

Grankulla stads personalprogram 2027–2029

Personalsektionen godkänt 15.9.2026 § 5

Utgångsläget för personalprogrammet

Grankulla stad lever i en tid där kommunsektorn ändras snabbt. Arbetet, tjänsterna och människornas behov ändras och samtidigt blir också det dagliga arbetet annorlunda. Mitt i förändringen vill vi hålla fast vid det som är viktigast: människorna, ett smidigt arbete och en betydelsefull vardag.

Vårt mål är att varje anställd kan göra sitt arbete i tydliga roller, med fungerande verktyg och i gott samarbete med andra. Digitalisering och teknologi har inget egenvärde, utan deras uppgift är att underlätta vardagen, stödja kompetensen och lämna mer plats för mänskliga möten och effektfullt arbete.

Vi utvecklar arbetet och ledarskapet tillsammans med personalen. Vi lyssnar på erfarenheter från arbetsvardagen, stärker kompetensen och bygger tillvägagångssätt som stöder framgång i en föränderlig verksamhetsmiljö. Vi genomför ändringarna kontrollerat, öppet och med respekt för varandra.

Vi vill vara en ansvarsfull, människovänlig och flexibel arbetsgivare. Vi stöder balansen mellan arbete och privatliv, tar hand om arbetshälsan och utvecklar belöningssystemet och premieringarna på ett rättvist sätt. Personalens röst hörs både i beslutsfattandet och i diskussionerna i vardagen.

I Grankulla är allas arbete värdefullt. Vi bygger tillsammans en arbetsplats och en tvåspråkig stad där man kan utvecklas, lyckas och uppleva att arbetet är betydelsefullt, även under förändringar. Personalprogrammet stöder genomförandet av strategin via utveckling av personalen, ledarskapet och arbetsgemenskaperna.

Kestävästi onnellinen – i en lite bättre stad



Kestävästi onnellinen – hållbar lycka innebär i Grankulla en vardag där välbefinnandet bygger på ansvarsfulla val och hållbara lösningar. Det är balans mellan människorna, miljön och ekonomin både i dag och i framtiden.

Lyckan är inte något kortvarigt utan byggs upp av en smidig vardag, högklassig service, gemenskap och möjlighet att vara delaktig och påverka. Hållbarheten säkerställer en smidig vardag även för kommande generationer.

Värderingar



Invånarfokus

I Grankulla är det viktigt att vardagen fungerar på våra båda nationalspråk, finska och svenska.

De bästa resurserna i Grankulla är invånarna, samfunden och företagen.

Invånarnas aktiva delaktighet i att utveckla tjänster och samarbetet med olika partner garanterar framgångsrika tjänster som svarar mot invånarnas behov.



Öppenhet

Stadens öppenhet inom beslutsfattande och kommunikation syns i

organisationen samt i kontakten med invånarna, stadens samarbetspartner och den tredje sektorn.



Gemenskap och jämlikhet

Gemenskap och en genuin sammanhållning är Grankulla stads trumfkort.

Gemenskapen innebär en känsla av delaktighet och trygghet för alla.

Jämlikheten innebär en jämlik behandling av alla Grankullabor och möjligheter att påverka.



Ansvar och hållbarhet

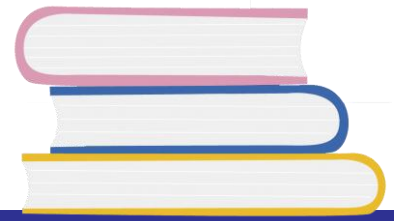
Ansvar och hållbarhet är en del av all verksamhet i staden.

Konsekvensbedömning är en naturlig del av beslutsfattandet.

Ansvar skapar tillit.

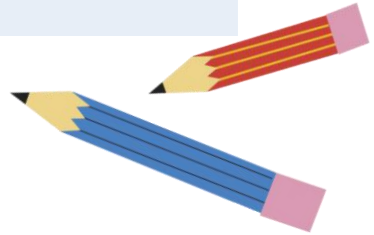
Gyllene regler för chefer:
Effektfullt ledarskap och upplevelse av arbetsgemenskap

Effektfullt ledarskap & det dagliga arbetet	Upplevelse av arbetsgemenskap & kultur
Jag skapar en gemensam riktning och tydliga roller, så att alla känner till sina mål.	Jag skapar tillit och psykologisk trygghet.
Jag leder genom mål och data. Vi följer upp hur arbetet framskrider regelbundet.	Jag lyssnar aktivt och utnyttjar responsen.
Jag möjliggör flexibelt arbete och utveckling av kompetensen.	Jag reserverar tid för ledarskap och människor.
Vi stöder självständighet i arbetet och gemensamt ansvar.	Jag föregår med gott exempel i rätt tid och på ett professionellt sätt.



Gyllene regler för anställda: Vårt sätt att arbeta

Yrkesmässighet & ansvar	Samarbete & verksamhetskultur
Jag håller min kompetens à jour och utvecklar mitt arbete kontinuerligt.	Jag skapar tillit och är pålitlig, uppriktig och öppen.
Jag tar hand om arbets- och kundsäkerheten varje dag.	Jag för fram observationer, utvecklingsidéer och deltar i lösningar.
Jag handlar i enlighet med avtalade spelregler, anvisningar och avtal.	Jag främjar en god anda, samarbete och välbefinnande.
Jag respekterar spelreglerna i arbetslivet och handlar ansvarsfullt även i digitala miljöer.	Jag stöder kollegor och chefer, vi lyckas tillsammans.



Arbetsgivarlöfte:
En bra arbetsplats bidrar till en god vardag



- Hos oss är arbetet inte endast uppgifter utan en möjlighet att påverka människors vardag varje dag. Vi bygger en arbetsplats där kompetens, välbefinnande och en flexibel vardag går hand i hand.
- Vi vill att alla kan utföra sitt arbete väl, utvecklas i sin egen roll och känna sig som en viktig del av gemensam framgång.
- Vi leder arbetet målinriktat och humant. Vi tror på ett öppet samarbete, tillit och på att de bästa lösningarna skapas med gemensamma krafter.
- Vi bygger en kommun för framtiden tillsammans med kunniga och motiverade människor **genom glädje, ansvarsfullhet och effektfullhet.**

Mål 2027–2029



1. Kunnig och välmående personal
2. En attraktiv arbetsgivare med välfungerande ledarskap
3. En resultatrik organisation som leds informationsbaserat
4. En jämlik och engagerande arbetsplats med god sammanhållning

Kunnig och välmående personal

- **Vi stärker kompetensen och välbefinnandet som är grunden till en hållbar och resultatrik verksamhet.**

- Personalen har möjlighet att utvecklas, upprätthålla arbetsförmågan och lyckas i arbetet i en smidig och trygg vardag.
- Vi stöder proaktivt bättre ork i arbetet och skapar förutsättningar för en lång arbetskarriär.



Kunnig och välmående personal

Mål	Metoder	Indikator
De sociala färdigheterna inom arbetsgemenskapen bidrar till att vi når målen	• Utveckling av sociala färdigheter bland personalen • Stöd för att skapa gemenskap och samarbete med arbetsplatsernas särdrag i åtanke • Stärkt interaktion och informationsförmedling	• Personalenkäten: Gemenskap 4,5
Arbetet är säkert och sunt, både psykiskt och fysiskt	• Stöd för bättre ork i arbetet • Vi säkerställer att arbetsmiljön är säker	• Personalenkäten: Uppförande på arbetsplatsen 4,5
Den grundläggande uppgiften är tydlig och betydelsefull	• Tydligare ansvars- och arbetsfördelning genom utveckling av arbetet och uppgifterna	• Personalenkäten: Målinriktning 4,5
Personalens kompetens motsvarar de föränderliga behoven och ger möjlighet till utveckling	• Diskussioner om arbetet, utveckling och förnyelse i mål- och utvecklingssamtalen • Vi säkerställer kompetensen även under förändringar genom att utbilda personalen	• Genomförda mål- och utvecklingssamtal 90 % • Personalenkäten: Motivation 4,5
Förmåga att genomföra reformer	• Vi stärker arbetsenheternas förmåga att utveckla sin egen verksamhet	• Personalenkäten: Arbetets innehåll 4,5

En attraktiv arbetsgivare med välfungerande ledarskap

- **Vi stärker ledarskapet och utvecklar arbetsgivarprofilen systematiskt och effektfullt.**
- Ett gott ledarskap skapar smidiga strukturer för arbetet, bidrar till framgång och stärker tilliten i vardagen.
- Vi bygger en attraktiv arbetsgivarprofil genom att erbjuda en fungerande arbetsmiljö, tydliga mål och möjligheter för utveckling och delaktighet.



En attraktiv arbetsgivare med fungerande ledarskap

Mål	Metoder	Indikatorer
Upplevelse av att ledarskapet är rättvist	• Vi möjliggör en öppen dialog på arbetsplatsen. • Vi förbereder oss på förändringar tillsammans med dem som förändringarna påverkar.	• NPS ledarskap +50
Första linjens chefskap på hög nivå	• Vi säkerställer att stödet för de närmaste cheferna är tillräckligt. • Vi säkerställer att de närmaste cheferna har tillräckligt med tid för chefsarbetet.	• Personalenkäten; ledarskap 5
Medarbetarupplevelse	• Vi satsar på arbete för gemenskapen, utveckling av kompetensen, arbetsredskapen och första linjens chefskap.	• NPS +50

En resultatrik organisation som leds informationsbaserat

- Målet är en organisation där beslutsfattandet baserar sig på aktuell och tillförlitlig information och där strategin, ekonomin och personalen skapar en enhetlig helhet. Verksamheten leds systematiskt med hjälp av mål, indikatorer och framförhållning.
- Centrala utvecklingsmål är stärkande av informationsbaserat ledarskap, utnyttjande av analytik, smidiga serviceprocesser, effektiv inriktning av resurser och chefernas kompetens inom informationsbaserat ledarskap.
- Resultaten följs upp bland annat via indikatorerna för målen för tjänsterna, produktiviteten, användningen av personalresurserna, utnyttjandet av data och kvaliteten på ledarskapet.



En resultatrik organisation som leds informationsbaserat

Mål	Metoder	Indikatorer
En tydlig riktning där målen styr det dagliga arbetet	• Strategin knyter an till målen hos sektorerna och enheterna.	• Personalenkäten: målinriktning 4,5
Informationsbaserat ledarskap och analys	• Vi gör det möjligt att utnyttja data om personalen, verksamheten och ekonomin på ett övergripande sätt.	• Utökad användning av BI och deltagande i utbildning
Effektiv inriktning av resurser	• Kostnadseffektivitet vs servicekvalitet/producerad tjänst.	• Utvecklingen av årsverken/tjänst • Kundtillfredsställelse 4,5
Mogenheten i det informationsbaserade ledarskapet	• Kompetens att tolka indikatorerna och förmåga till ledarskap som baserar sig på information.	• Omfattningen av rapporteringen (Dashboard i användning/nej) • Chefernas upplevelse av nyttan med informationen/dess användbarhet i vardagen (Webropol-enkät)



En jämlik och engagerande arbetsplats med god sammanhållning

Vi bygger en arbetsplats där varje person blir sedd och uppskattad. Det är viktigt för oss att det finns plats för diskussion, delaktighet och samarbete i vardagen.

Genom gemensamt arbete stärker vi tilliten och skapar en arbetsplats där alla kan föra fram sitt kunnande och känna att de tillhör en gemenskap.

En jämlik och engagerande arbetsplats med god sammanhållning

Mål	Metoder	Indikatorer
Atmosfären på arbetsplatsen är god och tillitsfull	• Öppen kommunikation, ömsesidig respekt och tydliga gemensamma spelregler.	• Personalenkäten: Gemenskap 4,5
Personalen kan påverka sitt arbete och utvecklingen av det	• Vi är öppna för idéer och vi kan påverka dem. • Vi utvecklar arbetet tillsammans.	• Personalenkäten: Målinriktning 4,5
Jämlikt bemötande	• Beslutsfattandet och fördelningen av resurser är transparent. • Rekryteringen, lönesättningen och karriärutvecklingen grundar sig på kompetens.	• Personalenkäten: Upplevd jämlikhet allmänt
Vi ingriper systematiskt i diskriminering och osakligt bemötande	• Kompetens att ingripa och identifiera situationer genom säkerställande av tydliga verksamhetsmodeller, snabbt reagerande och konsekvent uppföljning.	• Personalenkäten: Gemenskap 4,5 och öppenhet 4,5
Levande tvåspråkighet är en del av vardagen på arbetsplatsen	• Vi uppmuntrar att använda båda nationalspråken i arbetet. • Vi stöder utveckling av språkkunskaper. • Vi utökar tvåspråkiga verksamhetssätt och möten.	• Personalens upplevelse av möjligheten att använda och utveckla sin språkkunskap i arbetet. • Vi använder verksamhetsformer som främjar tvåspråkighet (till exempel språkkompis): ja/nej.

Kestävästi onnellinen – i en lite bättre stad

