

PERSONALBERÄTTELSEN 2021



KAUNIAISTEN KAUPUNKI GRANKULLA STAD

Stadsfullmäktige 20.6.2022

Innehåll

Inledning	2
Stadens strategi och personalpolitiska mål.....	3
Organisation.....	3
Personalsektionen.....	4
Personal, hela staden	5
Personalomsättning.....	9
Kompetens- och prestationsledning	10
Personalutbildning.....	10
Avlöning och premiering	12
De kommunala avtalen.....	12
Personalkostnader.....	12
Lönesubvention och sysselsättning	13
Premiering och anställningsförmåner	13
Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering.....	13
Personalförmåner.....	14
Uppvakning av anställda	14
Tjänstebostäder	14
Arbetshälsa	15
PULSSI-enkäten.....	15
Distansarbete	15
Företagshälsovården.....	16
Sjukfrånvaro	17
Arbetarskyddsverksamhet	19
Olycksfall i arbetet	19
Samarbete	20
Jämlikhet, likabehandling och mångfald	20
Genomslag	22

Inledning

Personalberättelsen, som ska godkännas i anslutning till budgeten, fastställer ramarna för varje verksamhetsår. Förutom rätt riktade personalresurser är det viktigt att säkerställa att arbetsgemenskaperna fungerar väl bl.a. genom att satsa på gott ledarskap samt god arbetsmiljö och goda sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen. Trots det kan oväntade situationer uppstå som kräver snabba åtgärder och nya verksamhetssätt.

År 2021 levde vi det andra pandemiåret med många föränderliga riktlinjer för verksamhet. Detta påverkade vår personal; i synnerhet personalen inom social- och hälsovården och bildningen har fått ta till sig nya verksamhetssätt.

Det goda sysselsättningsläget i Finland påverkade också Grankulla. Avgångsomsättningen av personal inom kommunsektorn ökade, vilket avspeglades även i Grankulla. Rekryteringen av ny personal var svårare än tidigare år och därför fattades beslutet att införa ett rekryteringstillägg för de arbetsuppgifter som det var utamande att rekrytera ny personal till.

År 2021 var arbetsamt. För min egen del vill jag tacka alla stadens anställda samt ledningen och beslutsfattarna. I Grani med smart verksamhet förnyades många verksamhetssätt, nya utvecklades och en god kundupplevelse säkerställdes för våra kommuninvånare.

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 fortsatte staden att främja personalens arbetshälsa samt att utveckla ledarskapskompetensen och ledningsmodellerna.

Pulssi-mätningar gjordes regelbundet under året, Kevas arbetshälsoenkät genomfördes i november 2021 och chefsforum hölls regelbundet för att säkra chefernas ledarskapskompetens.

Sektorerna uppskattade sina resursbehov för att säkerställa verksamheten, servicenivå, resultatnivån och produktiviteten. 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.

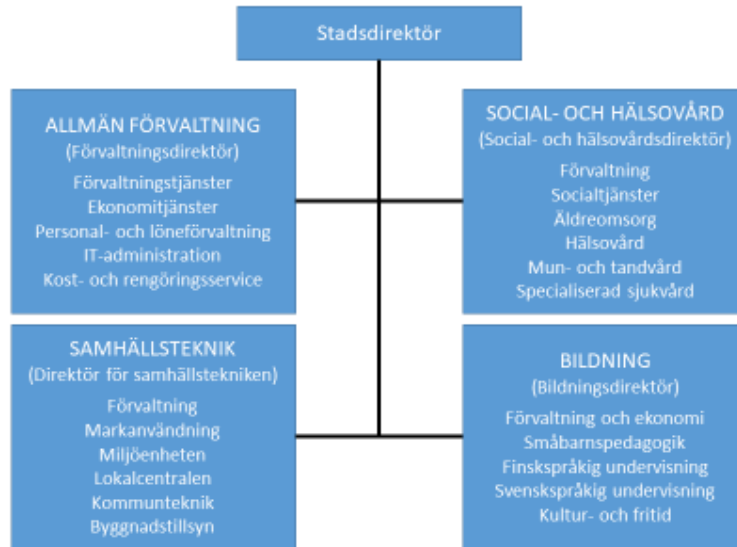
Med tanke på att säkra en god personalpolitik och gemensamma verksamhets sätt är det också viktigt att uppdatera olika verksamhetsmodeller och anvisningar. Detta arbete har fortsatt under 2021.



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



Figur 1: Grankulla stads organisationsschema 2021

Personalenheten svarar 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

Personalsektionen 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

1.1–31.7.2021

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

Personliga ersättare

Juha Pesonen
Tiina Rintamäki-Ovaska
Sofia Stolt

1.8–31.12.2021

Lauri Ant-Wuorinen, ordf.
Johan Johansson, vice ordf.
Suvi Kiesiläinen

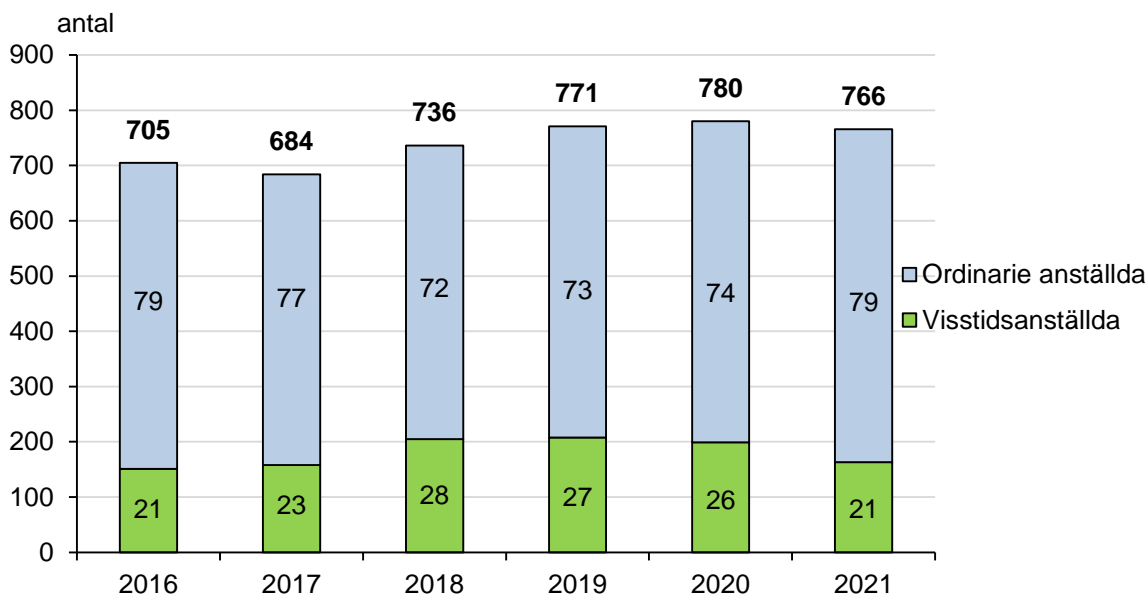
Mikko J. Salminen
Veronica Rehn-Kivi
Susanna Westermarck

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

Personal, hela staden

Antalet anställda **31.12.2021 var 766** (året innan 780). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (79 %) och visstidsanställningar (21 %) som var i kraft den dagen.

I antalet anställda ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12.2021. Således är t.ex. alla familjelediga och deras vikarier medräknade. Även alla ordinarie anställda vars provotid ännu pågår ingår i statistiken som visstidsanställda.

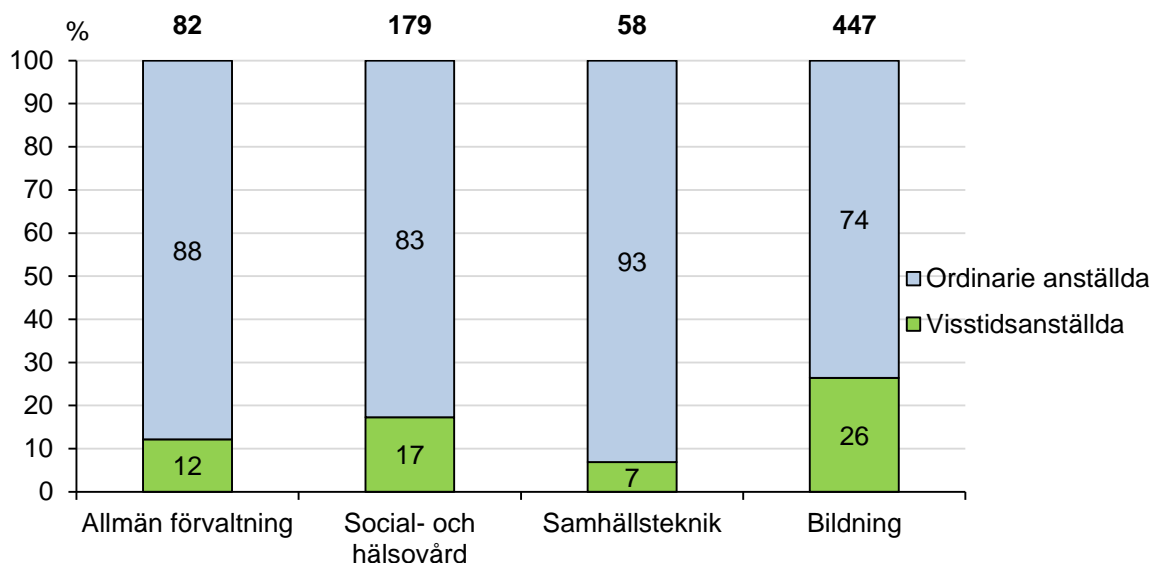


Figur 2: Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen under åren 2016–2021

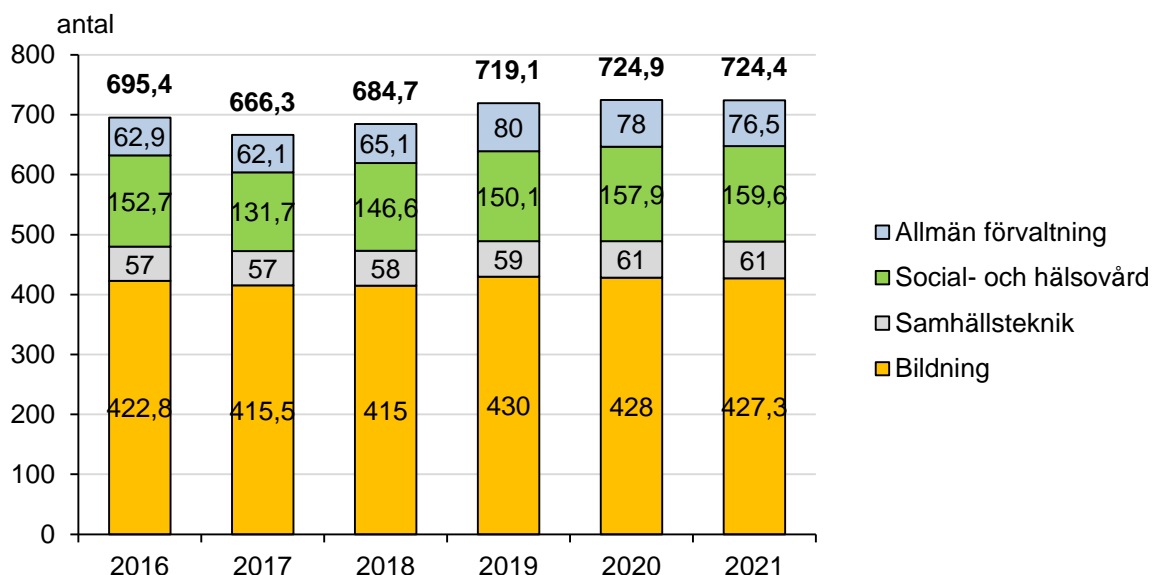
Staden tillämpar inte en regelrätt förfarande med tillstånd för besättande. I stället fattar stadsdirektören beslut om inrättande av visstidsbefattningar och anställning till projekt eller andra sådana uppgifter av tillfällig karaktär eller på bestämd tid som inte ingår i personalplanen som har godkänts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

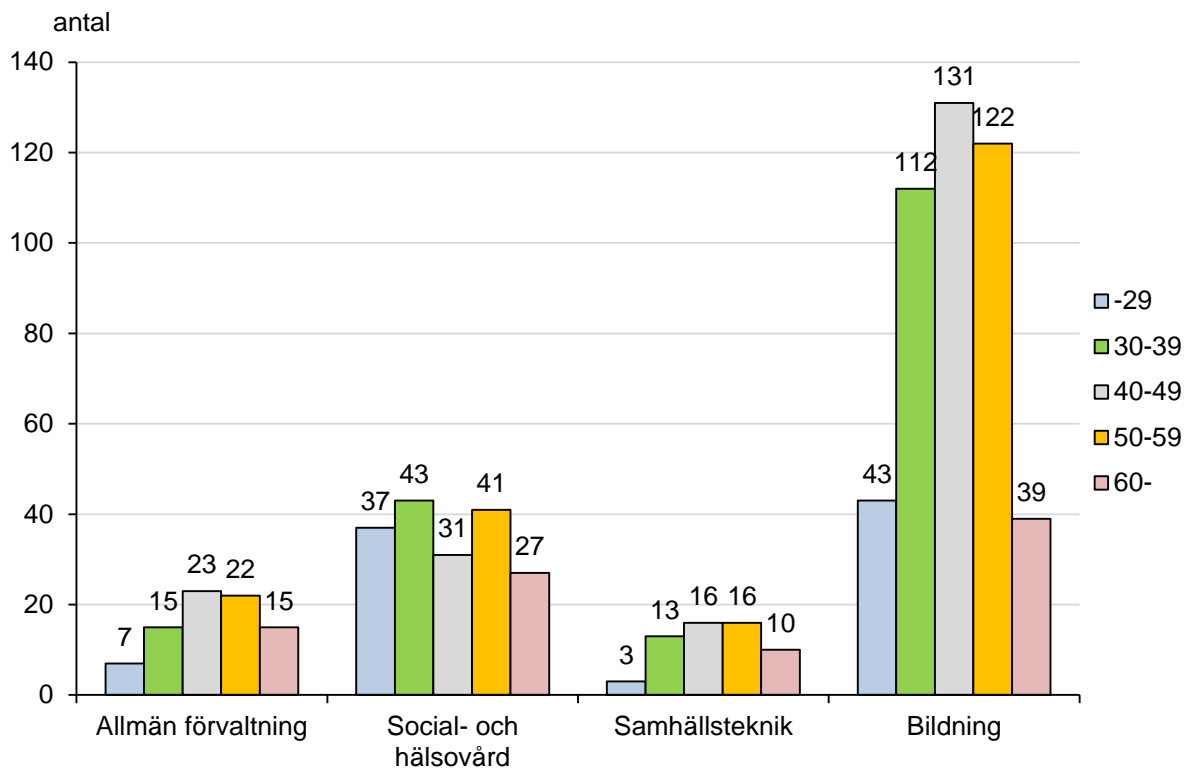


Figur 3: Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis år 2021

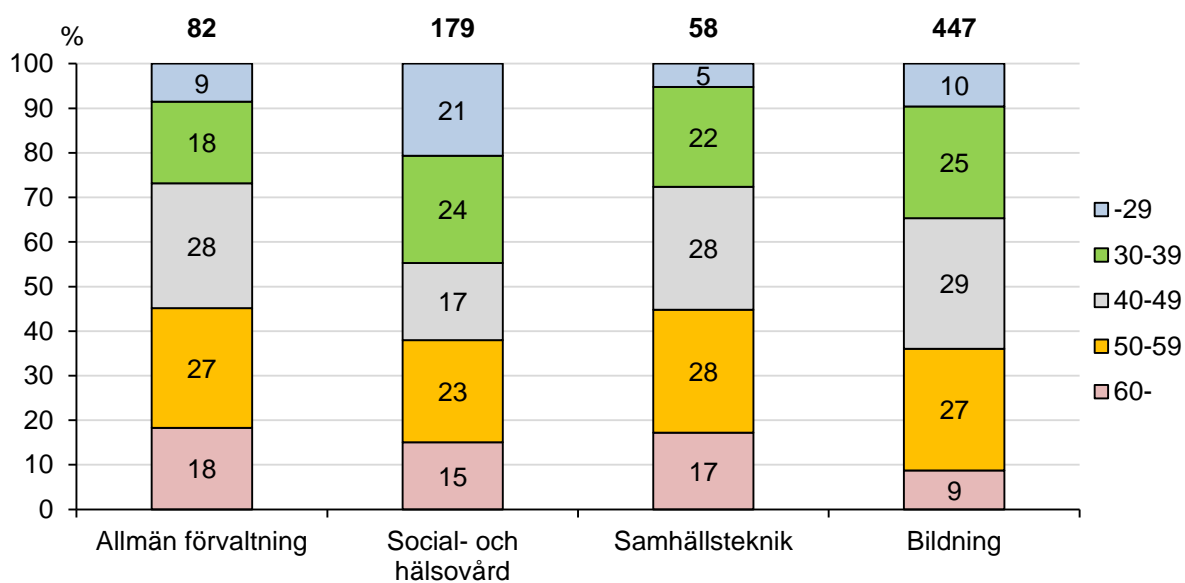


Figur 4: Antalet vakanser 2016–2021

Proaktiv personalplanering kan utföras på basis av sektorspecifika tabeller över åldersstrukturen. Det väsentliga är att sektorerna, resultatområdena och resultatenheterna beaktar personalens åldersstruktur i personalplaneringen och förbereder sig för bl.a. framtida pensioneringar.



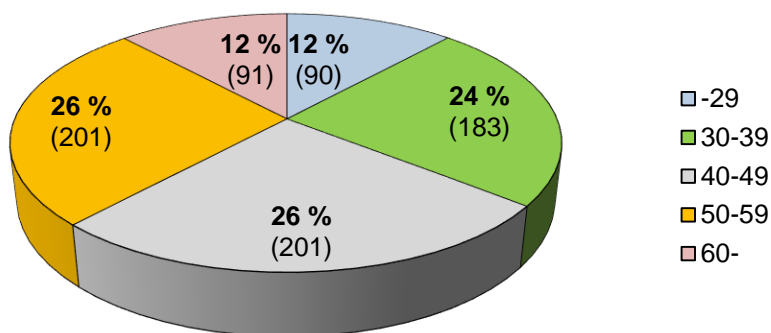
Figur 5: Personalens åldersfördelning (antal personer) sektorsvis 2021



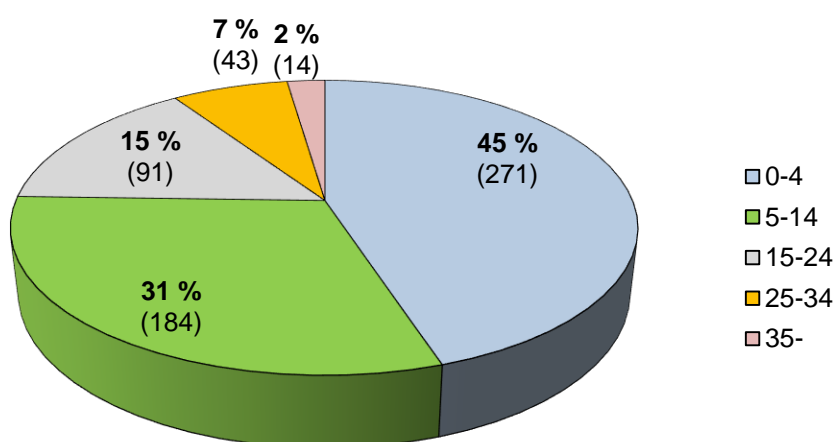
Figur 6: Personalens åldersfördelning (procent) sektorsvis 2021

Personalens medelålder var 44,8 år. De största åldersgrupperna var 40–49 och 50–59-åringar, båda åldersgrupperna utgjorde 26 procent av personalen. De fast anställda har arbetat hos staden i 10,2 år i genomsnitt.

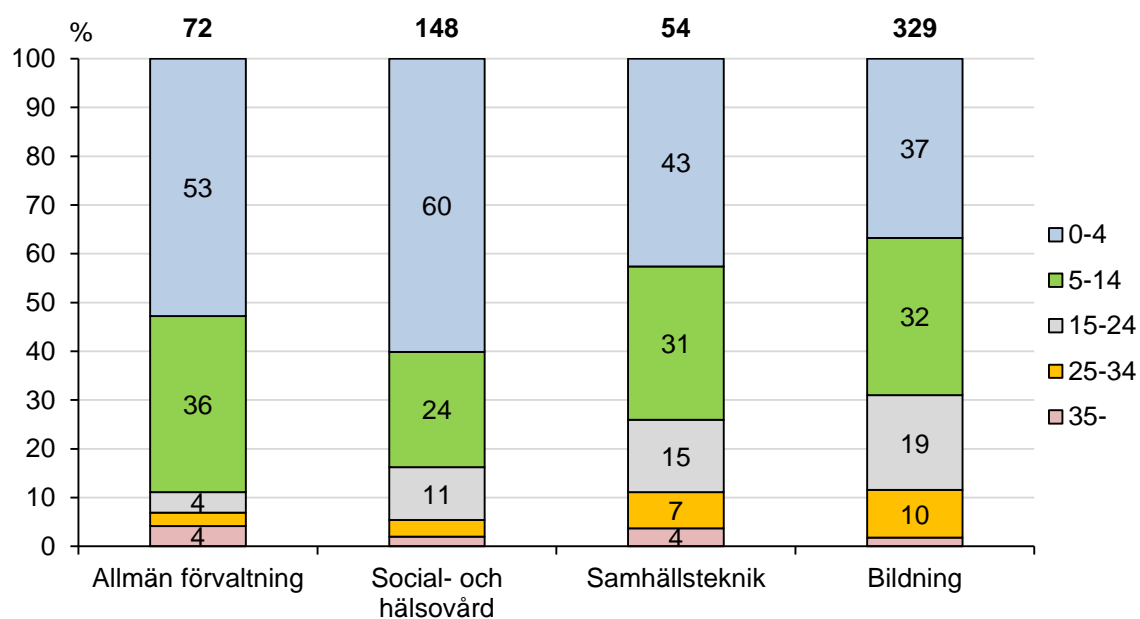
I slutet av 2021 hade 10,2 procent av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.



Figur 7: Personalens åldersfördelning 2021



Figur 8: Anställningens varaktighet bland ordinarie personal 2021



Figur 9: Anställningens varaktighet bland ordinarie personal sektorsvis 2021

Personalomsättning

Avgångsomsättningen ökade 2021 jämfört med föregående år. Avgångsomsättningen 2020 var 7,6 procent jämfört med 12,6 procent 2021. Den tydliga förklaringen till detta var det goda sysselsättningsläget i Finland och bristen på utbildad personal för många centrala uppgifter inom kommunsektorn.

Tabell 1: Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2021

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
Allmän förvaltning	72	12,5	(9)	2,8	(2)
Social- och hälsovård	148	18,2	(27)	1,4	(2)
Samhällsteknik	54	13,0	(7)	1,9	(1)
Bildning	329	10,0	(33)	1,2	(4)
TOTALT	603	12,6	(76)	1,5	(9)

Tabell 2: Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den 2016–2021

	Ordinarie	Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	(antal)
2021	603	12,6	(76)	1,5	(9)
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)

Kommunalt anställda får i nuläget gå i ålderspension i åldern 63–68 enligt eget val. Under år 2021 gick nio av Grankulla stads anställda i ålderspension. Deras medelålder var 64,9 år.

Modellen för att upprätthålla arbetsförmågan, som togs i bruk på hösten 2020, underlättar uppföljningen av längre sjukfrånvaro och ger stöd till dem som återvänder till arbetet efter lång sjukfrånvaro. Samtal om arbetsförmågan i enlighet med modellen fördes inom företagshälsovården cirka 30 gånger under 2021.

Det är viktigt att reagera på längre sjukfrånvaro eftersom det ofta förebådar förtida pensionering. I Grankulla stad har enstaka personer varje år börjat få rehabiliteringsunderstöd eller har sjukpensionerat sig, och frekvensen av pensioneringar till följd av minskad arbetsförmåga har i Grankulla legat under Kevas prognos.

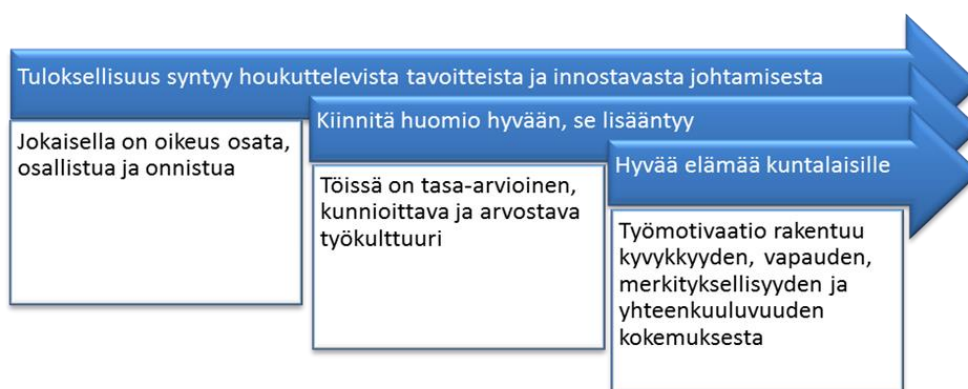
Kompetens- och prestationsledning

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.

Utvecklingssamtal förs i Grankulla stad enligt ett enhetligt verksamhetssätt i systemet Sympa under tiden 1.1–31.3. Enligt data från systemet hade utvecklingssamtal förts med cirka 90 procent av personalen.

Stadens principer för personalledning

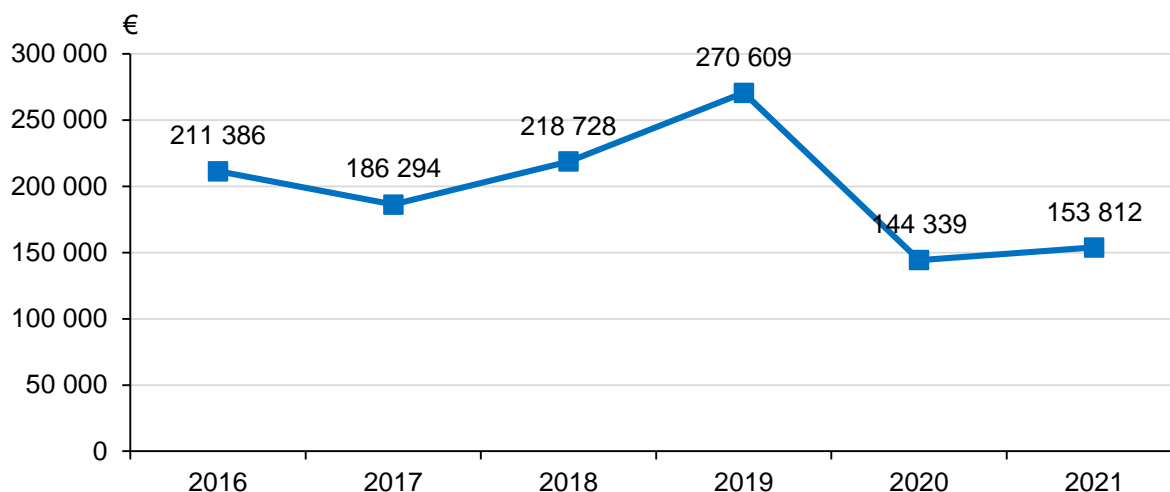


Personalutbildning

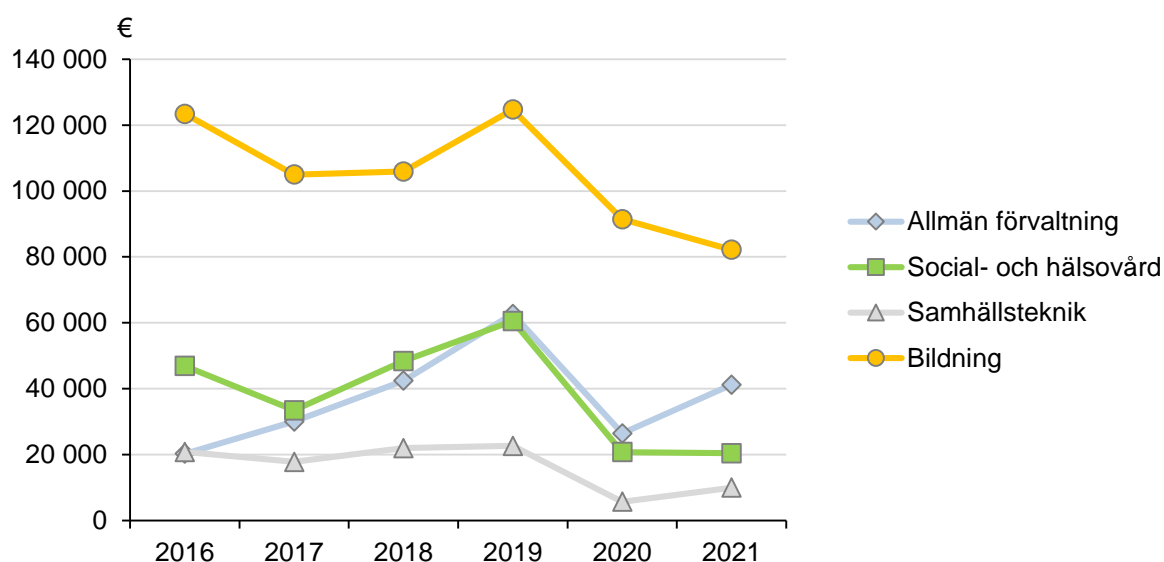
Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen har varit i kraft sedan 2014. Arbetslöshetsförsäkringsfonden ersätter arbetsgivaren för en del av lönekostnaderna för tre dagar per person. Målet är att varje anställd ska delta i utbildning som upprätthåller och uppdaterar hens kunskande minst tre arbetsdagar under kalenderåret.

Utbildningsplanen går igenom i samarbetskommittén. Utbildningsplanen bygger på strategin, de årliga målen, analys av verksamhetsmiljön, personalmätningar och utvecklingssamtalen. Vid upprättandet av utbildningsplanen beaktas de olika personalgruppernas behov.

För år 2021 fick Grankulla stad 19 295 euro i utbildningsersättning (16 716 euro året innan). År 2021 uppgick antalet dagar som berättigade till utbildningsersättning till sammanlagt 884, och de fördelades mellan sektorerna som följer: allmänna förvaltningen 86, social- och hälsovården 287, samhällstekniken 57 och bildningen 454.



Figur 10: Kostnaderna för personalutbildning 2016–2021



Figur 11: Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis 2016–2021

Antalet utbildningsdagar ökade 2021 jämfört med året innan. De flesta utbildningar hölls på distans på grund av den rådande coronasituationen.

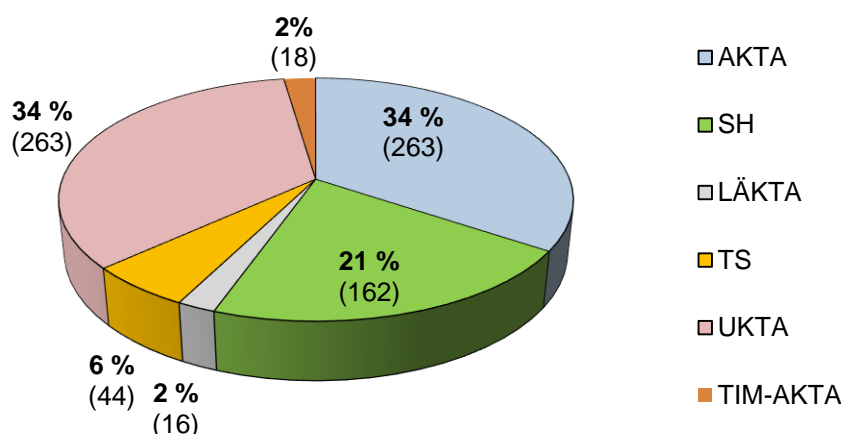
Personalenheten ordnade centraliserat utbildningar i ledarskap och chefsarbete samt språkutbildningar för personalen. Hösten 2021 deltog stadens ledningsgrupp och resultatombudscheferna i Lean-coaching. För att stödja ledarskap och chefsarbete fortsatte de regelbundna chefsforumen vars syfte är att stärka chefernas kunskaper om anställningsförhållanden. Samarbetet kring utbildningen för specialyrkesexamen i ledarskap (KuntaProJohtaja) fortsatte också med Omnia och Perho PRO Liiketalouspisto.

Språkkurser i finska och svenska för hela personalen fortsatte i samarbete med medborgarinstitutet. Målet med språkutbildningen är att förbättra de språkkunskaper som personalen behöver inom kundtjänst.

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). Som överenskommit i de kommunala förhandlingarna omfattas social- och hälsovårdspersonalen av SH-avtalet från och med 1.9.2021. På största delen av personalen tillämpas det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA).



Figur 12: Personal i Grankulla som omfattas av de kommunala avtalen 2021

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. Nivån på den uppgiftsrelaterade lönen påverkas dels av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, dels av bl.a. den allmänna lönenivån på orten och inom branschen i fråga. Dessutom betalas arbetserfarenhetstillägg.

Det lokala bedömningssystemet för utbetalning av individuellt tillägg förnyades 2021. 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.

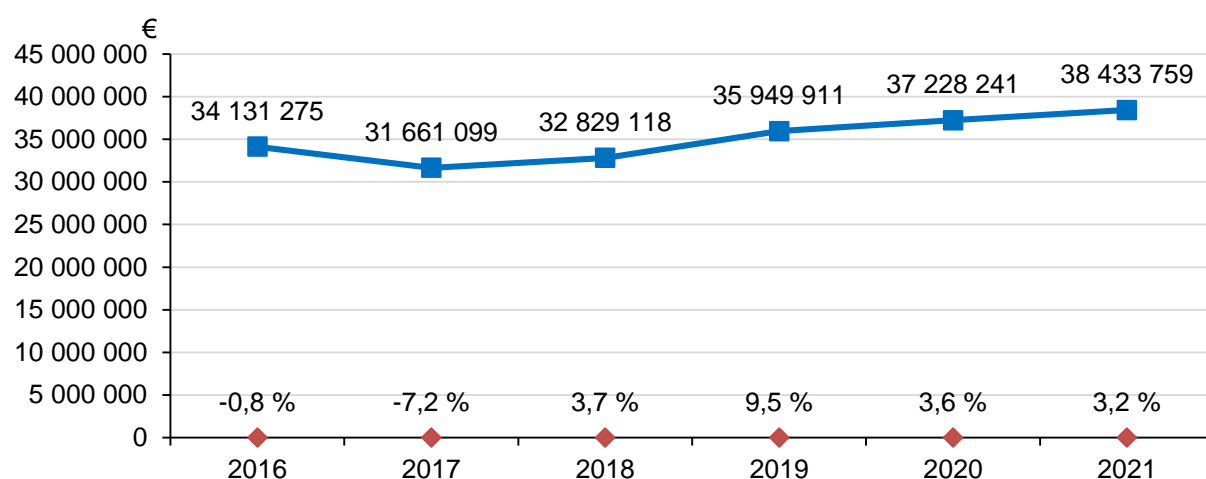
Personalkostnader

Den andra allmänna förhöjningen inom kommunsektorns avtalsperiod 1.4.2020–28.2.2022 uppgick till 1 procent och betalades 1.4.2021. Samtidigt betalades också den lokala justeringspotten, som uppgick till 0,8 procent. Under våren 2021 fördes förhandlingar med

huvudförtroendemännen om fördelningen av justeringspotten vars syfte är att åtgärda lokala brister i lönerna. I förhandlingarna nåddes ett samförstånd.

Tabell 3: Personalutgifterna 2021

	BS 2020	BU 2021	BS 2021	BS/BU Skillnad 2021	BS/BU Utfall i % 2020
Allmän förvaltning	-3 890 725	-4 163 547	-4 019 223	144 324	96,5 %
Social- och hälsovård	-9 574 289	-10 412 172	-10 076 350	335 822	96,8 %
Samhällsteknik	-3 375 344	-3 782 260	-3 483 978	298 282	92,1 %
Bildning	-20 387 883	-21 728 068	-20 854 208	873 860	96,0 %
TOTALT	-37 228 241	-40 086 047	-38 433 759	1 652 288	95,9 %



Figur 13: Personalkostnader 2016–2021

Lönesubvention och sysselsättning

Staden anställde 2021 långtidsarbetslösa Grankullabor för visstidsanställning. För dessa anställningsförhållanden täcktes 40–50 procent av lönekostnaderna med lönesubvention från staten.

Premiering och anställningsförmåner

Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering

Syftet med premiering är att motivera personalen att arbeta enligt strategin och mer resultatinkänt än tidigare. Premieringen bidrar också till arbetshälsan. Riktlinjerna för engångsarvoden uppdaterades 2021 och samtidigt fastställdes maximibeloppet för engångsarvudet. Engångsarvudet ska ha en anslutning till strategiska mål och det ska beviljas så snart som möjligt efter att grunden för premiering har uppfyllts.

Personalförmåner

En enkät om personalförmåner gjordes under våren 2021 eftersom personalen hade gett återkoppling om att personalförmånerna riktades särskilt till dem som varit anställda hos staden under en lång tid. Resultatet av enkäten var att personalen ville ha större satsningar på ePassi. Pengabeloppet som används för personalförmåner kommer att förbli detsamma men utgående från personalenkäten kommer det att riktas mer till ePassi. I enlighet med personalsektionens beslut kommer från och med 1.1.2022 saldot i ePassi att höjas med 50 euro per år, dvs. till 150 euro per person om året.

Staden uppmuntrar dessutom personalen att välja kollektivtrafiken för resorna mellan hemmet och arbetsplatsen genom att ge en förmån på 110 euro om året för arbetsresor. Av stadens personal använde 752 ePassi under 2021 med sammanlagt 166 564 euro. Av detta gick 32 procent åt till motionstjänster, 18 procent till kulturtjänster, 17 procent till välmåendetjänster och 33 procent till arbetsresor.

Personalen belönades för det utmanande året med coronapandemin med en engångssumma på 100 euro som lades till ePassi 1.7.2021.

Personalen har fortfarande möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet. Dessutom erbjöds personalen möjligheten till en tjänstecykel sommaren 2021 som den andra kommunala organisationen i Finland.

Uppvaktning av anställda

Anställda som varit länge i tjänst fick Finlands Kommunförbunds förtjänsttecken, antingen i guld eller silver.

Dessutom uppvaktade arbetsgivaren anställda med en gåva på 50- och 60-årsdagarna och då anställda avgick med ålderspension. Personer som har rätt till gåvor kan 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 anställningstid på 20, 30 och 40 år hos Grankulla stad.

Tjänstebostäder

Grankulla stad har totalt 75 tjänstebostäder, av vilka 23 är direktägda, 30 i fastighetsaktiebolag och 22 uthyrda i andra hand (KEVA¹).

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

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 2021 ingår bl.a. följande:

- Regelbundna chefsforum
- Regelbunden Pulssi-enkät
- Arbetsplatsutredningar i bildningens enheter
- Utveckling av sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen
- Upprättande av anvisningar för introduktion och satsningar på introduktion för nya medarbetare

PULSSI-enkäten

Under året fortsatte Pulssi-enkäten som mäter personalens välmående, tillfredsställelse med arbetet och åsikter om chefernas arbete. Pulssi-mätningen gjordes i februari, april och september. I november 2021 genomfördes Kevas arbetshälsoenkät.

Målet med Pulssi-enkäten var 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 2021 låg mellan 4,49–4,52, på skalan 1–6 (året innan 4,31–4,52). Enkäten besvaras via en länk som sänds till de anställdas e-postadress på arbetet. Resultaten i NPS-indexet var följande för sektorerna (inom parentes resultatet 2020): bildningen 14 (1), social- och hälsovården 1 (0), samhällstekniken 10 (23) och allmänna förvaltningen 42 (28).

Distansarbete

Stadens anvisningar om distansarbete under normala förhållanden uppdaterades på hösten 2020 men tillämpades endast under en del av året 2021 på grund av nationella rekommendationer för distansarbete. Andelen distansarbete är avsevärt högre än under tiden före pandemin. I Grankulla görs upp ett avtal om distansarbete med alla som arbetar på distans även ibland. Under 2021 gjordes 102 avtal om distansarbete.

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

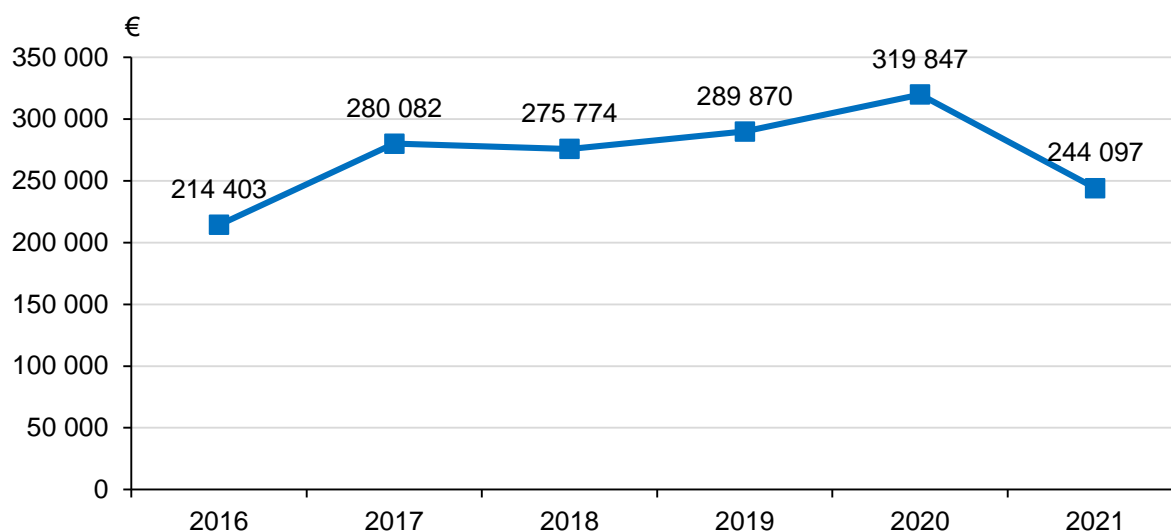
Enligt lagen om företagshälsovård ska arbetsgivaren tillhandahålla företagshälsovård, som främjar förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till arbetet, hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön, verksamheten bland de anställda samt de anställdas hälsa och arbets- och funktionsförmåga. 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. Fram till slutet av 2021 fungerade Läkarcentralen Aava vid verksamhetsstället i Hagalund som tjänsteleverantör för företagshälsovården.

Avtalet om företagshälsovård ska konkurrensutsättas regelbundet. Personalsektionen beslutade att konkurrensutsätta företagshälsojänster på samma nivå som tidigare och konkurrensutsättningen genomfördes sommaren 2021. Pihlajalinna Ab valdes till tjänsteleverantör för företagshälsovården från och med 1.1.2022.

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 missbruksskador, 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 uppgick 2021 till 244 097 euro. Den väsentliga budgetöverskridningen föregående år berodde på coronatester som 2021 inte längre köptes via företagshälsovården.



Figur 14: Kostnader för personalens företagshälsovård 2016–2021

De mål som sattes upp i verksamhetsplanen för företagshälsovården 2021 var bl.a. minskning av psykosociala belastningsfaktorer och sjukfrånvaro samt stöd för delvis arbetsförmögna anställda i arbetet och tidig upptäckt.

De uppsatta målen uppnåddes rätt bra på basis av de uppsatta mätarna. Sjukfrånvaron minskade jämfört med tidigare år och samtal om arbetsförmågan fördes cirka 30 gånger.

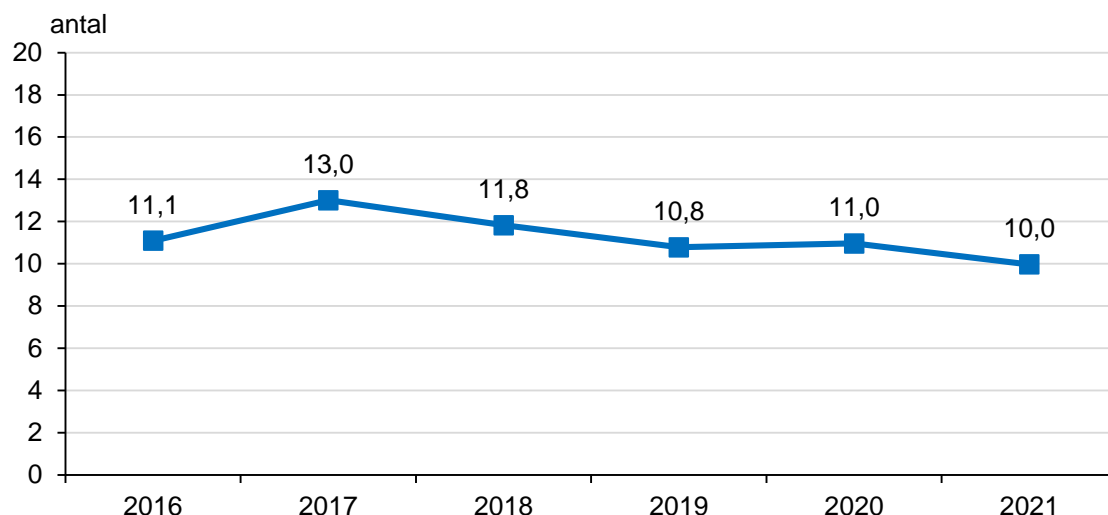
Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron minskade jämfört med året innan och var tydligt lägre än genomsnittet för kommunsektorn.

Tabell 4: Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis 2021²

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	999	94	10,6
Social- och hälsovård	2 750	231	11,9
Samhällsteknik	328	76	4,3
Bildning	5 135	523	9,8
TOTALT	9 212	924	10,0

² Antalet personer omfattar alla anställda, inklusive de som slutat under året.



Figur 15: Sjukfrånvarodagar per person 2016–2021

Liksom tidigare år var de främsta orsakerna till arbetsförmåga sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och mentala problem.

Tabell 5: Olika långa sjukledigheter per sektor 2021, 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	139	71	121	23	214	21	220	10	305	5	999	130
Social- och hälsovård	586	317	336	62	543	49	585	27	700	13	2 750	468
Samhällsteknik	102	56	88	16	62	5	76	4	0	0	328	81
Bildning	1 425	771	843	164	806	73	975	47	1 086	22	5 135	1 077
TOTALT	2 252	1 215	1 388	265	1 625	148	1 856	88	2 091	40	9 212	1 756

Enligt Grankulla stads modell 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 sjukledigt utan läkarintyg två dagar åt gången 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.

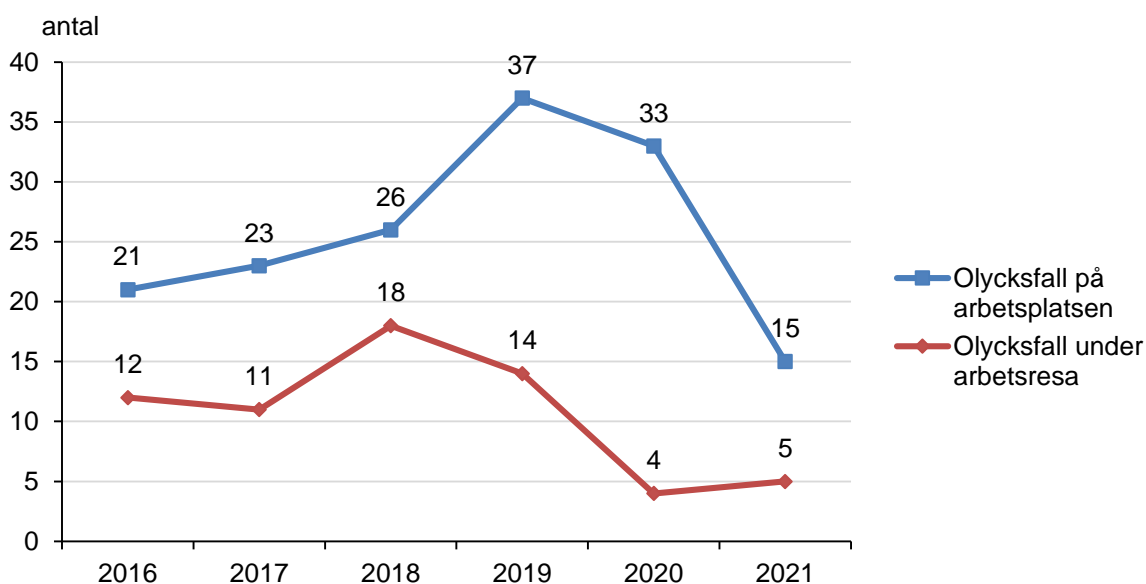
Arbetarskyddskommittén fungerar som samarbetsorgan mellan arbetsgivaren och personalen i arbetarskyddsfrågor. Personaldirektören är även stadens arbetarskyddschef.

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 bildningen.

Olycksfall i arbetet

Antalet olycksfall i arbetet har minskat avsevärt sedan 2020. Orsaken till den positiva utvecklingen är delvis ökat distansarbete. År 2021 inträffade 15 olycksfall i arbetet (året innan 33 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 5 (året innan 4 st.).



Figur 16: Olycksfall i arbetet och under arbetsresor 2016–2021

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 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, personalpolitik och uppdatering av olika verksamhetsanvisningar. Med huvudförtroendemännen behandlades också bl.a. grunderna för beviljande av premiering och rekryteringstillägg. 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.

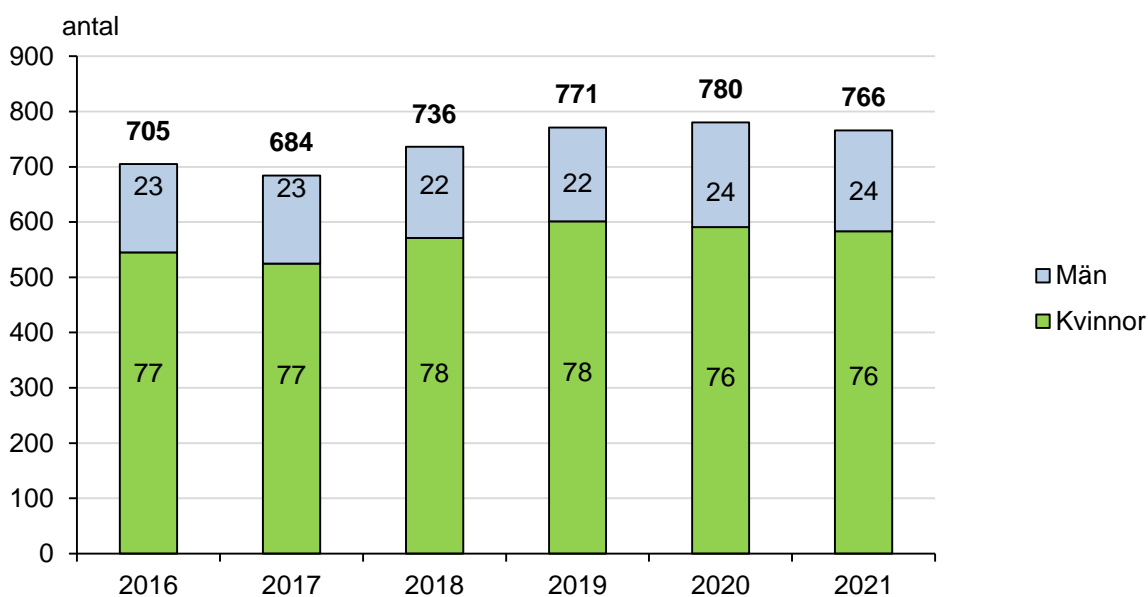
Med jämställdhet mellan kvinnor och män avses att alla behandlas jämlikt oberoende av kön i olika situationer i det dagliga arbetslivet. Kvinnor och män har samma förmåner, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

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

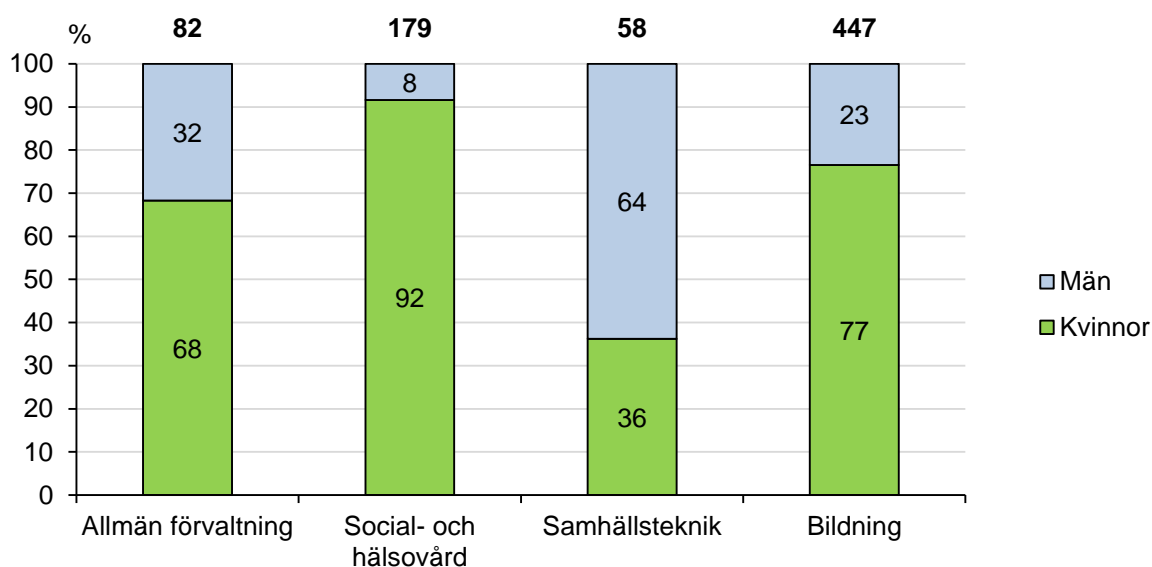
Syftet med att integrera jämställdheten mellan könen är dels att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning och allt beslutsfattande på arbetsplatsen som rör personalen och arbetsmiljön, dels att det ska utvecklas sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder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

Av de anställda var 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 2016–2021



Figur 18: Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna 2021

Genomslag

Personalberättelsen utgör ett sammandrag av det gångna årets personalnyckeltal och personalpolitiska åtgärder. Genomslag bedöms utgående från bl.a. hur staden har lyckats med att utveckla personalens kunnsande och välbefinnande och med att utveckla verksamhetssätt och -processer. Därtill bör man bedöma hur de uppkomna personalpolitiska utmaningarna har bemötts.

År 2021 präglades stämningen av coronapandemin. Detta påverkade framför allt social- och hälsovårdens enheter. Enheterna inom bildningen måste också hitta nya lösningar på de frågor som pandemin orsakade. Det exceptionella året hade en tydlig påverkan på personalens välbefinnande och arbetsbelastning inom dessa sektorer. Arbetsplatsutredningarna syftade till att rikta nödvändiga stödåtgärder till dessa enheter.

På basis av Pulssi-enkäterna och Kevas arbetshälsoenkät finns det fortfarande utrymme för utveckling av sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen och återkoppling i stadens alla enheter. Det är viktigt att fortfarande satsa på utveckling av ledarskap och relationer mellan arbetsgemenskaperna. Vad gäller premiering har verksamhetsmodellerna uppdaterats och ett rekryteringsstillägg har införts för att säkerställa rekrytering inom sektorerna som lider av personalbrist.