

Personalberättelse 2019

404/01.00.02/2014

STF 15.06.2020 § 26

Mer information:

personalchef Päivi Hytönen, tfn 050 382 2754

fornamn.efternamn@grankulla.fi

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

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.

Den årliga operationaliseringen av de mål som fullmäktige satt upp för sin mandatperiod presenteras i budgeten. I samma sammanhang fastställs personalresurserna. Vid personalplaneringen beaktas, 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.

Vård- och landskapsreformen, som gett upphov till mycket arbete för staden, upphörde 8.3.2019.

Antalet anställda 31.12.2019 var 771 (ett år tidigare 736). I siffran ingår alla ordinarie anställningar (73 %) och visstidsanställningar (27 %) som var i kraft den dagen.

Personalantalet ökade under året, delvis till följd av den ökade efterfrågan på småbarnspedagogik och delvis eftersom rengöringsservicen överfördes till verksamhet i stadens egen regi från och med augusti 2019.

Merparten av stadens invånare har positiva upplevelser av kundkontakterna med stadens personal enligt personalenkäten som genomfördes 2019. Av respondenterna anser 85 procent att personalen är serviceinriktad, 86 procent anser att personalen är yrkeskunnig och 85 procent har förtroende för personalen och för att personalen sköter stadens ärenden till kommuninvånarnas bästa.

I slutet av 2019 hade 7,8 procent av den ordinarie personalen något annat

språk än finska eller svenska som modersmål.

Personalsektionen godkände under våren nya principer för premiering, med betoning på sambandet med strategin. Enligt de nya principerna ska också premiering av grupper tas i bruk i ökande grad.

Under 2019 kunde 12 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.

Staden stöder personalens insatser för att främja hälsan och välbefinnandet genom ePassi (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 751 personer ePassi under 2019, totalt 5274 gånger. Av detta gick 34 % åt till motionstjänster, 21 % till kulturtjänster och 45 % till arbetsresor.

Personalen har möjlighet att avgiftsfritt använda stadens simhall och delta i ledd verksamhet (bl.a. vattengymnastik).

I Grankulla stads strategi 2018–2022 ingår som ett av målen att ett arbetshälsoprogram för personalen ska göras upp. Programmet har gjorts upp i samarbete mellan stadens ledning, chefer, arbetarskyddet, företagshälsovården och personalens representanter. Arbetshälsoprogrammet bygger på de tidigare verksamhetsplanerna för utveckling av arbetarskyddet och arbetshälsan med beaktande av den nya strategin.

Följande fokusområden har valts ut för arbetshälsoprogrammet: Individens och arbetsgemenskapens förmågor, ledning och chefskap, samt arbetarskydd och säkerhet i arbetet.

Sjukfrånvaron/person år 2019 var i medeltal 10,8 dagar (år 2018 i medeltal 11,8 dagar).

De främsta orsakerna till arbetsoförmåga var:

1. Mentala problem (1700 dagar),
2. Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen (1700 dagar), och
3. Förkylningar/influensa (återkommande) (900 dagar).

En arbetsnöjdhetsenkät (Henty) gjordes bland de anställda i november 2019. Granskningen av resultaten och bemötande av de utvecklingsbehov som uppdrag kommer att ske under 2020.

Enligt enkätsvaren upplevs arbetsuppgifterna som meningsfulla (4,22) och de anställda känner att deras arbete är värdefullt (4,48). De anställda upplever också att de tillhör ett team (4,31), att arbetet motsvarar deras kunskaper (4,20) och att de har klart för sig vilka arbetsenhetens mål är (3,96). De anställda är mer tillfredsställda än tidigare med hur samarbetet fungerar, sina möjligheter att påverka, med att de hör till ett team och med

hur konflikter hanteras.

I svaren på de öppna frågorna uttrycktes ofta önskemål om förbättring av informationsförmedlingen och kommunikationen, ledarskap och chefernas arbete, att de anställda blir hörda, att alla förbinder sig till gemensamma spelregler och arbetsro.

Under året infördes också Pulssi-mätningar för att kartlägga personalens välmående, nöjdhet med arbetet samt uppfattningar chefskapet. Informationen används för att utveckla verksamheten. Pulssi-mätningarna gjordes en gång i månaden. Målet var att få snabba och kortfattade kartläggningar av personalens känsloläge nästan i realtid, vilket i sin tur skulle ge ledningen och cheferna möjlighet att reagera snabbt och vidta åtgärder.

Personalberättelsen för 2019 delas ut som **bakgrundsmaterial** till föredragningslistan.

STS:

Fullmäktige antecknar personalberättelsen 2019 för kännedom.

.....

Ledamot Rehn-Kivi höll ett kort anförande.

Beslut:

Antecknades för kännedom.