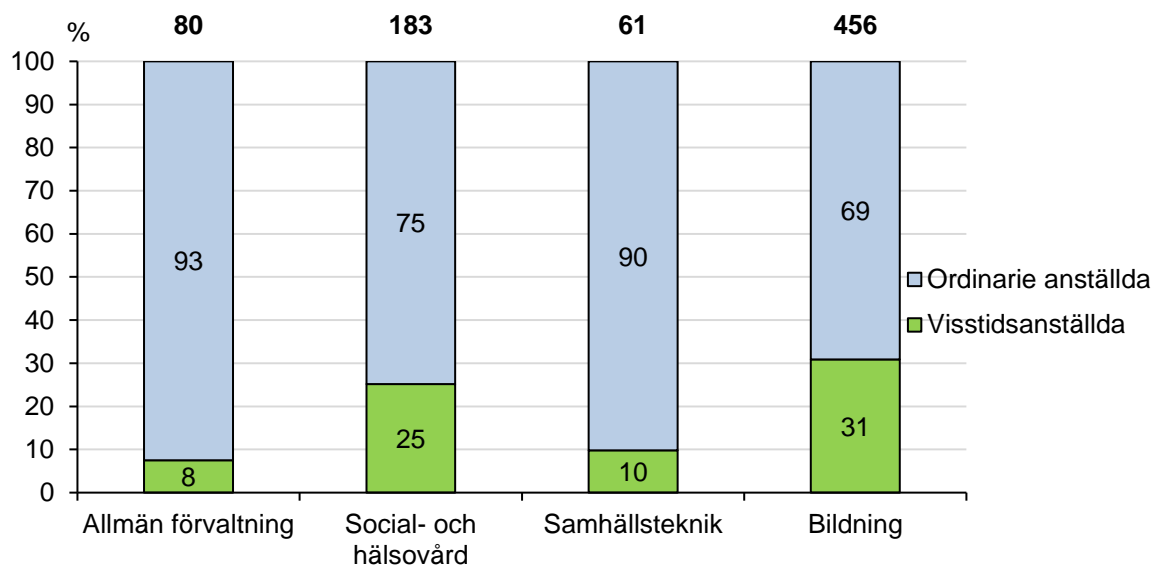
**Bild 2:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen under åren 2015–2020

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.

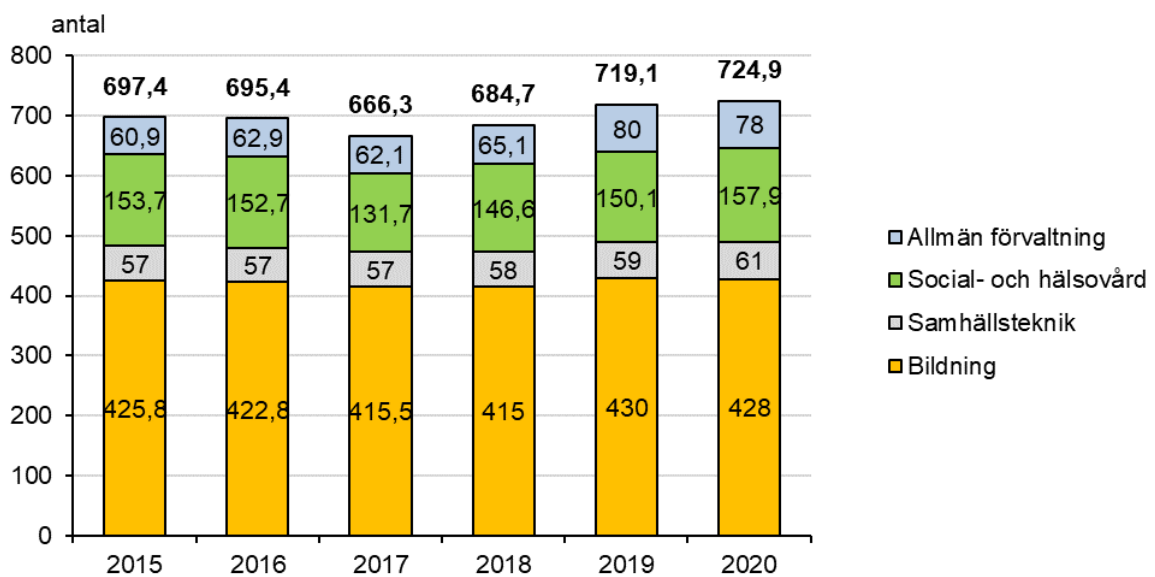
Enligt de personalpolitiska riktlinjerna anställs personalen i regel i anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Största delen av personalen var fast anställda. Då en person anställs för viss tid bör det finnas grunder för visstidsanställningen. Motiveringen är oftast att det är fråga om ett vikariat. Andra godkända grunder för visstidsanställning som tas upp i kollektivavtalen är arbetets natur, projektanställning eller arbetstagarens eget initiativ.

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.

Grankulla stads befattningsregister uppdaterades och preciserades på hösten 2020 före budgetprocessen.

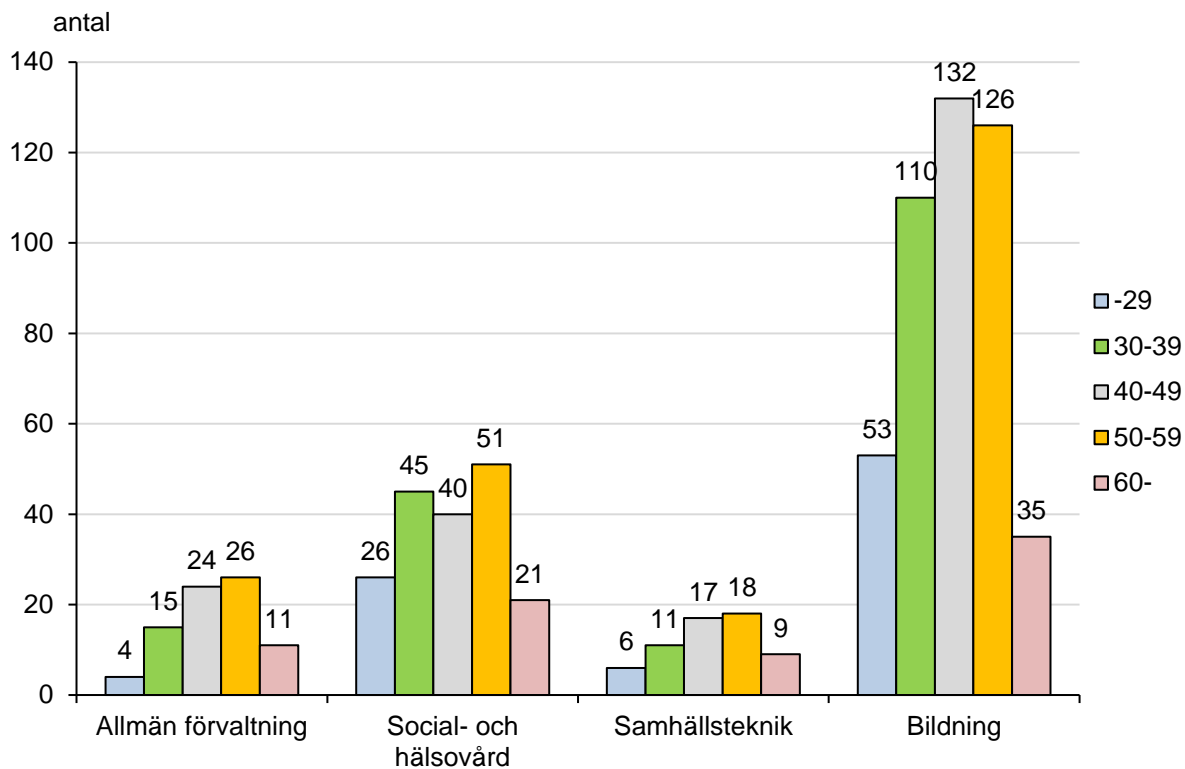


**Figur 3:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis år 2020

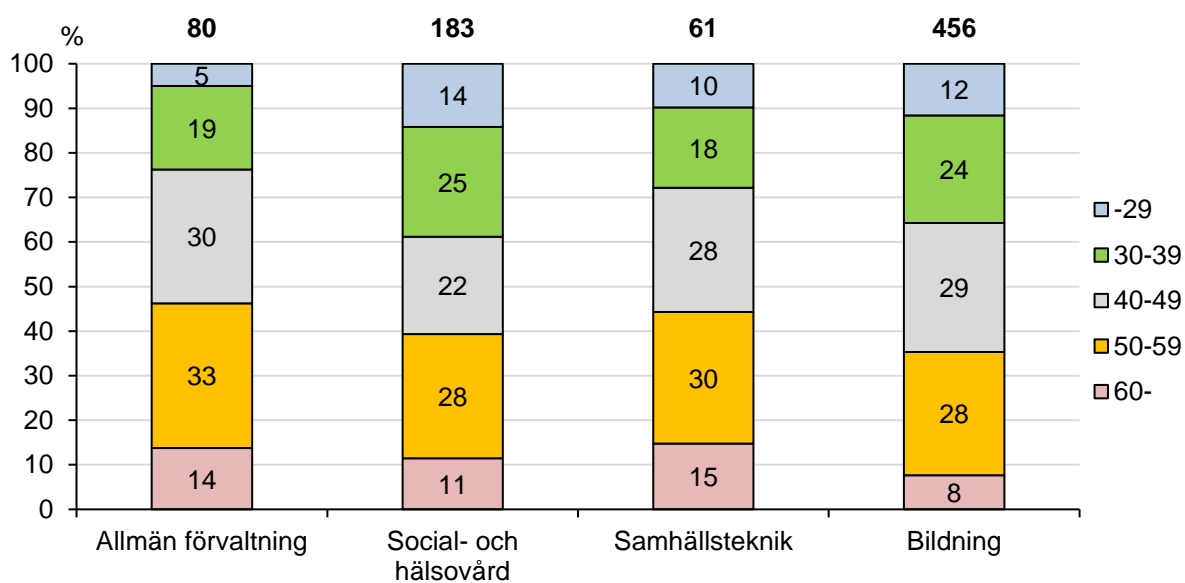


**Figur 4:** Antal vakanser 2015–2020

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 2020

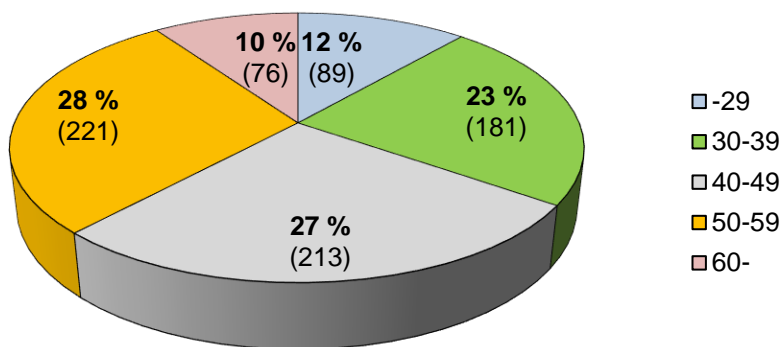


**Figur 6:** Personalens åldersfördelning (%) sektorsvis 2020

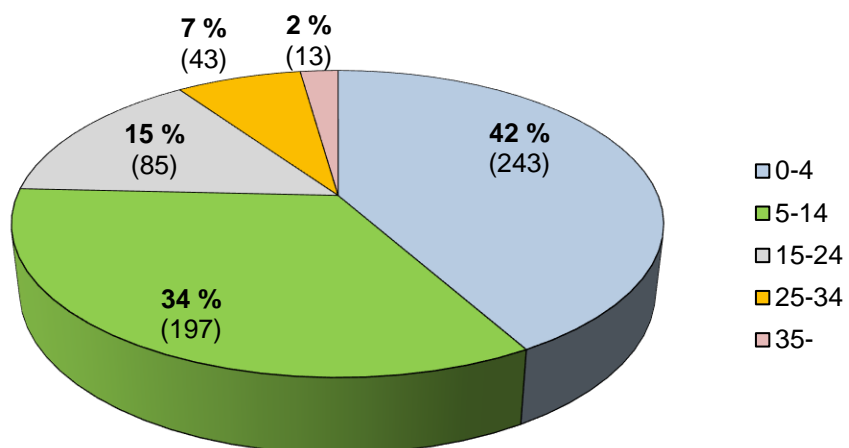
Personalens medelålder är 44,6 år. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. De fast anställda har arbetat hos staden i 10,1 år i genomsnitt.

I slutet av 2020 hade 7,4 procent av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.

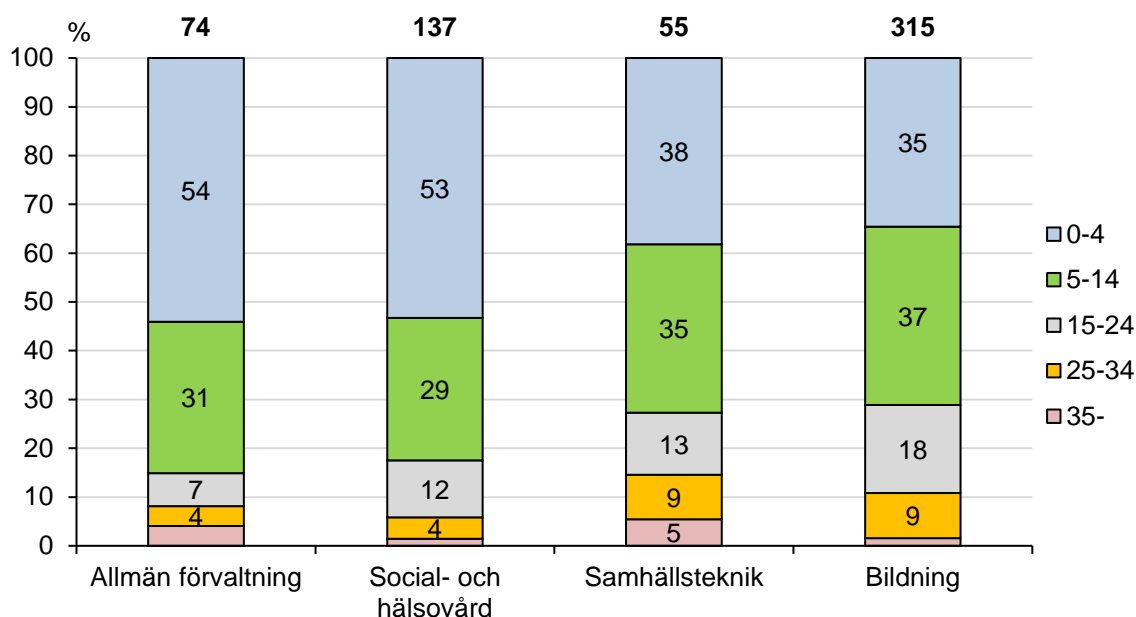




**Figur 7:** Personalens åldersfördelning 2020



**Figur 8:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2020



**Figur 9:** Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2020

## Personalomsättning

Avgångsomsättningen minskade 2020 jämfört med föregående år. Avgångsomsättningen 2019 var 8,7 procent jämfört med 7,6 procent 2020.

**Tabell 1:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2020

	Ordinarie antal	Avgångs- omsättning		Pensionerade	
		%	(antal)	%	(antal)
Allmän förvaltning	74	12,2	(9)	2,7	(2)
Social- och hälsovård	137	8,0	(11)	1,5	(2)
Samhällesteknik	55	3,6	(2)	0,0	(0)
Bildning	315	7,0	(22)	1,0	(3)
<b>TOTALT</b>	<b>581</b>	<b>7,6</b>	<b>(44)</b>	<b>1,2</b>	<b>(7)</b>

I slutet av 2020 togs ett gemensamt formulär för avgångsintervjuer i bruk inom hela organisationen. Alla de som lämnar organisationen ska erbjudas möjlighet att framföra synpunkter i en avgångsintervju. Den respons som fås in på detta sätt sammanställs i ett sammandrag skilt för varje sektor och utnyttjas för att utveckla organisationen.

**Tabell 2:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2015–2020

	<b>Ordinarie</b>	<b>Avgångsomsättning</b>		<b>Pensionerade</b>	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
2020	581	7,6	(44)	1,2	(7)
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)

Kommunalt anställda får i nuläget gå i ålderspension i åldern 63–68 enligt eget val. Under år 2020 gick sju av Grankulla stads anställda i ålderspension. Deras medelålder var 64,5 år.

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 arbetsförmåga.

Endast enstaka personer per år av Grankulla stads anställda har gått i pension i förtid på grund av arbetsförmåga. Sjukpensionsfrekvensen har i Grankulla legat under Kevas prognos, och sannolikt kommer denna trend att fortgå.

Modellen för att upprätthålla arbetsförmågan, som togs i bruk på hösten 2020, underlättar uppföljningen av längre sjukfrånvaron och ger stöd till dem som återvänder till arbetet efter lång sjukfrånvaro.

## **Kompetens- och prestationsledning**

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

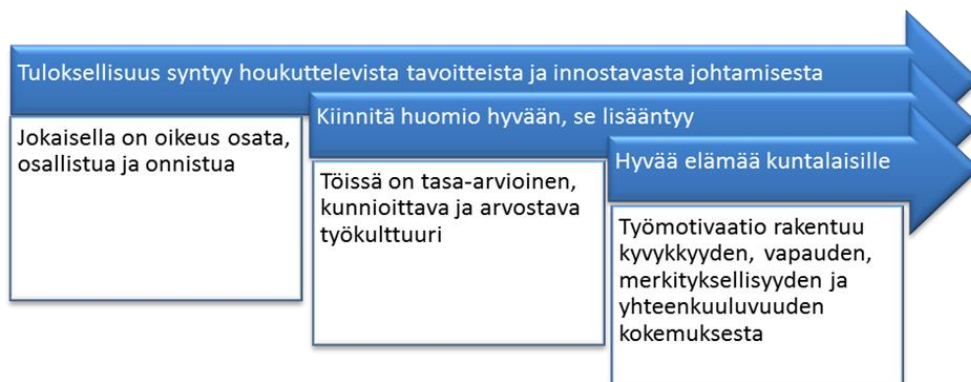
Arbetsenheternas självvärdering och fastställandet av deras utvecklingsbehov visavi stadens värderingar och mål utgör inslag i stadens strategiprocess. Arbetsenheterna planerar och utvärderar sin verksamhet och fastställer den kompetens hos enheten och individerna som behövs för att målen ska kunna nås.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

Processen för utvecklingssamtalen förnyades i början av 2020 och utvecklingssamtalen ska numera föras i systemet Sympa. Enligt data från systemet hade utvecklingssamtal förts med 86,6 procent av personalen.

Olika enheter har av tradition fört sina målsättnings- och utvecklingssamtal under olika tider på året. Eftersom samtalen uttryckligen fokuserar på arbetsprestationen under det gångna året och på att komma överens om målen och utvecklingsbehoven för det kommande året så är det bra om samtalen kan föras under årets början. Således beslutade man 2020 att

införa en enhetlig tidpunkt för utvecklingssamtalen inom hela staden, så att samtalen från och med 2021 förs i början av året (januari–mars).

## Stadens principer för personalledning

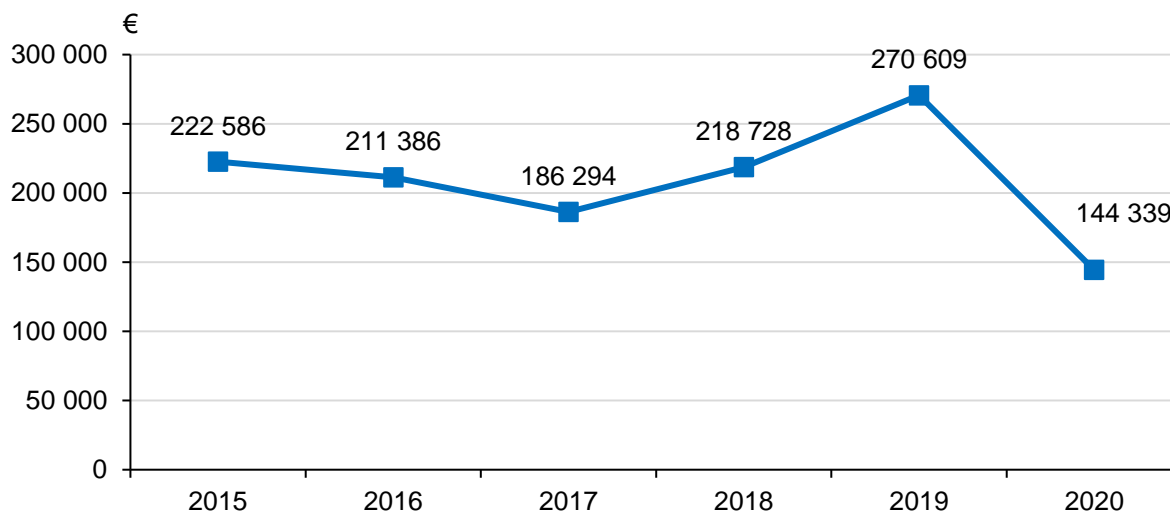


## Personalutbildning

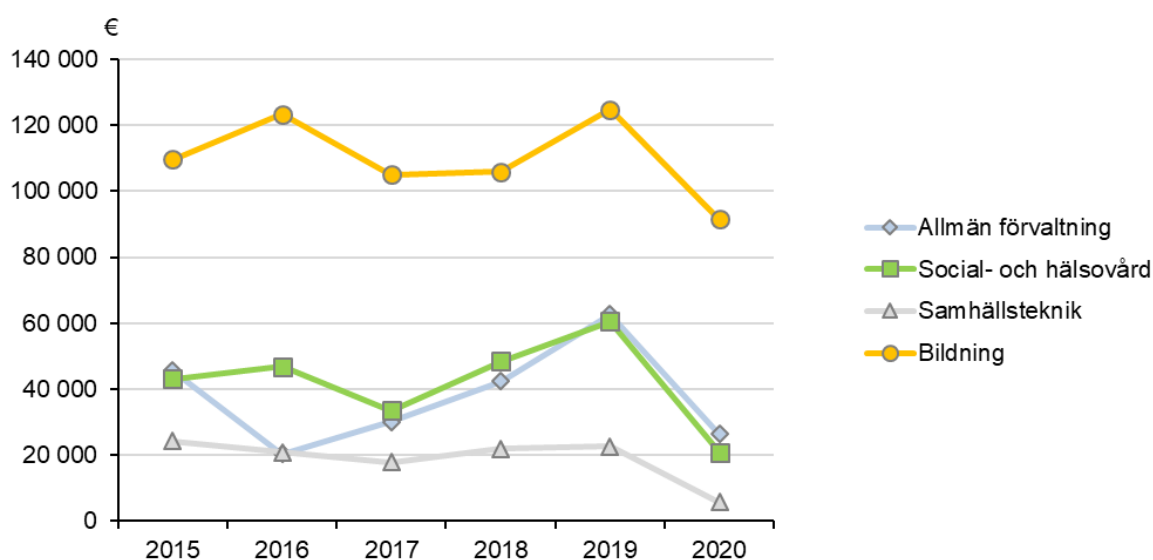
Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen trädde i kraft i början av 2014. Lagen innehåller bestämmelser om utbildning som främjar yrkeskompetensen och den utbildningsplan som ska upprättas för utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens. Arbetslöshetsförsäkringsfonden ersätter arbetsgivaren för en del av lönekostnaderna för tre dagar per person. Målet är att varje anställd ska delta i utbildning som upprätthåller och uppdaterar hens kunskande minst tre arbetsdagar under kalenderåret.

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.

För år 2020 fick Grankulla stad 16 716 euro i utbildningsersättning (mot 18 587 euro året innan). År 2020 uppgick antalet dagar som berättigade till utbildningsersättning till sammanlagt 777, och de fördelades mellan sektorerna som följer: allmänna förvaltningen 59, social- och hälsovården 131, samhällstekniken 32 och bildningen 555.



**Figur 10:** Kostnaderna för personalutbildning 2015–2020



**Figur 11:** Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2015–2020

Antalet arbetsdagar som använts för personalutbildning 2020 var avsevärt mindre än året innan. Orsaken var till stor del det att utbildningar utanför organisationen som hade planerats för våren 2020 blev inställda på grund av pandemin. På hösten 2020 erbjöd däremot många utbildningsarrangörer utbildningar på distans och på hösten deltog personalen igen i utbildningar nästan i samma utsträckning som året innan.

Den centraliserade personalutbildningen har fortsättningsvis fokuserat på stöd för ledarskap och chefsarbete. På hösten 2020 inleddes chefsforum som ordnades en gång i månaden i syfte att stärka chefernas kunskande om anställningsförhållanden.

Samarbetet kring utbildningen för specialyrkesexamen i ledarskap (KuntaProJohtaja) fortsatte också med Omnia och Perho PRO Liiketalousopisto. Grankulla stad har ett

långvarigt samarbete med Kyrksläotts kommun kring den här utbildningen. Nu deltar också chefer från Sjundea och Vichtis kommun i samma utbildning.

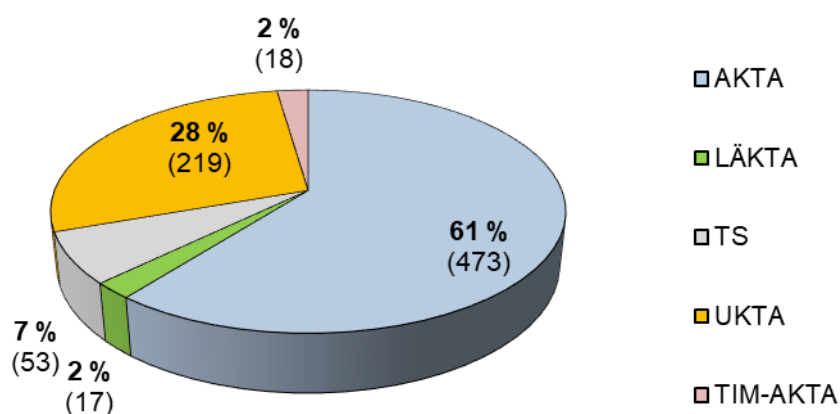
Språkkurser för hela personalen i samarbete med medborgarinstitutet fortsatte under hösten 2020. Syftet med kurserna i svenska är särskilt att ge anställda som arbetar med kundtjänst bättre språkkunskaper i de dagliga mötena med kunder.

Grankulla stad fick understöd från Arbetarskyddsfonden för spelifiering av sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen. Granispelet producerades av Muutostaito och med hjälp av det förde stadens arbetsenheter på hösten 2020 en diskussion om sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen. Coronapandemin påverkade också detta, så en modell med spel på distans och en hybridmodell utvecklades som alternativ för att spela tillsammans.

## 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, 61 %, tillämpas det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Den näst största avtalsbranschen i Grankulla är undervisningsbranschen med 28 procent av personalen, och där tillämpas UKTA.



**Figur 12:** Personal i Grankulla som omfattas av de kommunala avtalen 2020

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 bestäms 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.

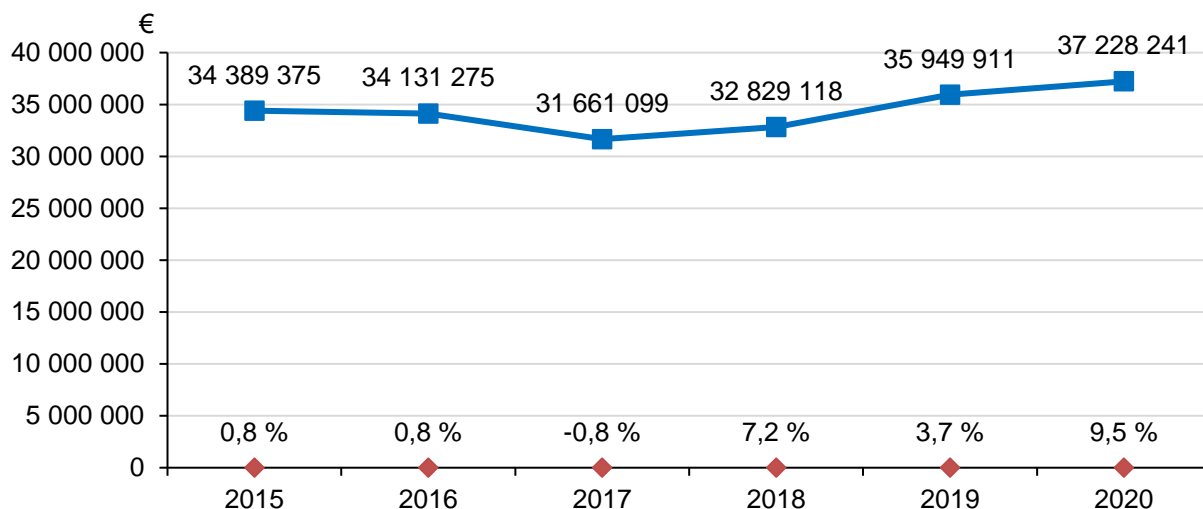
Grunder för utbetalning av individuellt tillägg kan – vid sidan av yrkeskompetens och hur man klarar av arbetet – vara resultatbringande arbete, mångkunnighet, specialfärdigheter, samarbets- och initiativförmåga samt utvecklingsiver. Prövningsbaserat tillägg kan beviljas också när någon tar särskilt 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

Det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet upphörde att gälla 31.3.2020. Förhandlingarna var osedvanligt krävande och förhandlingsresultat nåddes först mot slutet av maj 2020. Förhandlingsresultatet innebär två allmänna förhöjningar och en lokal justeringspott under avtalsperioden (1.4.2020–28.2.2022). Den första allmänna förhöjningen uppgick till 1,22 % och betalades 1.8.2020. Den andra allmänna förhöjningen uppgår till 1 % och betalas 1.4.2021. Samtidigt betalas också den lokala justeringspotten, som uppgår till 0,8 %.

**Tabell 3: Personalutgifterna 2020**

	<b>Bokslut 2019</b>	<b>Budget 2020</b>	<b>Bokslut 2020</b>	<b>Bokslut/ Budget Skillnad 2020</b>	<b>Bokslut/ Budget Utfall i % 2020</b>
Allmän förvaltning	-3 595 904	-3 963 010	-3 890 725	72 285	98,1 %
Social- och hälsovård	-8 727 795	-9 299 284	-9 574 289	-275 005	102,9 %
Samhällsteknik	-3 344 482	-3 656 115	-3 375 344	280 771	91,7 %
Bildning	-20 281 730	-21 220 554	-20 387 883	832 671	95,9 %
<b>TOTALT</b>	<b>-35 949 911</b>	<b>-38 138 963</b>	<b>-37 228 241</b>	<b>910 722</b>	<b>97,6 %</b>



**Figur 13:** Personalkostnaderna 2015–2020

## Lönesubvention och sysselsättning

Under 2020 kunde 10 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

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.



## **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 714 personer ePassi under 2020, totalt 2 148 gånger. Av detta gick 28 % åt till motionstjänster, 22 % till kulturtjänster och 51 % till arbetsresor.

Personalsektionen beslutade i december 2020 enligt föredragning av personaldirektören att från början av 2021 utvidga motions- och kulturförmånen inom ePassi till en motions-, kultur- och välmåendeförmån, vilket gör att ePassi kan användas för ett bredare serviceutbud än tidigare.

Personalen har möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet (bl.a. vattengymnastik). Under året utnyttjade 135 anställda möjligheten att gå gratis i simhallen. Antalet besök var 874 och kostnaden för personalförvaltningen 2 622 euro.

Personalens motionsklubb ger ekonomiskt stöd till personalens motionsaktiviteter, när stadens anställda deltar i stora motionsevenemang. Under 2020 delades stöd ut via klubben till 15 personer till ett sammanlagt belopp på 501 euro.

## **Uppvaktning av anställda**

Anställda som varit länge i tjänst får Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken, antingen i guld eller silver. Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken i guld delades ut till tre personer för 40 års tjänst och fem personer för 30 års tjänst, medan fem personer fick förtjänsttecknet i silver för 20 års tjänst.

Dessutom uppvaktade arbetsgivaren anställda som fyllde 50 år och anställda som gick i pension. På hösten 2020 ordnades en upphandling av gåvor, eftersom ett av företagen som dittills hade levererat gåvor upphörde med verksamheten vid utgången av 2020.

Enligt beslut av personalsektionen beviljas gåvor från och med 1.1.2021 på 50- och 60-årsdagar och då anställda avgår med ålderspension. I fortsättningen kommer personer som har rätt till gåvor att kunna välja en gåva bland de produkter eller tjänster som erbjuds av Grankullaföretagen som valdes ut i upphandlingen.

En s.k. premieledighet beviljas på grundval av lång anställningstid hos Grankulla stad.

## Tjänstebostäder

Grankulla stad har totalt 73 tjänstebostäder, av vilka 22 är direktägda, 28 i fastighetsaktiebolag och 23 uthyrda i andra hand (Lumo 1 st., KEVA 22 st.<sup>1</sup>) För närvarande är 9 av tjänstebostäderna uthyrda som kommunala hyresbostäder 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 nu gjorts upp i samarbete mellan stadens ledning, chefer, arbetarskyddet, företagshälsovården och personalens representanter. Fokusområdena för arbetshälsoprogrammet är individens och arbetsgemenskapens förmågor, ledning och chefskap, arbetarskydd och säkerhet i arbetet, samt Grankulla stad som en tilltalande arbetsgivare.

De årliga målen för arbetshälsoprogrammet kommer från verksamhetsplanerna för arbetarskydd, arbetshälsa och företagshälsovård, och samtidigt beaktas också den strategiska helheten. Bland de mål för året som personalsektionen godkände 2020 ingår bl.a. följande:

- Utveckling av kunnandet inom delaktighet och kommunikation
- Chefsutbildningen fortsätter
- Pulssi-enkäten fortsätter
- Användningen av digitala arbetsredskap säkras
- Utvecklingsåtgärder med utgångspunkt i resultaten av personalenkäten
- Arbetsplatsutredningar inom småbarnspedagogiken

## PULSSI-enkäten

Under året fortsatte Pulssi-enkäten, som hade tagits i bruk året innan. Enkäten mäter personalens välmående, tillfredsställelse med arbetet och åsikter om chefernas arbete. Tre Pulssi-enkäter gjordes under året. Mätningarna gjordes i augusti, oktober och december 2020. På våren 2020 gjordes inga mätningar på grund av pandemin.

Målet är att få snabba och kortfattade kartläggningar av personalens känsloläge nästan i realtid för ledningen och cheferna. Mätresultaten ger möjligheter till förebyggande åtgärder och att reagera snabbt.

Medeltalet för mätningarna 2020 låg mellan 4,31–4,52, på skala 1–6. Enkäten besvaras via en länk som sänds till de anställdas e-postadress på arbetet. Svarsprocenten stannade vid dryga 50 procent trots upprepade påminnelser. Sannolikt är orsaken till den låga

---

<sup>1</sup> Antalet KEVA-bostäder som hyrts ut i andra hand är totalt 22 st. (Koy Kalliokrouvi), av vilka 8 hyrts ut till personalen och 14 används som vanliga kommunala hyresbostäder. Bostäderna i fråga hyrs dock i första hand ut som tjänstebostäder (efter behov och efterfrågan).

svarsprocenten att särskilt de som arbetar med praktiska uppgifter inte använder dator särskilt mycket och därför inte har svarat på enkäten.

Resultaten i NPS-indexet var följande för sektorerna: bildningen 1, social- och hälsovården 0, samhällstekniken 23 och allmänna förvaltningen 28.

## **Distansarbete**

Enligt Grankulla stads anvisningar om distansarbete är distansarbete 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. Uppgifterna finns huvudsakligen inom förvaltningen och i planeringsuppgifter.

Före mars 2020 hade distansarbete förekommit endast i mycket begränsad utsträckning inom Grankulla stad. I och med den riksomfattande rekommendationen om distansarbete på våren 2020 övergick stadens anställda till följd av coronapandemin till distansarbete i alla uppgifter där arbetets natur tillät.

Stadens anvisningar om distansarbete under normala förhållanden uppdaterades på hösten 2020 eftersom det är sannolikt att andelen distansarbete kommer att vara avsevärt högre efter coronapandemin än under tiden före pandemin.

Arbetet under pandemin har visat att distansarbete fungerar bra för väldigt många slag av arbete inom kommunen. I fortsättningen är det dock viktigt att se till att det finns enhetliga spelregler för distansarbetet, både för arbetarskydd och för arbetsdagens längd och pauser.

## **Företagshälsovården**

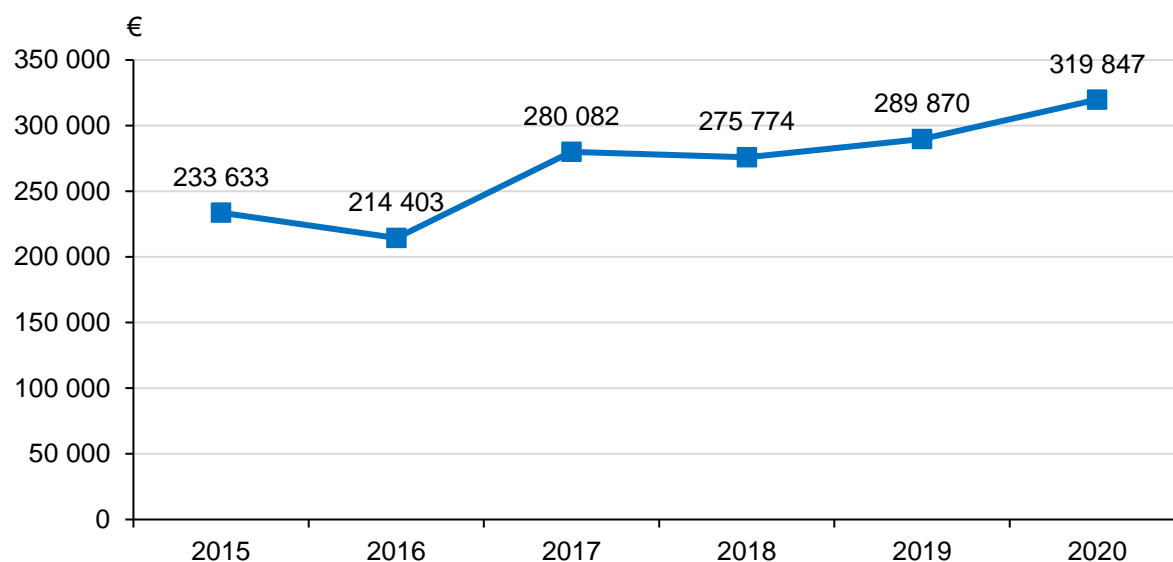
Enligt lagen om företagshälsovård ska arbetsgivaren tillhandahålla företagshälsovård, som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, verksamheten bland de anställda samt de anställdas hälsa och arbets- och funktionsförmåga. 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 företagspsykolog och företagsfysioterapeut, förebyggandet av rusmedelsskador, verksamhetsmodeller för tidigt stöd samt kontroll och uppföljning av arbets- och funktionsförmågan. Dessutom innehåller planen i viss mån sjukvård med fokus på företagshälsovård. Företagshälsovården tar hand om sjukdomar och symtom där man kraftigt misstänker en arbetsrelaterad orsak (symtom som inte går över eller förvärras under arbetet och som klart orsakat långa eller upprepade sjukledigheter) mentala symtom och

sjukdomar, utmattningssymtom samt situationer där en kronisk sjukdom med väsentlig inverkan på arbetsförmågan förvärras.

Kostnaderna för företagshälsovården steg kännbart under 2020 och den tydligaste orsaken låg i de tilläggskostnader som orsakades av coronaprovtagningen under våren och sommaren 2020, då den offentliga sektorns provtagningskapacitet ännu inte räckte till för efterfrågan.



**Figur 14:** Kostnader för personalens företagshälsovård 2015–2020

Inom företagshälsovården var målen för 2020 särskilt att förtydliga bruket av tidigt stöd, chefernas roll i att fästa uppmärksamhet vid utdragen sjukfrånvaro och åtgärder som ingår i modellen för aktivt stöd.

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. Stadens nya modell för att upprätthålla arbetsförmågan, som godkändes i augusti 2020, bidrar också till att klarlägga verksamhetssätten och åtgärderna. Samtal om arbetsförmågan fördes klart oftare än tidigare under hösten 2020 och deltidssjukpenning användes oftast som stöd då arbetstagare återvände från lång sjukfrånvaro.

## Sjukfrånvaro

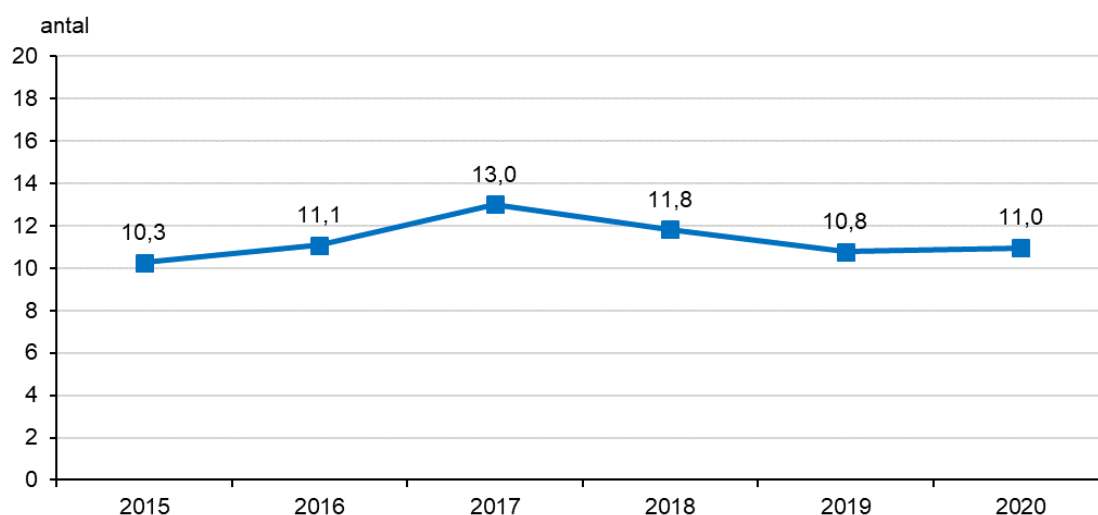
Året 2020 var ett undantagsår i och med coronapandemin och den ökning i distansarbete som pandemin medförde.

Den riksomfattande statistiken tyder på att sjukfrånvaron inom kommunsektorn som helhet skulle ha sjunkit, men samtidigt har sjukfrånvaron till följd av psykiska orsaker ökat.

Grankulla stads sjukfrånvaro per person ökade något jämfört med föregående år. Det genomsnittliga antalet frånvarodagar är dock fortfarande klart lägre än medeltalet för kommunsektorn.

**Tabell 4:** Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2020<sup>2</sup>

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	795	104	7,6
Social- och hälsovård	3 530	219	16,1
Samhällsteknik	467	100	4,7
Bildning	5 571	522	10,7
<b>TOTALT</b>	<b>10 363</b>	<b>945</b>	<b>11,0</b>



**Figur 15:** Sjukfrånvarodagar per person 2015–2020

Liksom under tidigare år var de främsta orsakerna till arbetsförmåga sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (2078 dagar år 2020, jämfört med 1684 dagar föregående år) och psykiska orsaker (1838 dagar år 2020 jämfört med 1742 dagar föregående år). Frånvaro till följd av sjukdomar i andningsorganen minskade markant (703 dagar år 2020, jämfört med 960 föregående år).

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

**Tabell 5: Olika långa sjukledigheter per sektor 2020, 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	176	85	150	27	128	11	268	12	73	2	795	137
Social- och hälsovård	534	275	500	97	462	42	766	35	1 268	19	3 530	468
Samhällsteknik	139	70	133	24	101	10	94	4	0	0	467	108
Bildning	1 442	782	917	179	1 190	108	1 112	52	910	16	5 571	1 137
<b>TOTALT</b>	<b>2 291</b>	<b>1 212</b>	<b>1 700</b>	<b>327</b>	<b>1 881</b>	<b>171</b>	<b>2 240</b>	<b>103</b>	<b>2 251</b>	<b>37</b>	<b>10 363</b>	<b>1 850</b>

Enligt den nya modellen för att upprätthålla arbetsförmågan ska chefen hålla ett samtal om tidigt stöd med en medarbetare senast då hen har varit frånvarande 20 dagar under kalenderåret eller tre gånger under tre månader. Samtal om tidigt stöd har som syfte att utreda om arbetstagaren behöver stöd för sin arbetsförmåga och om det behövs ett samtal om arbetsförmågan.

Enligt vår modell för att upprätthålla arbetsförmågan kan chefen bevilja två dagar i gången sjukledigt utan läkarintyg upp till högst sex dagar sammanlagt. Övergående frånvaro som inte leder till längre perioder av arbetsförmåga kan på detta sätt skötas utan läkarbesök.

### 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.

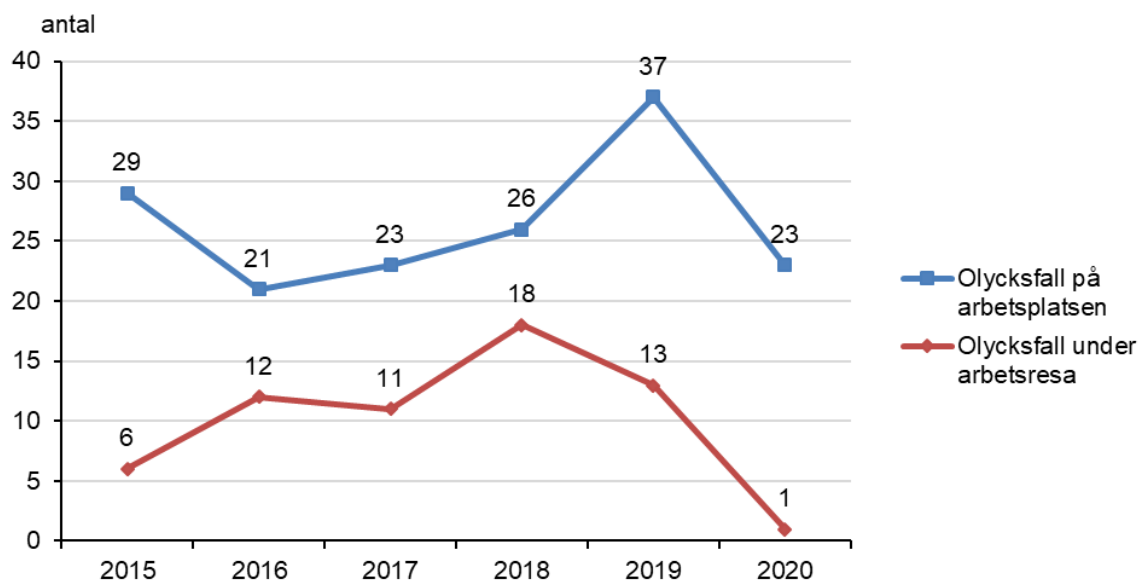
Arbetarskyddskommittén fungerar som samarbetsorgan mellan arbetsgivaren och personalen i arbetarskyddsfrågor. Personaldirektören är även stadens arbetarskyddschef.

Arbetarskyddet verkar i nära samarbete med arbetsgruppen för inomhusluften, som har representanter för sektorerna och arbetarskyddskommittén, samt företagshälsovården och Esbos miljö- och hälsoskydd.

Under året gjorde arbetarskyddet arbetsplatsutredningar inom småbarnspedagogikens enheter och inom kost- och rengörings servicen.

## Olycksfall i arbetet

Coronapandemin med anslutande ökning i distansarbete ledde till att olycksfallen i arbetet avsevärt minskade. År 2020 inträffade 23 olycksfall i arbetet (året innan 37 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var ett (året innan 13 st.).



**Figur 16:** Olycksfall i arbetet och under arbetsresor 2015–2020

## Samarbete

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.

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

Samarbetskommittén är stadens lagstadgade representativa samarbetsorgan. Stadsdirektören och personaldirektören är arbetsgivarens representanter i kommittén och huvudförtroendemännen representerar personalen.

I samarbetskommittén behandlades under året bl.a. budgeten, personalpolitiken och projekt som gäller utvecklingen av hela kommunen. Samarbetskommittén sammanträdde sex gånger under året.

## **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.

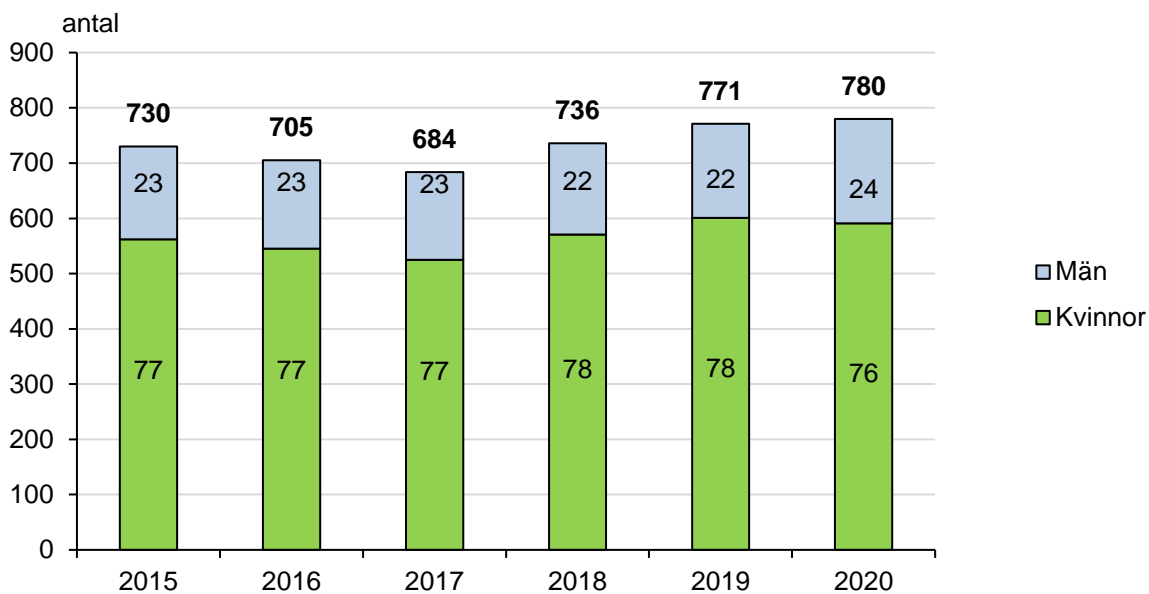
Arbetsgivaren ser till att ingen anställd råkar i ett ofördelaktigt läge på grund av orsaker som hänför sig till hens person, bakgrund eller privatliv. Sådana orsaker är bl.a. kön, ålder, etnisk bakgrund och politisk verksamhet.

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

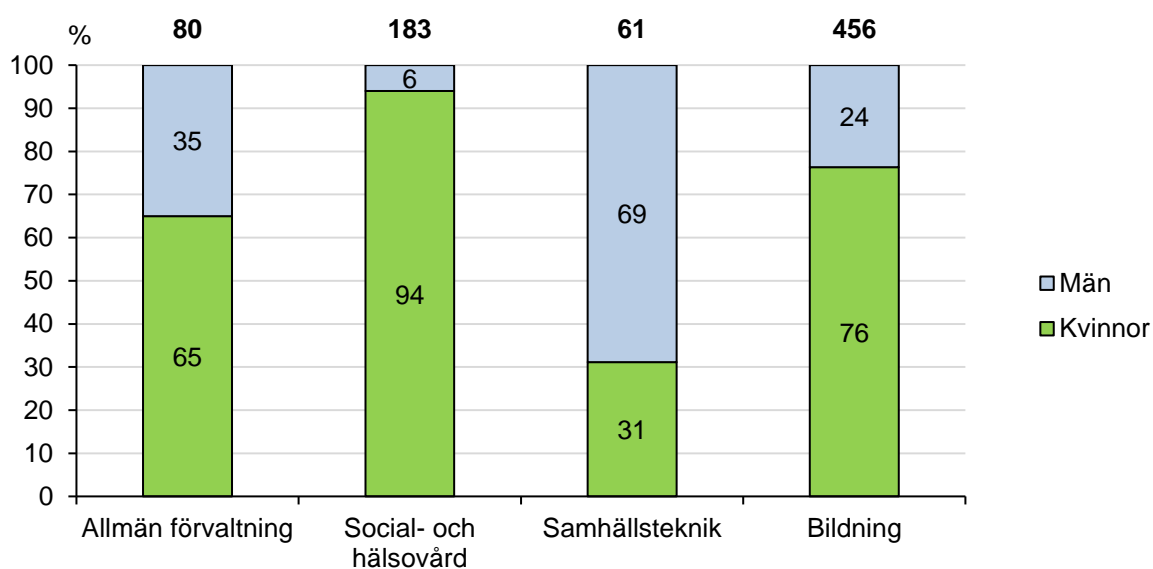
Av de anställda var 76 procent kvinnor och 24 procent män.

En lönekartläggning som ett inslag i likabehandlingsplanen har senast genomförts 2019, då inga missförhållanden i lönesättningen med anledning av personens kön uppdagades.





**Figur 17:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen 2015–2020



**Figur 18:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2020

## Genomslag

Personalberättelsen utgör ett sammandrag av det gångna årets personalpolitiska åtgärder. Då man bedömer åtgärdernas genomslag bör man avväga hur man har lyckats med att utveckla personalens kunnande och välbefinnande, att utveckla verksamhetssätten och – processerna, samt klientkontaktarna, eftersom alla dessa i slutändan inverkar på kommuninvånarnas kundtillfredsställelse, servicekvaliteten och ekonomin.

Coronapandemin inverkade kännbart på kommunsektorns uppgifter; vårdpersonalens arbetsmängder ökade och smittspårningen krävde resurser, skolorna övergick till distansundervisning och förvaltningspersonalen till distansarbete. I Grankulla tillägnade sig personalen snabbt de nya arbetssätten, trots att arbetsmängden samtidigt ökade avsevärt inom många uppgifter. Nyckeltalen visar att i många avseenden klarade sig Grankulla bra trots undantagsläget.

Under 2020 förnyades många verksamhetsmodeller och -anvisningar. Det är viktigt att även i fortsättningen satsa på sådant utvecklingsarbete och på att föra ut verksamhetsmodellerna i organisationen och göra dem till en del av arbetsenheternas vardag.

Den respons som kom in via Pulssi-enkäterna och avgångsintervjuerna visar att utveckling ännu behövs bl.a. inom sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen, förmågan att ge respons samt hela arbetsgemenskapens engagemang i utvecklandet av verksamheten. Det lönar sig också att fortsätta med satsningarna på att utveckla premieringen som helhet för att säkra att vi fortsättningsvis framstår som en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare.