

# PERSONALBERÄTTELSEN 2022



**KAUNIAISTEN KAUPUNKI** **GRANKULLA STAD**

Stadsfullmäktige 19.6.2023

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
Stadens strategi och personalpolitiska mål.....	3
Organisation.....	4
Personalsektionen.....	4
<b>Personal, hela staden</b> .....	<b>5</b>
Personalomsättning.....	8
<b>Kompetens- och prestationsledning</b> .....	<b>9</b>
Personalutbildning.....	9
<b>Avlöning och premiering</b> .....	<b>11</b>
De kommunala avtalen.....	11
Personalkostnader.....	12
Lönesubvention och sysselsättning .....	12
Premiering och anställningsförmåner .....	12
Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering.....	12
Personalförmåner.....	13
Uppvakning av anställda .....	13
Tjänstebostäder .....	13
<b>Arbetshälsa</b> .....	<b>14</b>
PULSSI-enkäten.....	14
Distansarbete .....	14
Företagshälsovården.....	15
Sjukfrånvaro .....	16
Arbetarskyddsverksamhet .....	17
Olycksfall i arbetet .....	18
<b>Samarbete</b> .....	<b>18</b>
<b>Jämlikhet, likabehandling och mångfald</b> .....	<b>19</b>
<b>Genomslag</b> .....	<b>21</b>

## Inledning

Personalberättelsen, som godkänns i anslutning till budgeten, fastställer ramarna för varje verksamhetsår. Förutom rätt riktade personalresurser är det viktigt att säkerställa att arbetsgemenskaperna fungerar väl bland annat 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 verksamhetsätt.

Året 2022 har varit förändringarnas år, då Grankulla förberedde överföringen av social- och hälsovårdens verksamhet till välfärdsområdet samt stadens nya riktning och kultur. Förberedelsearbetet inför välfärdsområdet belastade särskilt allmänna förvaltningen. År 2022 tog staden i bruk Sarastia 365-programmet och avstod samtidigt från det gamla HR-systemet. Projektet med det nya informationssystemet har varit komplext och projektet kommer att fortsätta under år 2023. Under året förbereddes och godkändes Grankulla stads nya strategi 2023–2030.

Det goda sysselsättningsläget i Finland påverkade också Grankulla. Avgångsomsättningen bland personalen inom kommunsektorn ökade, vilket syntes även i Grankulla. Rekryteringen av ny personal var svårare än tidigare år och därför fortsatte staden att använda rekryteringstillägget för de arbetsuppgifter som det var utmanande att rekrytera ny personal till. Trots ett år av förändring berättar statistiken att ledarskapet varit lyckat samt att arbetstagarna är kunniga och känner engagemang för arbetsgivaren. Det här utgör en god grund för vårt fortsatta arbete. Tack till alla er som gjort hela det goda resultatet år 2022 möjligt.

Maari Valli  
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, servicenivån, 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 verksamhetssätt är det också viktigt att uppdatera olika verksamhetsmodeller och anvisningar. Detta arbete har fortsatt under 2022.



## Organisation

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



**Figur 1:** Grankulla stads organisationsschema år 2022

Personalenheten ansvarar inom Grankulla stad bland annat för att verkställa personal- och lönepolitiken; utveckla ledningen och personalen, för 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*

Lauri Ant-Wuorinen, ordförande  
Johan Johansson, vice ordförande  
Suvi Kiesiläinen

### *Personliga ersättare*

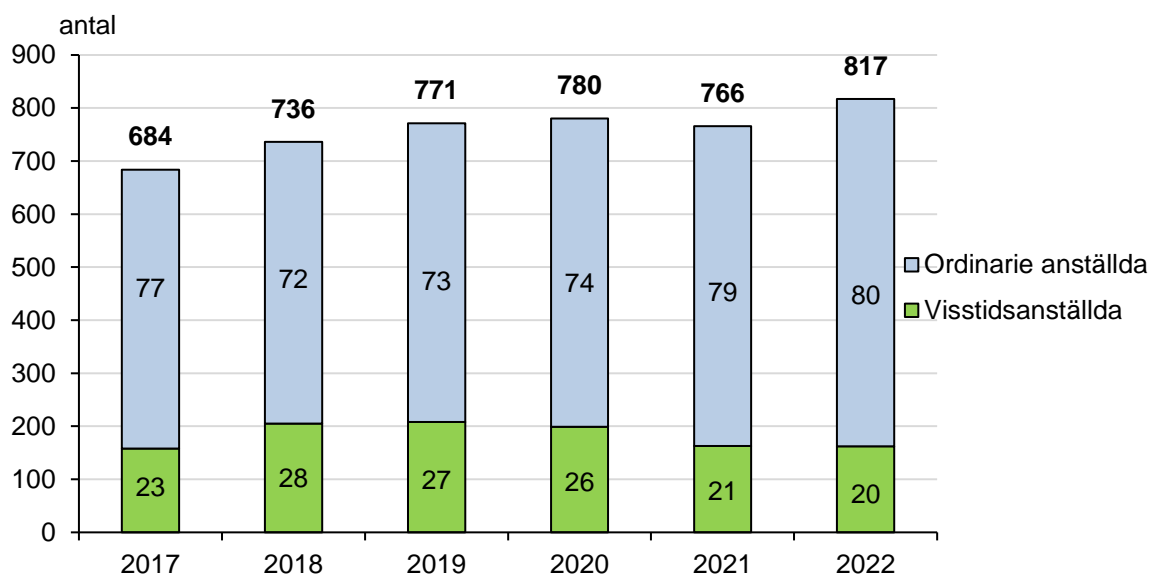
Mikko J. Salminen  
Veronica Rehn-Kivi  
Susanna Westermarck

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

## Personal, hela staden

Antalet anställda **31.12.2022 var 817** (året innan 766). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (80 %) och visstidsanställningar (20 %) som var i kraft den dagen.

I antalet anställda ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12.2022. Således är till exempel alla familjelediga och deras vikarier medräknade. Även alla ordinarie anställda vars provotid ännu pågår ingår i statistiken som visstidsanställda.

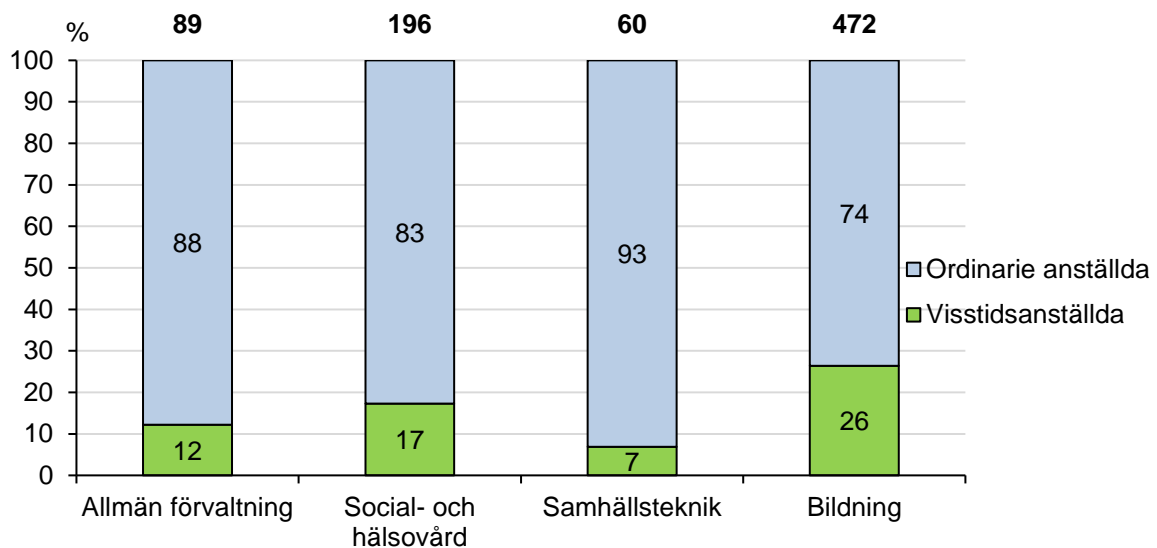


**Figur 2:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen åren 2017–2022

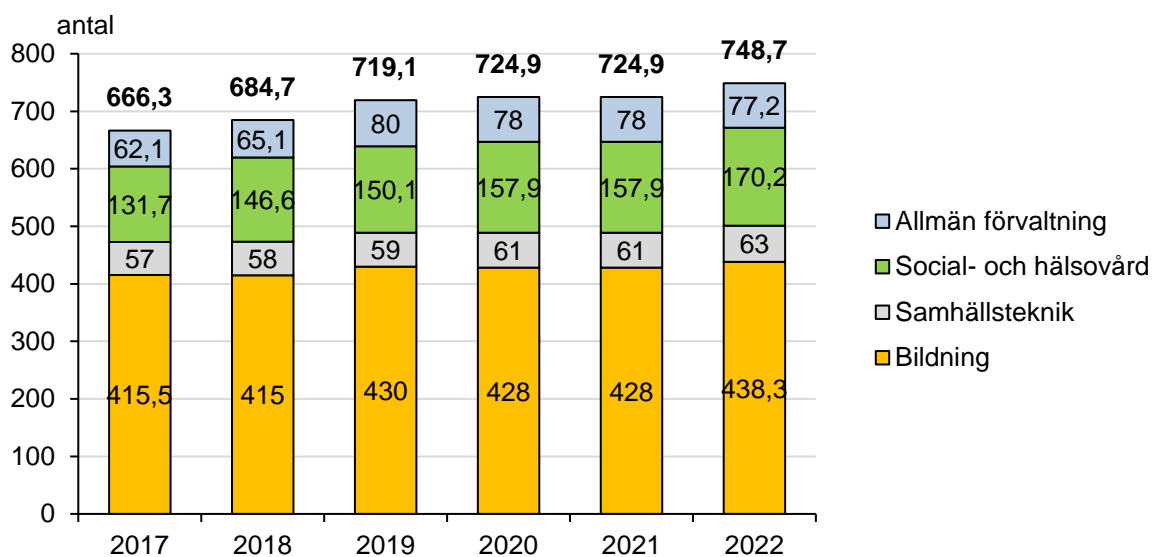
Staden tillämpar inte ett regelrätt förfarande med rekryteringstillstånd. I stället fattar stadsdirektören beslut om inrättande av visstidsbefattningar och anställning till projekt eller andra sådana uppgifter av tillfällig karaktär eller på bestämd tid som inte ingår i personalplanen som har godkänts 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 (80 %) 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 kollektivavtalet 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.

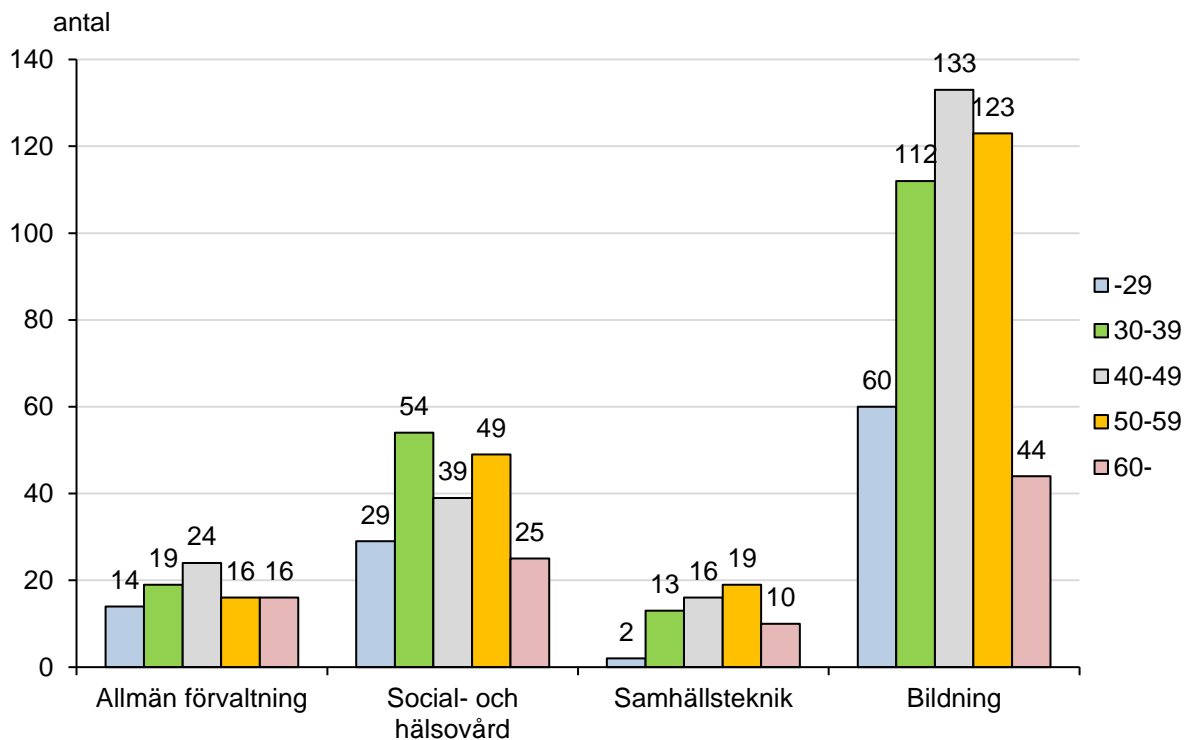


**Figur 3:** Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen sektorsvis år 2022

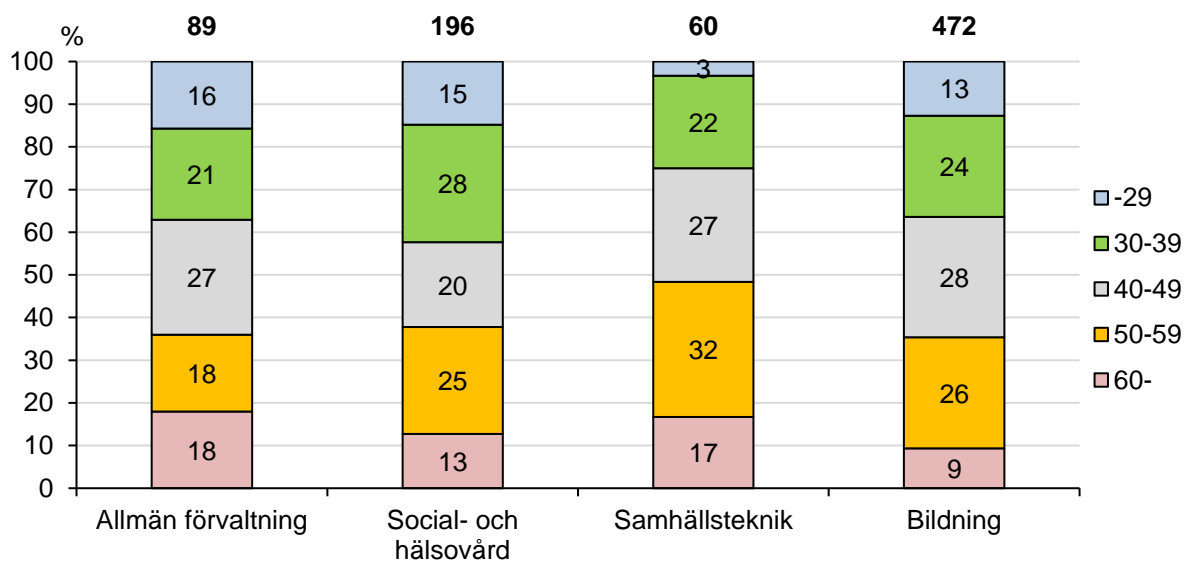


**Figur 4:** Antal befattningar åren 2017–2022

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 bland annat framtida pensioneringar.



**Figur 5:** Personalens åldersfördelning (antal) sektorsvis år 2022

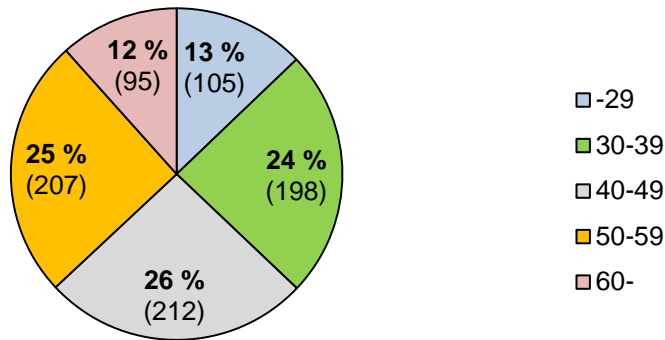


**Figur 6:** Personalens åldersfördelning (%) sektorsvis år 2022

Personalens medelålder är 44,4 var år. I personalen är åldersgrupperna 30–39 år, 40–49 år och 50–59 år nästan lika stora (24–26 %).

I slutet av 2022 hade 9,2 procent av den ordinarie personalen något annat språk än finska eller svenska som modersmål.





**Figur 7:** Personalens åldersfördelning år 2022

## Personalomsättning

Avgångsomsättningen ökade 2022 jämfört med föregående år. Avgångsomsättningen 2021 var 12,6 procent jämfört med 15,4 procent år 2022. 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 år 2022

	Ordinarie		Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	antal	(antal)
Allmän förvaltning	76	22,4	(17)	3,9	(3)	
Social- och hälsovård	157	24,2	(38)	3,8	(6)	
Samhällsteknik	57	8,8	(5)	1,8	(1)	
Bildning	365	11,2	(41)	0,5	(2)	
<b>TOTALT</b>	<b>655</b>	<b>15,4</b>	<b>(101)</b>	<b>1,8</b>	<b>(12)</b>	

**Tabell 2:** Avgångsomsättning (ordinarie personal) och pensioneringarnas andel av den åren 2017–2022

	Ordinarie		Avgångsomsättning		Pensionerade	
	antal	%	(antal)	%	(antal)	
2022	655	15,4	(101)	1,8	(12)	
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)	

Kommunalt anställda får i nuläget gå i ålderspension i åldern 63–68 enligt eget val. Under år 2022 gick tolv av Grankulla stads anställda i ålderspension. Deras medelålder var 66,2 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 27 gånger under år 2022.

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 blivit sjukpensionerade, och frekvensen av pensioneringar till följd av minskad arbetsförmåga har i Grankulla legat under Kevas prognos.

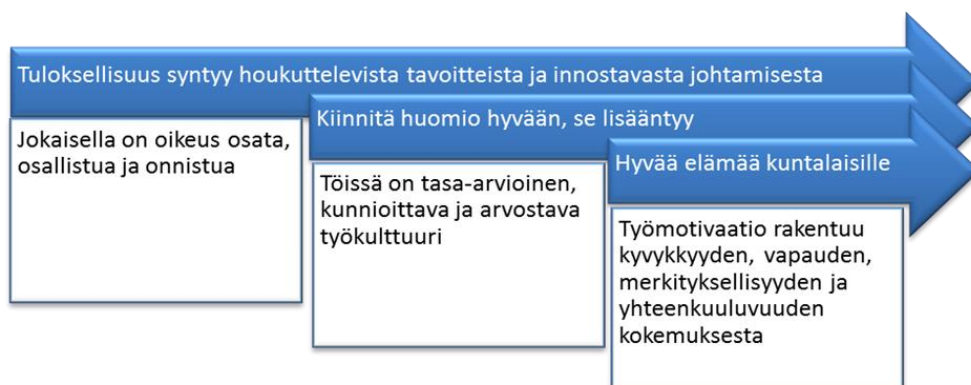
## Kompetens- och prestationsledning

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 verksamhets sätt 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

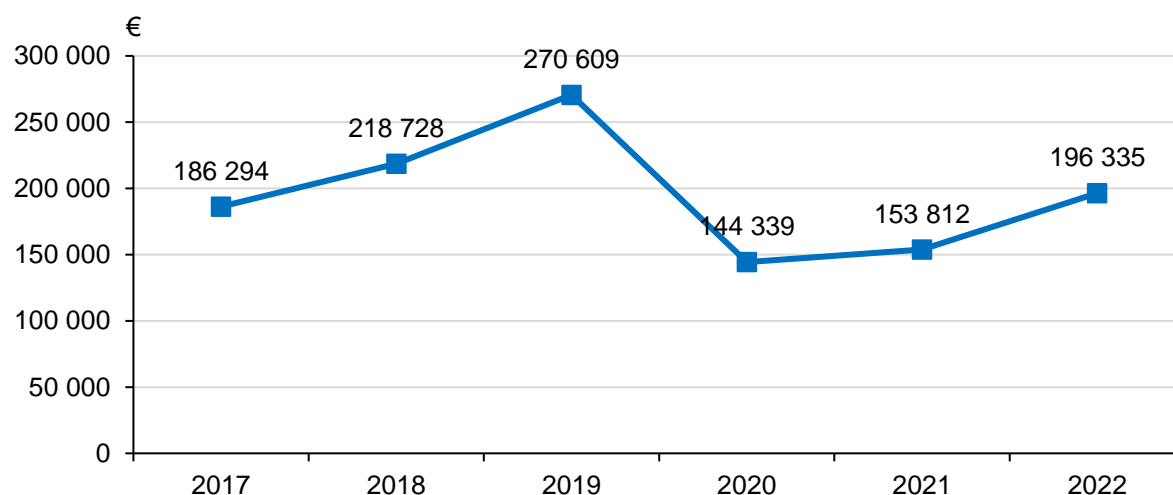


## Personalutbildning

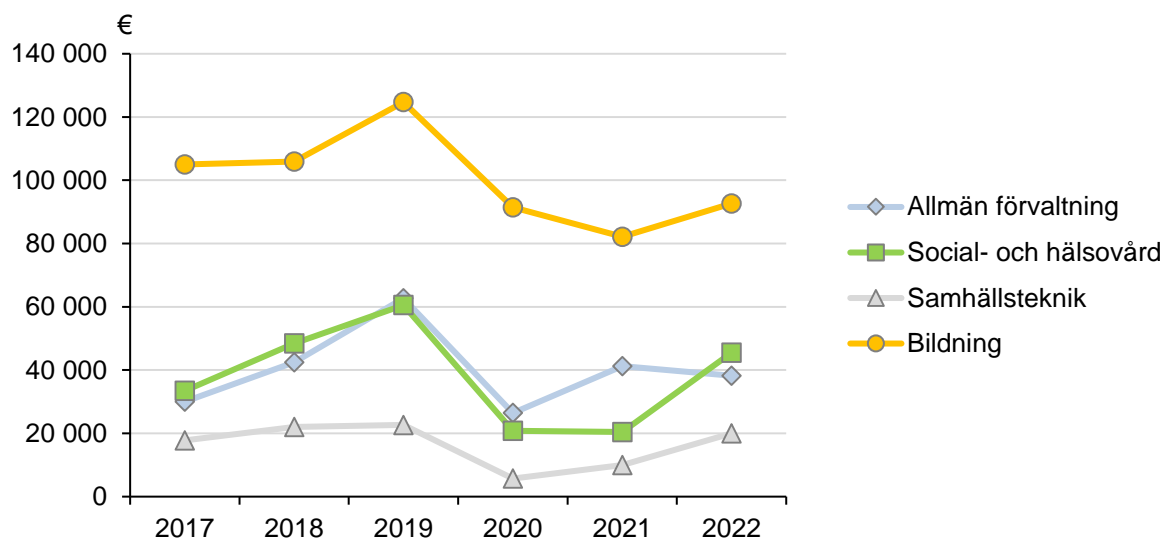
Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen har varit i kraft sedan 2014. Arbetslöshetsförsäkringsfonden ersätter arbetsgivaren för en del av lönekostnaderna för tre dagar per person. Målet är att varje anställd ska delta i utbildning som upprätthåller och uppdaterar hens kunskaper 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 2022 fick Grankulla stad 17 899 euro i utbildningsersättning (19 295 euro året innan). År 2022 uppgick antalet dagar som berättigade till utbildningsersättning till sammanlagt 802, och de fördelades mellan sektorerna på följande sätt: allmänna förvaltningen 74, social- och hälsovården 243, samhällstekniken 45 och bildningen 440.



**Figur 8:** Kostnaderna för personalutbildning åren 2017–2022



**Figur 9:** Kostnaderna för personalutbildning sektorsvis åren 2017–2022

Antalet utbildningsdagar steg år 2021 jämfört med året innan då de flesta utbildningar hölls på distans på grund av den rådande coronasituationen.

Personalenheten ordnade centraliserat utbildningar i ledarskap och chefsarbete samt språkutbildningar för personalen. För att stödja ledarskap och chefsarbete fortsatte de regelbundna chefsforumen vars syfte är att stärka chefsarbetet. Samarbetet kring

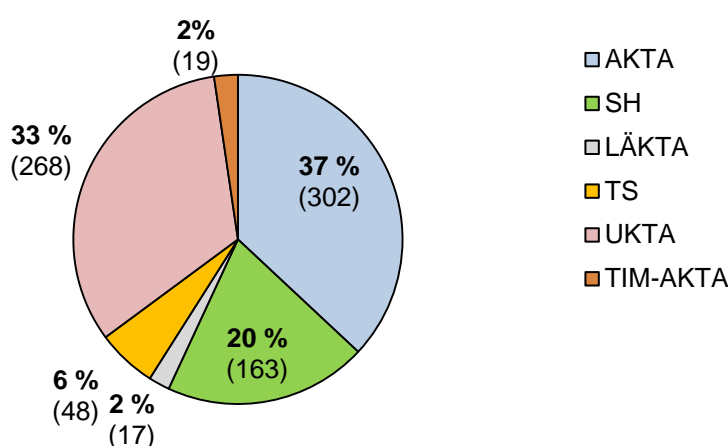
utbildningen för specialyrkesexamen i ledarskap (KuntaProJohtaja) fortsatte med Omnia och Perho PRO Liiketalousopisto.

Språkkurserna 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 överenskommits 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 10:** Personal i Grankulla som omfattas av de kommunala avtalen år 2022

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 bland annat 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 bland annat den allmänna lönenivån på orten och inom branschen i fråga. Dessutom betalas arbetserfarenhetstillägg.

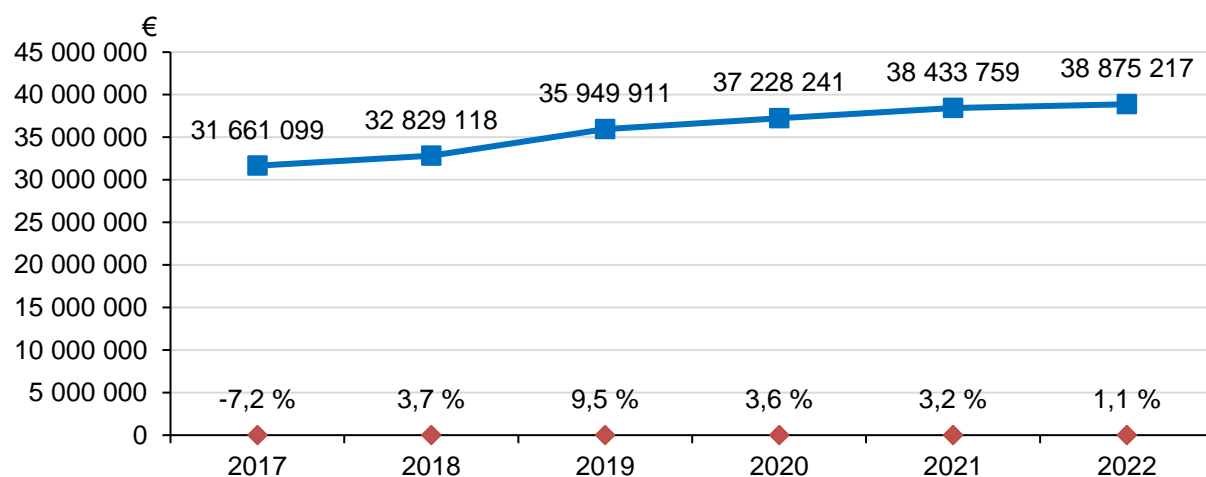
Det lokala bedömningssystemet för utbetalning av individuellt tillägg förnyades 2021. Grunder för utbetalning av individuellt tillägg kan – vid sidan av yrkeskompetens och hur man klarar av arbetet – vara resultatbringande arbete, mångkunnighet, specialfärdigheter, samarbets- och initiativförmåga samt utvecklingsiver.

## Personalkostnader

Kollektivavtalet för kommunsektorn är i kraft 1.5.2022–30.4.2025. Den allmänna förhöjningen enligt AKTA var 2 procent 1.6.2022 då även minimilönen i § 3 i kapitlet om löner fastslogs till 1 699,91 euro. Den centraliserade potten på 0,5 procent fördelades som en allmän förhöjning 1.10.2022.

**Tabell 3:** Personalutgifterna år 2022

	BS 2021	BU 2022	BS 2022	BS/BU Skillnad 2022	BS/BU Utfall i-% 2022
Allmän förvaltning	-4 019 223	-4 235 758	-3 972 388	263 370	93,8 %
Social- och hälsovård	-10 076 350	-10 507 374	-9 742 531	764 843	92,7 %
Samhällsteknik	-3 483 978	-3 965 954	-3 458 529	507 425	87,2 %
Bildning	-20 854 208	-22 886 247	-21 701 769	1 184 478	94,8 %
TOTALT	-38 433 759	-41 595 333	-38 875 217	2 720 116	93,5 %



**Figur 11:** Personalkostnaderna åren 2017–2022

## Lönesubvention och sysselsättning

Staden anställde år 2022 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 resultatriktat än tidigare. Premieringen bidrar också till arbetshälsan. Riktlinjerna för

engångsarvoden uppdaterades 2021 och samtidigt fastställdes maximibeloppet för engångsarvodet. Engångsarvodet 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 det årliga saldot i ePassi att höjas från och med 1.1.2022 med 50 euro, 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 789 ePassi under år 2022 med sammanlagt 153 411 euro. Av detta gick 26 procent åt till motionstjänster, 19 procent till kulturtjänster, 14 procent till välmåendetjänster och 41 procent till arbetsresor.

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

### **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-årsdagar 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 så kallad premieledighet beviljas på grundval av anställningstid på 20, 30 och 40 år hos Grankulla stad.

### **Tjänstebostäder**

Grankulla stad har totalt 44 tjänstebostäder, av vilka 22 är direktägda i fastighetsaktiebolag och 22 uthyrda i andra hand (KEVA<sup>1</sup>).

---

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

## 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 som personalsektionen godkände för året 2021 ingår bland annat 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 att vidta förebyggande åtgärder och att reagera snabbt.

Enkäten besvaras via en länk som sänds till de anställdas e-postadress på arbetet. Resultaten i eNPS-indexet år 2022 var följande för sektorerna (inom parentes resultatet år 2021): bildningen 29 (14), social- och hälsovården 20 (1), samhällstekniken 5 (10) och allmänna förvaltningen 48 (42).

### Distansarbete

Stadens anvisningar om distansarbete under normala förhållanden uppdaterades på hösten 2020. Andelen distansarbete är avsevärt högre än under tiden före pandemin. I Grankulla görs ett avtal om distansarbete med alla som arbetar på distans även om det är sporadiskt.

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.

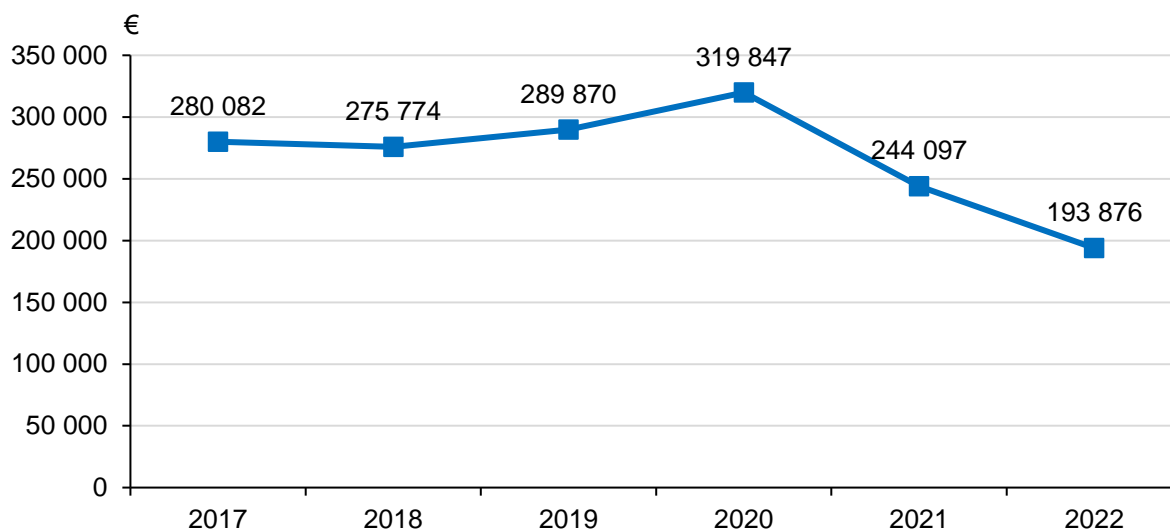
Den företagshälsovård som staden tillhandahåller fokuserar på förebyggande företagshälsovård och uppmärksammande av problem som rör arbetsförmågan. Fram till slutet av 2021 fungerade Läkarcentralen Aava vid verksamhetsstället i Hagalund som tillhandahållare av företagshälsovård.

Avtalet om företagshälsovård ska konkurrensutsättas regelbundet. Personalsektionen beslutade att konkurrensutsätta företagshälsojästerna på samma nivå som tidigare och konkurrensutsättningen genomfördes sommaren 2021. Pihlajalinna Ab valdes till tillhandahållare av företagshälsovård 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 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 uppgick år 2022 till 193 876 euro. Den väsentliga budgetöverskridningen föregående år berodde på coronatester som 2021 inte längre köptes från företagshälsovården.





**Figur 12:** Kostnader för personalens företagshälsovård åren 2017–2022

De mål som sattes upp i verksamhetsplanen för företagshälsovården år 2022 var bland annat 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 27 gånger.

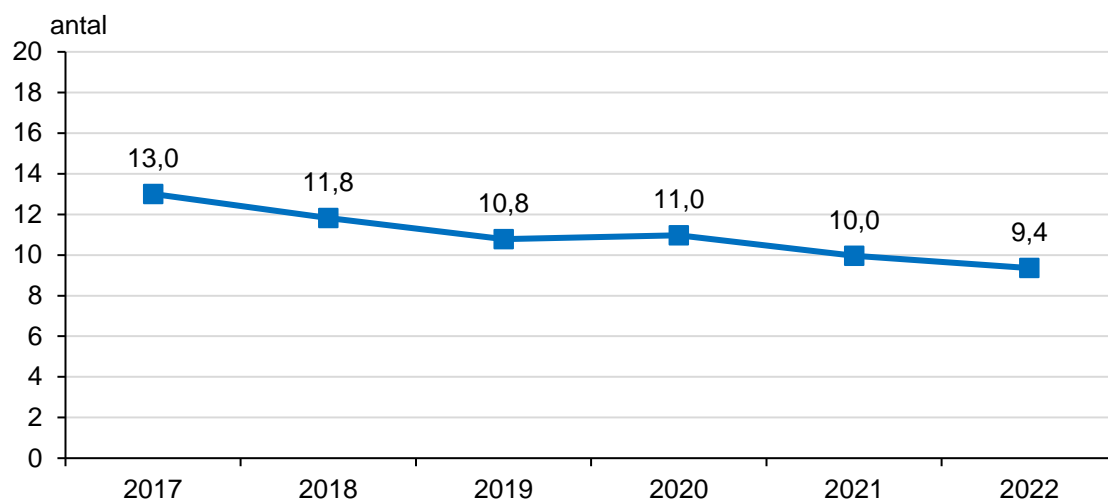
## Sjukfrånvaro

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

**Tabell 4:** Sjukfrånvarodagar per person sektorsvis år 2022<sup>2</sup>

	Sjukfrånvarodagar	Personer	Dagar/person
Allmän förvaltning	957	98	9,8
Social- och hälsovård	2 245	246	9,1
Samhällsteknik	453	69	6,6
Bildning	5 824	600	9,7
<b>TOTALT</b>	<b>9 479</b>	<b>1013</b>	<b>9,4</b>

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



**Figur 13:** Sjukfrånvarodagar per person under 2017–2022

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

**Tabell 5:** Olika långa sjukledigheter per sektor, antal dagar och gånger år 2022

	1–3 dagar		4–7 dagar		8–14 dagar		15–30 dagar		över 30		Alla	
	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr	Tot.	Ggr
Allmän förvaltning	343	166	180	36	147	14	51	3	236	4	957	223
Social- och hälsovård	680	357	446	86	390	38	379	18	350	8	2 245	507
Samhällsteknik	187	94	119	22	127	12	20	1	0	0	453	129
Bildning	2	1 069	1 403	278	905	86	646	34	854	13	5 824	1 480
<b>TOTALT</b>	<b>3</b>	<b>1 686</b>	<b>2 148</b>	<b>422</b>	<b>1 569</b>	<b>150</b>	<b>1 096</b>	<b>56</b>	<b>1 440</b>	<b>25</b>	<b>9 479</b>	<b>2 339</b>

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 ständigt ska utvärdera och utveckla sin egen

verksamhet, arbetsmiljö och personal. Verksamheten, arbetsmiljön och personalen utvecklas på ett sätt som är gynnsamt och hållbart med 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 psykiska hälsa.

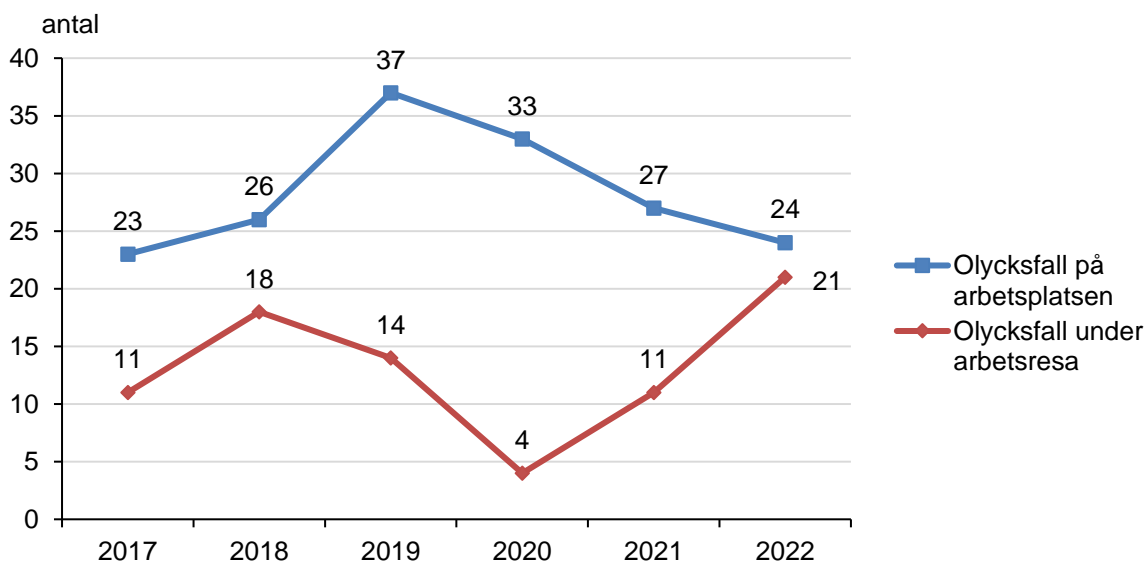
Arbetarskyddskommittén fungerar som samarbetsorgan mellan arbetsgivaren och personalen i arbetarskyddsfrågor. Personaldirektören är även stadens arbetarskyddschef.

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

Under året gjorde arbetarskyddet arbetsplatsutredningar inom bildningen.

## Olycksfall i arbetet

Antalet olycksfall i arbetet har minskat avsevärt sedan år 2020. Orsaken till den positiva utvecklingen är delvis ökningen av distansarbete. År 2022 inträffade 24 olycksfall i arbetet (året innan 27 st.). Antalet olycksfall under arbetsresor var 21 (året innan 11 st.).



**Figur 14:** Olycksfall i arbetet och under arbetsresor åren 2017–2022

## 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 anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Personalplanen ingår i budgetboken och användningen av de andra anställningsformerna per 31.12 rapporteras årligen i personalberättelsen.

Enligt lagen behandlas i samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen 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 bland annat budgeten, personalpolitik och uppdatering av olika verksamhetsanvisningar. Med huvudförtroendemännen behandlades också bland annat 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.

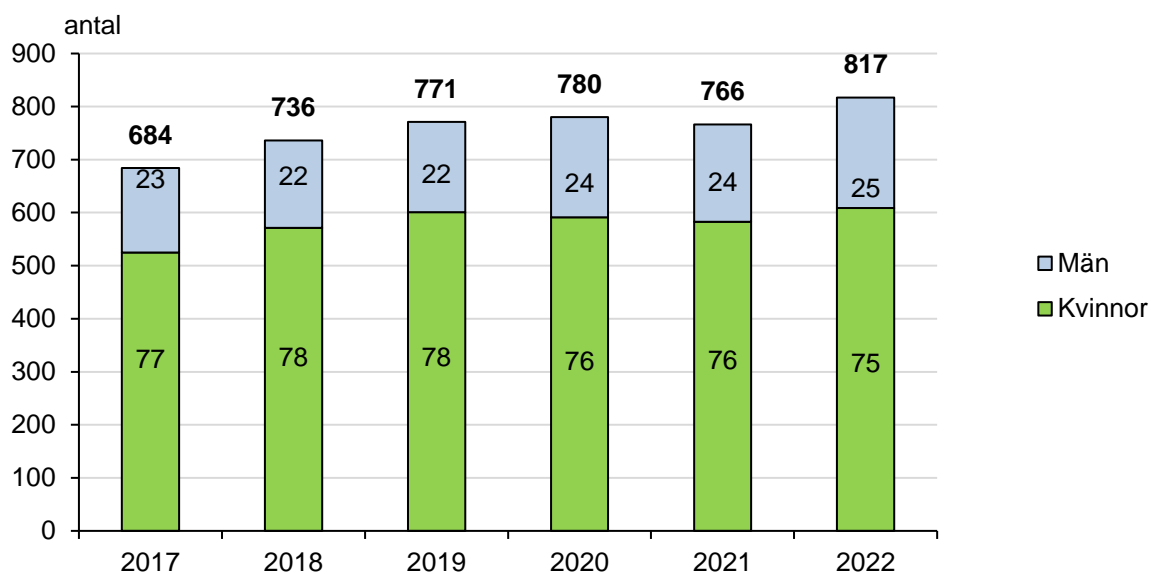
Med jämställdhet mellan kvinnor och män avses att alla behandlas jämlikt oberoende av kön i olika situationer i det dagliga arbetslivet. Kvinnor och män har samma förmåner, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

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 bland annat kön, ålder, etnisk bakgrund och politisk verksamhet.

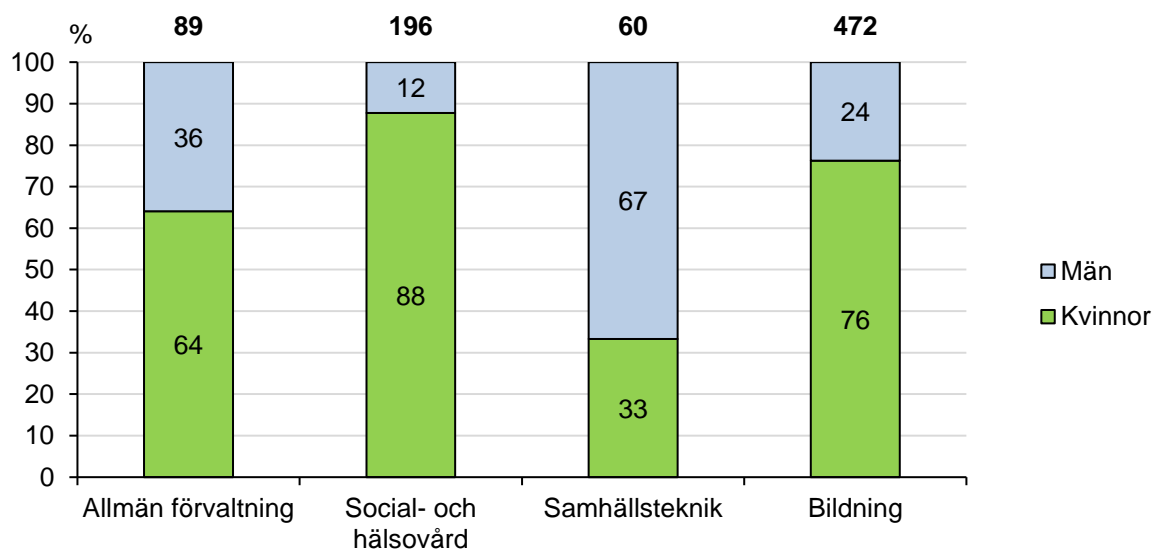
Syftet med att integrera jämställdheten mellan könen är dels att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning och allt beslutsfattande på arbetsplatsen som rör personalen och arbetsmiljön, dels att vi ska utveckla sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder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

Av de anställda var 75 % kvinnor och 25 % män.

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



**Figur 15:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen åren 2017–2022



**Figur 16:** Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i de olika sektorerna år 2022

## Genomslag

Personalberättelsen utgör ett sammandrag av det gångna årets personalnyckeltal och personalpolitiska åtgärder. Genomslag bedöms utgående från bland annat hur vi har lyckats med att utveckla personalens kunnande och välbefinnande samt med att utveckla verksamhetsprocesserna och verksamheten. Därtill bör vi bedöma hur de uppkomna personalpolitiska utmaningarna har bemötts.

Året 2021 präglades stämningen fortfarande av coronapandemin. Detta påverkade framför allt social- och hälsovårdens enheter. Enheterna inom bildningen måste också överväga nya lösningar på de frågor som pandemin orsakat. Det exceptionella året hade en tydlig påverkan på personalens välbefinnande och arbetsbelastning i dessa sektorer. Arbetsplatsutredningarna syftade till att rikta nödvändiga stödåtgärder till dessa enheter. Året 2022 var ett förändringarnas år då vi förberedde oss på överföringen av social- och hälsovårdstjänsterna till välfärdsområdet. Förberedelserna krävde ansträngningar särskilt av allmänna förvaltningen.

På basis av Pulssi-enkäterna och Kevas tidigare arbetshälsoenkät finns det fortfarande utrymme för utveckling av sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen och återkoppling på stadsnivå. Det är viktigt att fortfarande satsa på utveckling av ledarskapet och av relationerna mellan arbetsgemenskaperna. Vad gäller premiering har verksamhetsmodellerna uppdaterats och ett rekryteringsstillägg har införts för att säkerställa rekryteringen inom sektorerna som lider av personalbrist.