

Personalberättelse 2016

404/01.00.02/2014

STF 12.06.2017 § 64

Mer information:

personalchef Päivi Hytönen, tfn 050 382 2754

fornamn.efternamn@grankulla.fi

Syftet med personalberättelsen är att ge information om användningen av personalresurserna, förändringar i dem och framtida ändringsbehov.

För att stödja genomförandet av stadens mål och strategi lägger man i personalarbetet särskild vikt vid ledarskapet och arbetskulturen i enheterna. Personalens syn på ledarskap och hur organisationen fungerar utreds regelbundet. Vid arbetsplatsutredningarna kartlägger man utöver fysiska faktorer på arbetsplatsen också arbetsklimatet och faktorer som eventuellt förhindrar resultatrikt arbete.

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

Personalpolitiken under fullmäktigeperioden 2013–2016 fokuserar på att utveckla ledarskapet och arbetsmiljön så att staden kan trygga arbetshälsan, arbetsförmågan och en längre tid i arbetslivet för sin personal samt möjliggöra en resultatrik verksamhet. Personalens förutsättningar att klara av sitt arbete stöds med hjälp av utbildning, träning och arbetshandledning, samtidigt som staden främjar välbefinnandet vid arbetsenheterna, där mångfald och tolerans står högt i kurs.

Vid analysen av den befintliga personalresursen beaktas den lagstadgade utvecklings- och utbildningsverksamheten för personalen, de anställdas ålder och pensioneringsår, arbetsförmåga och sjukfrekvens samt personalomsättningen vid varje enhet.

Grankulla har traditionellt tillämpat en praxis med sporrande lönesättning inom alla avtalsbranscher. I anknytning till balanseringsprogrammet begränsade personalsektionen från början av 2017 tillämpningen av engångsarvoden som en sporrande avlöningsform till enbart den personal som omfattas av AKTA, för vilken systemet ursprungligen hade skapats.

Antalet anställda 31.12.2016 var 705 (ett år tidigare 730). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (79 %) och visstidsanställningar (21 %) som var i kraft den dagen.

I Grankulla var medelåldern hos dem som gick i ålderspension 63,4 år.

Personalens medelålder är 44,8 år. Den största åldersgruppen är 50–59-åringarna. Anställningens genomsnittliga varaktighet var 9,6 år. Sjukfrånvaron/person år 2016 var i medeltal 11,1 dagar (år 2015 i medeltal 10,3 dagar).

Personalberättelsen för 2016 delas ut som **bakgrundsmaterial** till föredragningslistan.

STS:

Fullmäktige antecknar personalberättelsen 2016 för kännedom.

Beslut:

Antecknades för kännedom.