

PERSONALBERÄTTELSEN 2023



KAUNIAISTEN KAUPUNKI

GRANKULLA STAD

Stadsfullmäktige 17.6.2024

Innehåll

1 Inledning	1
2 Personalresurser	2
2.1 Organisation	2
2.2 Personalsektionen	2
2.3 Antal anställda och struktur.....	3
2.4 Personalens ålder och könsfördelning	5
2.5 Personalomsättning	6
3 Utveckling av personalkostnaderna	7
3.1 Löner och arvoden.....	7
3.2 Kollektivavtalen och principerna för lönesättning	9
3.3 Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering.....	9
3.4 Kostnader för vikariat.....	10
4 Rekrytering	11
5 Arbetshälsa och arbetarskydd	12
5.1 Företagshälsovård och främjande av arbetsförmågan	12
5.2 Sjukfrånvaro	13
5.3 Arbetarskyddsverksamhet	15
5.4 Olycksfall i arbetet	16
5.5 Arbetshälsa	16
5.6 Förenande av arbete och privatliv.....	17
5.7 Mätning av medarbetarupplevelsen	18
5.8 Personalförmåner som baserar sig på avvägning	19
6 Kompetens- och prestationsledning	20
6.1 Personalutbildning	20
7 Jämlikhet, likabehandling och mångfald	22
8 Samarbete	23
Bilaga: Personalen 2024 och uppgifter	25

1 Inledning

Personalberättelsen är en del av stadens bokslut. Syftet är att sammankoppla målen inom personalarbetet och data som beskriver personalen med uppgifter om verksamheten och ekonomin. På det här sättet blir det mer konkret vilken betydelse det arbete som personalen utför och arbetshälsan har för stadens verksamhet, uppfyllande av mål och lönsamhet.

I stadens strategi för åren 2023–2030 är visionen att vara ett handlingskraftigt, välmående, levande tvåspråkigt och mångkulturellt Grani som bygger framtiden på ett resurssmart sätt. I strategin finns fokusområdet välmående och kompetent personal med strävan att staden är en arbetsplats som attraherar och behåller personal. Målet är även att ha den kunnigaste personalen i huvudstadsregionen. 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 verksamhetssätt. Med tanke på att säkra en god personalpolitik och gemensamma verksamhetssätt uppdaterade vi flera olika verksamhetsmodeller och anvisningar under året.

Produktiviteten i arbetet uppvisade positiva signaler under rapporteringsåret. Frånvaro av hälso-mässiga skäl var tydligt lägre jämfört med 2023 års statistik från Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Personalomsättningen på 11,4 % minskade med fyra procentenheter jämfört med året innan (2022: 15,4 %). Under året utvecklade vi de digitala processerna och satsade på projektet med informationsbaserad ledning samt arbetshälsa och arbetarskydd. Vi ordnade regelbundet chefsforum där vi breddade innehållet och utvidgade delaktigheten. Det nya välfärdsområdet och införandet av Sarastia-programmet ökade fortfarande arbetsbelastningen särskilt inom allmänna förvaltningen.

Vi utförde fyra mätningar av medarbetarupplevelsen under året, varav en var den omfattande personalenkäten i november. Medarbetarupplevelsen har utvecklats positivt och staden klarade sig fint i kommun- och stadsjämförelsen.

En bra arbetsgivarprofil grundar sig på en kompetent, motiverad och engagerad personal. I Grankulla utvecklar vi vidare arbetsgivarprofilen med konkurrenskraftig lönesättning, flexibla arbetsmetoder och genom att involvera personalen i utvecklandet av arbetet och verksamheten. Vi har byggt upp arbetsgivarprofilen i rekryteringsprocesserna bland annat genom att utveckla ansökningsprocessen för de sökande och utnyttja sociala medier mer utbrett. Som arbetsgivare stöder vi jämställdhet och likabehandling samt förebygger diskriminering. Vi har som mål att utveckla en arbetskultur som präglas av uppmuntran och uppskattning samt acceptans för mångfald.

I arbetet år 2023 syntes arbetsmarknadsorganisationernas opinionsyttringar mot Finlands regerings linje i arbetslivsfrågor. På grund av den ändrade finansieringsbasen inom den kommunala ekonomin gjorde staden i slutet av året upp ett ekonomiskt balanseringsprogram för åren 2024–2026.

Trots ett år av förändring berättar statistiken att ledarskapet varit lyckat samt att arbetstagarna är kunniga och känner engagemang. Det här utgör en god grund för vårt fortsatta arbete.

Tack till alla er som gjort det möjligt för oss att lyckas år 2023.

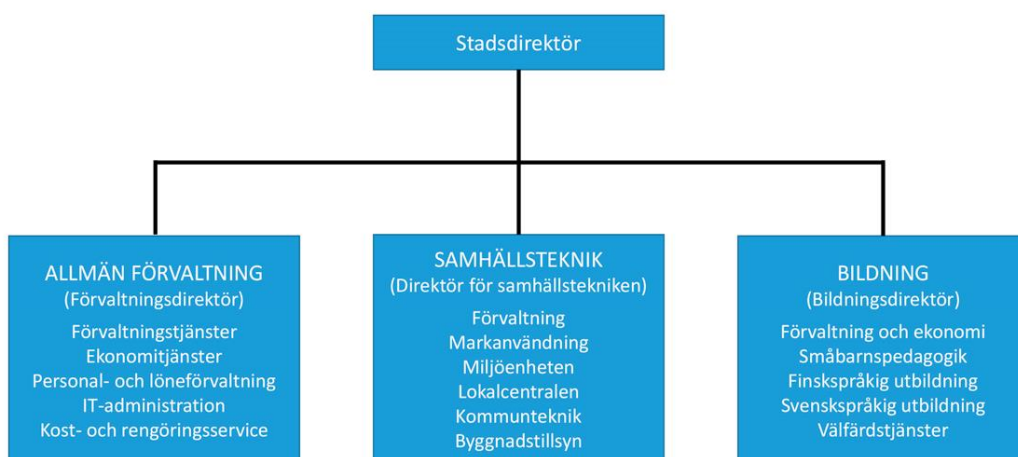
Maari Valli,
Personaldirektör

2 Personalresurser

2.1 Organisation

Stadens organisation är indelad i tre **sektorer**, som har hand om servicen inom den allmänna förvaltningen, bildningen och samhällstekniken.

Grankulla stads organisation



Figur 1: Grankulla stads organisationsschema 2023

2.2 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.

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

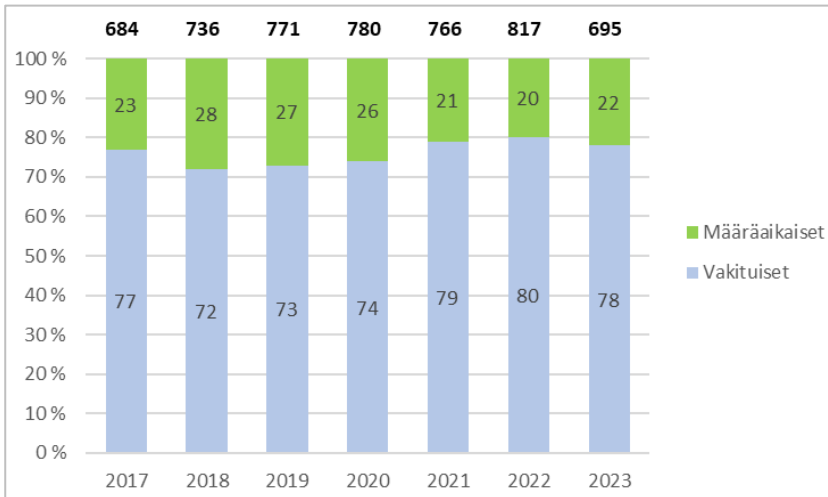
Ordinarie ledamöter	Ersättare
Lauri Ant-Wuorinen, ordförande	Mikko J. Salminen
Johan Johansson, vice ordförande	Veronica Rehn-Kivi
Suvi Kiesiläinen	Susanna Westermarck

Tabell 1: Ledamöter i personalsektionen.

2.3 Antal anställda och struktur

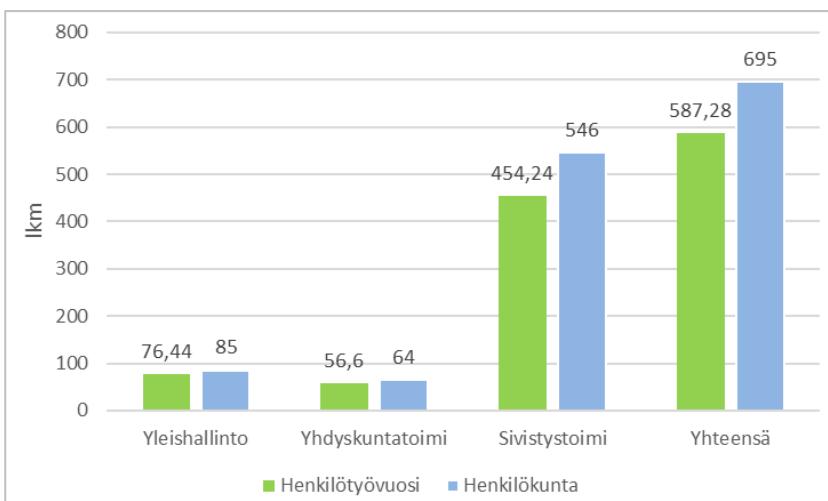
Antalet anställda var **695 personer 31.12.2023** (2022:917) I siffran ingår alla ordinarie anställningar (78 %) och visstidsanställningar (22 %) som var i kraft den dagen.

I antalet anställda ingår samtliga anställningsförhållanden inom staden 31.12.2023. Således är till exempel alla familjelediga och deras vikarier medräknade.



Figur 2: Antalet anställda och andelen ordinarie och visstidsanställda i procent av personalen under åren 2017–2023.

Antalet anställda beskriver hur många personer som arbetar inom organisationen men det avslöjar inte personalresurserna som arbetet produceras med. Parallellt med antalet anställda är det viktigt att följa utvecklingen av årsverken. Ett årsverke motsvarar en arbetstagares arbetsinsats under hela året. All frånvaro och allt deltidsarbete dras av från årsverkena. Årsverkena beskriver den faktiska arbetsinsatsen hos den personal som är tillgänglig. Antalet anställda inom staden var 695 men vi har producerat tjänsterna med 587 årsverken, alltså med en insats som motsvarar 108 färre heltidsanställda arbetstagare (figur 3).

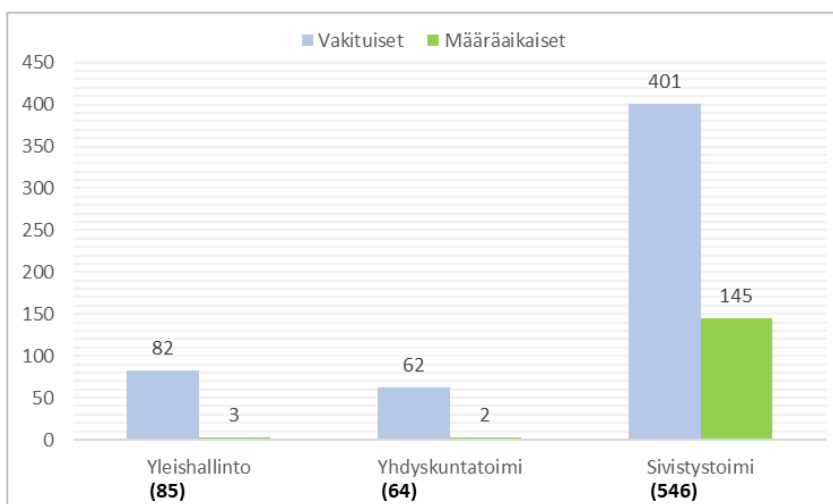


Figur 3: Årsverken och antal anställda år 2023.

Deltidsarbete av arbetstagarens eget val är ett ökande fenomen. Fenomenet kan bland annat förklaras med ändrade värderingar i fråga om arbete, välmående och arbetsliv. Även arbetarnas möjlighet och vilja att studera och byta bransch i vuxen ålder påverkar deltidssarbetet. Å andra sidan upplever arbetstagare att de knappa resurserna kombinerat med den konstanta brådskan och tidspressen inom vissa sektorer driver dem till att byta bransch. För att arbetsgivaren ska ha en tillräcklig mängd arbetstagare till sitt förfogande i relation till den tjänst som produceras ska vi förhålla oss positivt till dessa fenomen och utveckla våra egna verksamhetsmodeller.

Under år 2023 har staden inte tillämpat ett egentligt förfarande med rekryteringstillstånd. I stället har stadsdirektören fattat beslut om inrättandet av visstidsbefattningar och anställning till projekt eller andra uppgifter av tillfällig karaktär eller på bestämd tid som inte ingår i personalplanen som har godkänts i anslutning till budgeten. Därtill har alla sektorer uppmanats att även granska verksamheten och processerna kritiskt med avseende på såväl ekonomin som effektiviteten.

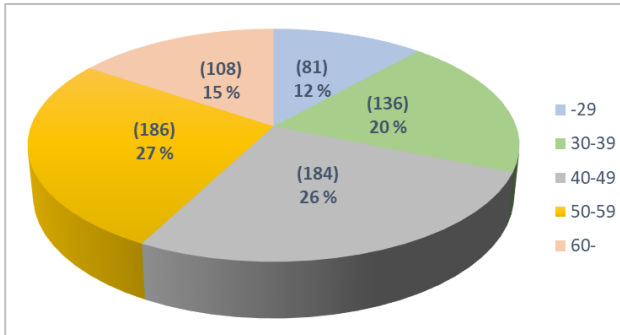
Enligt de personalpolitiska riktlinjerna anställs personalen i regel i anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Största delen av personalen (78 %) var fast anställda. Då vi anställer en person för viss tid ska det finnas grunder för visstidsanställningen. Motiveringen är oftast att det är fråga om ett vikariat. Andra godkända grunder för visstidsanställning som tas upp i kollektivavtalet är arbetets natur, projektanställning eller arbetstagarens eget initiativ.



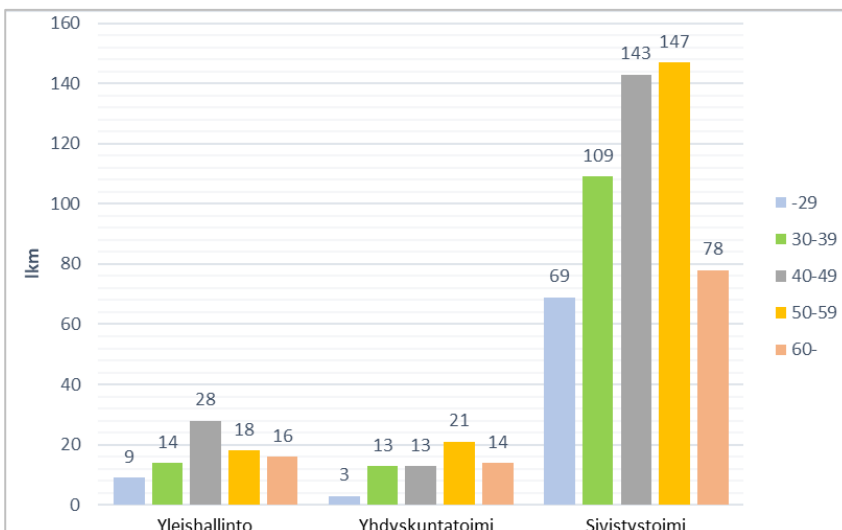
Figur 4: Antalet anställda samt andelen fastanställda och visstidsanställda av personalen i varje sektor år 2023.

2.4 Personalens ålder och könsfördelning

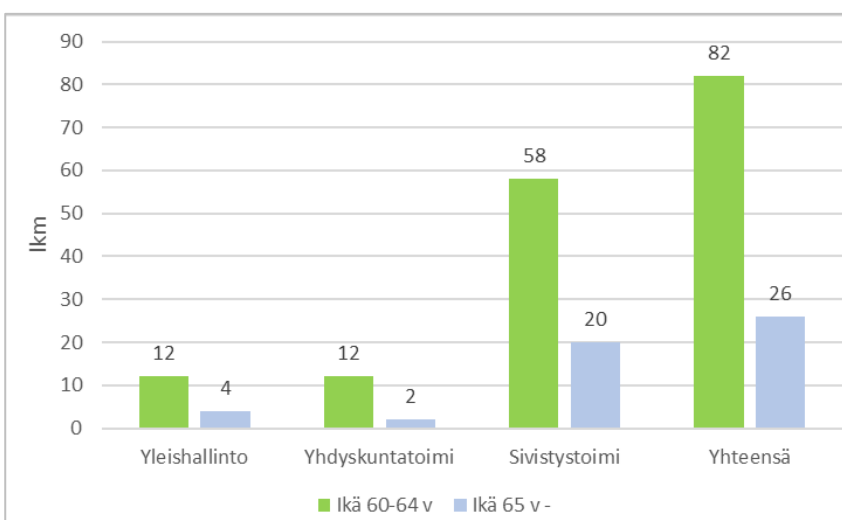
Vi gör proaktiv personalplanering sektorsvis och beaktar då bland annat ålder och pensionering, kompetens och personalstruktur.



Figur 5: Personalens åldersfördelning 2023.



Figur 6: Personalens åldersfördelning (antal) i varje sektor år 2023.

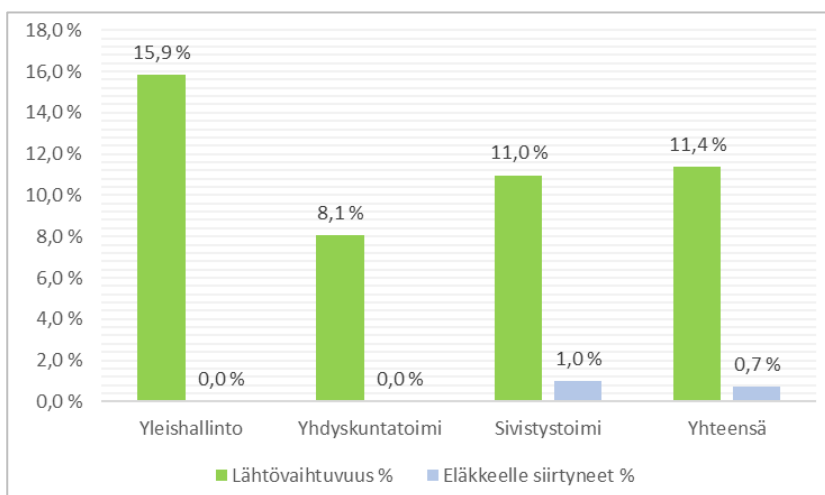


Figur 7: Antal 60–64-åringar och 65 år fyllda i varje sektor.

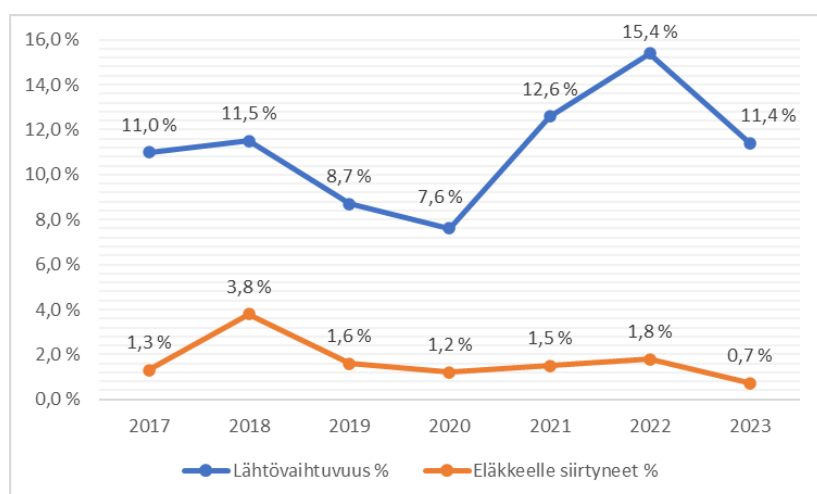
I slutet av år 2023 hade 64,79 procent av den ordinarie personalen finska som modersmål, 32,86 procent svenska och 2,35 procent något annat språk som modersmål. Av de anställda var 71 procent kvinnor och 29 procent män.

2.5 Personalomsättning

Avgångsomsättningen sjönk år 2023 jämfört med föregående år. Avgångsomsättningen var 11,4 procent (2022: 15,4 procent). Förändringen kan förklaras genom social- och hälsovårdens förflyttning till välfärdsområdet, där personalomsättningen är störst inom vårduppgifter. Avgångsomsättningen inom allmänna förvaltningen kan förklaras genom personalomsättningen inom kost- och rengöringsservice, men också genom att experter har flyttat över till välfärdsområdet. Orsaker till omsättningen är arbetstagarens flytt, anställning hos en annan arbetsgivare, lönesättning eller byte av bransch. Den generella orsaken till omsättningen av arbetskraften är antalet lediga arbetsplatser.



Figur 8: Avgångsomsättning bland ordinarie personal och pensioneringarnas andel år 2023.



Figur 9: Avgångsomsättning bland ordinarie personal och pensioneringarnas andel åren 2017–2023.

Kommunalt anställda får i nuläget gå i ålderspension i åldern 63–68 enligt eget val. Under år 2023 gick fyra av Grankulla stads anställda i ålderspension. Deras medelålder var 64,55 år.

Årligen har endast enstaka personer fått rehabiliteringsstöd eller sjukpension. Inledandet av pensionsformer som baserar sig på arbetsförmåga har enligt Kevas statistik över arbetsförmåga varit anmärkningsvärt mindre i Grankulla än i jämförelsekommuner och jämförelsestäder. Det här berättar om en lyckad användning av modellen för att upprätthålla arbetsförmågan.

3 Utveckling av personalkostnaderna

3.1 Löner och arvoden

Kollektivavtalet för kommunsektorn är i kraft 1.5.2022–30.4.2025. Den allmänna förhöjningen enligt AKTA, TS och TIM-AKA var 2,2 procent och enligt UKTA 2,02 procent från och med 1.6.2023, då även minimilönen 1 785,63 euro fastställdes i 3 § i kapitlet om löner. Den centraliserade potten på 0,7 procent och den lokala justeringspotten på 1,20 procent allokerades genom lokala förhandlingar 1.6.2023. Engångspotten på 467 euro i enlighet med kollektivavtalet betalades till alla anställda 30.6.2023.

År 2023 var personalkostnaderna totalt 32 481 548 euro (2022: 38 875 217 euro). Personalkostnaderna minskade med 16,44 procent jämfört med året innan. En förklaring till förändringen är att social- och hälsovårdssektorn flyttade över till välfärdsområdet.

	Bokslut 2021	Bokslut 2022	Bokslut 2023	Förändring i % 2022>2023
Allmänna förvaltningen	-4 019 223	-3 972 388	-4 544 827	14,41 %
Social- och hälsovården	-10 076 350	-9 742 531		
Samhällstekniken	-3 483 978	-3 458 529	-4 062 703	17,47 %
Bildningssektorn	-20 854 208	-21 701 769	-23 874 018	10,01 %
Totalt	-38 433 759	-38 875 217	-32 481 548	-16,64 %

Tabell 2: Jämförelse av personalkostnaderna i boksluten 2021–2023.

	Budget 2023	Bokslut 2023	Skillnad	Förändring i budgeten 2022>2023, i %
Allmänna förvaltningen	-4 296 858,00	-4 544 826,75	5,77 %	1,44 %
Samhällstekniken	-4 230 969,00	-4 062 703,03	-3,98 %	6,68 %
Bildningssektorn	-23 656 791,00	-23 874 018,21	0,92 %	3,37 %
Hela staden	-32 184 618,00	-32 481 547,99	0,92 %	3,53 %

Tabell 3: Jämförelse av personalkostnaderna i budgeten och bokslutet 2022–2023.

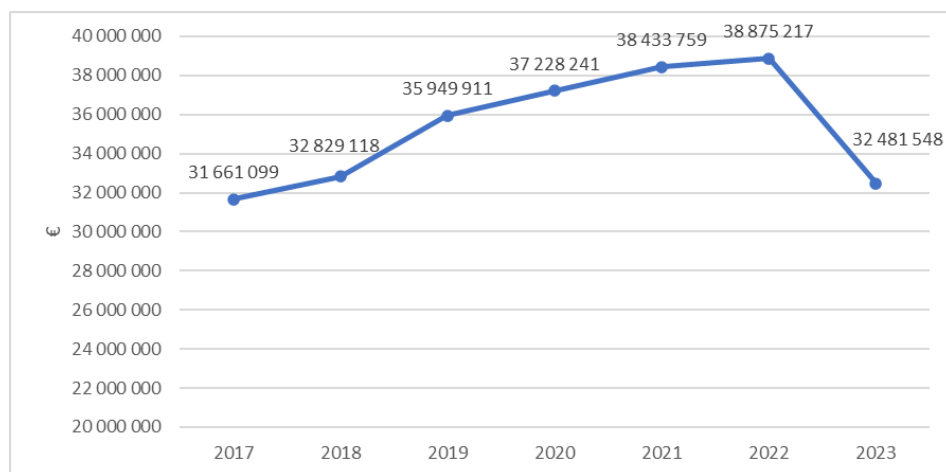
De nationella löneförhöjningarna förklarar ökningen av personalkostnaderna från år 2022 till år 2023 upp till cirka 5 procent.

Personalkostnaderna inom allmänna förvaltningen överskred budgeten en aning. Social- och hälsovårdsreformen orsakade ännu år 2023 en stor mängd obudgeterat och tillfälligt övertidsarbete både inom allmänna förvaltningen och dataadministrationen. Dessutom var de anställda inom personal- och löneförvaltningen tvungna att göra övertidsarbete på grund av implementeringen av ett nytt HR-system. Övriga obudgeterade personalkostnader orsakades bland annat av att staden anställde 11 ukrainare till kost- och rengöringsservicen samt implementeringen av HR-systemet och personalbristen som krävde två visstidsanställda lönesekreterare. Överskridandet av personalkostnaderna inom rengöringsservicen kunde minskas genom att lediga vakanser inte tillsattes inom kostservicen. Det här arbetet fortsätter även år 2024.

Personalkostnaderna inom samhällstekniska sektorn underskred budgeten. Den höga tillväxtprocenten beror framför allt på en ovanligt stor personalbrist under jämförelseåret 2022, då 8 befattningar av totalt 63 inte var tillsatta och utfallet av personalkostnaderna var 12,79 procent under det budgeterade. Mängden befattningar hölls oförändrad inom samhällstekniska sektorn åren 2022–2023 och ökningen från år 2021 till 2022 var två befattningar.

Personalkostnaderna inom bildningssektorn utföll så gott som enligt budgeten. Den ökning av personalkostnaderna som överstiger den allmänna löneförhöjningsnivån orsakades främst av de nya befattningarna i budgeten 2022 (kostnaderna för hela året syntes först år 2023) och budgeten 2023. Andra förklarande faktorer var personalkostnader som täcktes med projektfinansiering, vilket å andra sidan även syns på inkomstsidan, samt den kalkylmässiga effekten från semesterlöneskuldena.

Från personalplaneringens synvinkel kan vi konstatera att vi genom utveckling av rekryteringen och befattningsbeskrivningarna lyckats hitta anställda till befattningar som varit svåra att tillsätta.

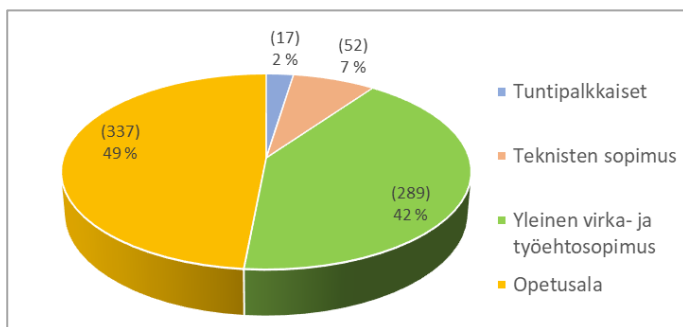


Figur 10: Personalkostnader åren 2017–2023

I statistiken över personalkostnaderna i figur 10 syns att Villa Breda inledde sin verksamhet år 2018 och välfärdsområdet år 2023.

3.2 Kollektivavtalen och principerna för lönesättning

De kommunala avtalen som tillämpas inom Grankulla stad är allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA), avtalet för tekniska sektorn (TS), avtalet för timavlönade (TIM-AKTA). På största delen av personalen tillämpas det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA).



Figur 11: Personal i Grankulla som omfattas av de kommunala avtalen år 2023.

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 i de uppgifter som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren sköter och dessutom på basis av bland annat den allmänna lönenivån inom regionen och yrkesgruppen. Staden kan betala individuellt tillägg på basis av individuella arbetsresultat, yrkesskicklighet och andra individuella färdigheter enligt vad som bestämts lokalt. Nivån på den uppgiftsbaserade lönen påverkas dels av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, dels av bland annat den allmänna lönenivån på orten och inom branschen i fråga. Dessutom betalas arbetserfarenhetstillägg.

3.3 Utvecklande av sporrande lönesättning och premiering

Syftet med lönesystemet är att främja en resultatrik verksamhet inom staden, motivera personalen till goda arbetsprestationer och försäkra konkurrenskraften i de kommunala lönerna. Lönesystemet stöder den operativa strategin, inverkar positivt på organisationens mål och är en integrerad del av ledningen.

Under år 2023 beskrev vi grunderna för lönesättningen inom staden i en handbok och framställde lönetabellerna enligt kollektivavtal. Tyngdpunkten i utvecklingen av lönesystemet var att göra de uppgiftsbaserade lönerna mer konkurrenskraftiga samt att allokera lönetilläggen som ingår i lönestrukturen och öppna upp vilken betydelse de har för sammansättningen av personalkostnaderna.

De uppgiftsbaserade lönernas konkurrenskraft var möjlig att förbättra genom justeringspottarna år 2023. Det här syntes direkt bland annat i personalresursernas stabilitet inom småbarnspedagogiken och undervisningen samt i tillgången på personal inom de här branscherna. Under vårens lopp granskade och förnyade vi befattningsbeskrivningarna utifrån sektorernas behov. Utvecklingen av lönernas och befattningsbeskrivningarnas konkurrenskraft fortsätter under år 2024.

Syftet med premiering är att motivera personalen att arbeta enligt strategin och mer resultatnriktat än tidigare. Premieringen bidrar också till arbetshälsan.

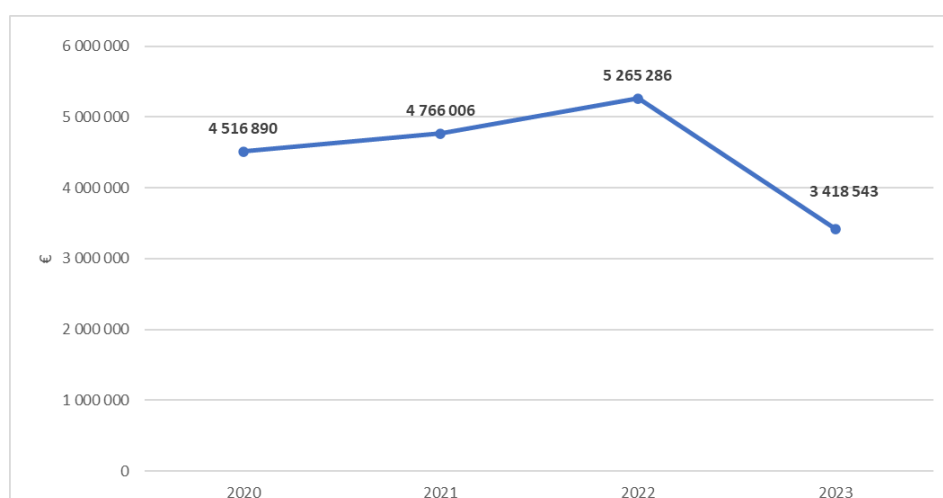
Ersättningen kan ske i form av ett ekonomiskt engångsarvode som kan användas för att premiera en individ eller en grupp. En motivering för ersättningen kan till exempel vara tydlig förbättring av produktiviteten eller utmärkt kundrespons. Engångsarvodet ska ha en koppling till de strategiska målen. Syftet är att utveckla mer resultatrika arbetsformer och sporra de anställda till att utveckla det egna arbetet.

Goda resultat kan utöver en ekonomisk ersättning även premieras med biobiljetter, en gemensam lunch tillsammans med kollegorna eller på ett annat lämpligt sätt.

Staden sporrar till att ge rekommendationer genom att betala en rekryteringspremie för rekommendationer som leder till en anställning. Premien betalas för rekrytering till en fast anställning eller en längre visstidsanställning (över 12 månader). Beloppet är 400 euro.

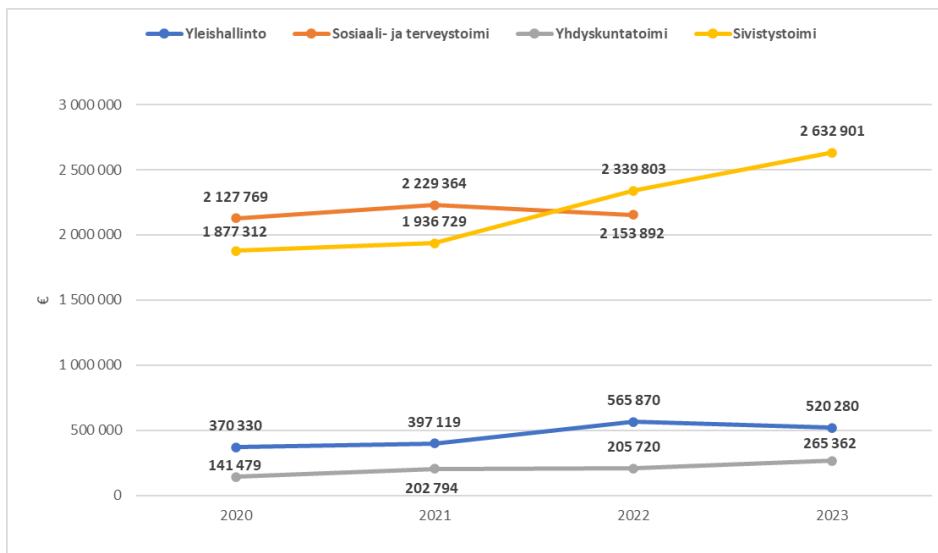
3.4 Kostnader för vikariat

Inom serviceverksamheten använder vi korta visstidsanställningar för planerade eller brådskande vikariat vid till exempel lagstadgad frånvaro eller för att uppfylla lagstadgad kompetens eller dimensionering av personal. Den betydande kostnadsänkningen beror på att social- och hälsovården överfördes till välfärdsområdet.



Figur 12: Vikariers och tillfälliga anställdas löner i hela staden 2020–2023.

Inom bildningssektorn kan de ökade kostnaderna bland annat förklaras genom vikariat under fast anställdas frånvaro på utbildningsdagar.



Figur 13: Vikariers och tillfälliga anställdas löner i varje sektor 2020–2023.

4 Rekrytering

Rekryteringsprocessen ingår i ledningsprocessen för personalresurserna. I rekryteringsprocessen beaktar vi kompetensbehovet utgående från verksamheten, kraven i verksamhetsmiljön, förändringarna inom tjänsteproduktionen samt möjligheter och förändringar som teknologin för med sig och teknologisk kompetens. År 2023 låg fokus inom utvecklandet av rekryteringen på att göra rekryteringsprocessen mer effektiv. Inom utvecklingen koncentrerade vi oss på att rikta platsannonserna rätt, förbättra ansökningsprocessen för de sökande samt försnabba och öka flexibiliteten i rekryteringsprocessen.

I fråga om befattningar som varit svåra att tillsätta ökade vi platsannonsernas synlighet i sociala medier. Allmänt publicerade vi platsannonser på arbets- och näringsbyråns webbtjänster, på webbplatserna kuntarekry.fi och oikotie.fi samt på LinkedIn, Instagram och Facebook på sociala medier. Vi inledde en centralisering av rekryteringsverksamheten och en tydligare arbetsgivarprofilering. Det här arbetet fortsätter under år 2024.

Rekryteringsutmaningar förekom delvis beträffande sakkunniguppgifter och inom undervisningssektorn. Under år 2023 gällde rekryteringsutmaningarna främst enskilda fall och rekryteringarna lyckades generellt sätt väl.

Under år 2024 fortsätter vi att utveckla rekryteringsprocessernas smidighet och förbättra ansökningsprocessen för de sökande. Dessutom koncentrerar vi oss på att utveckla arbetsgivarprofilen och kännedomen om staden som arbetsgivare.

5 Arbetshälsa och arbetarskydd

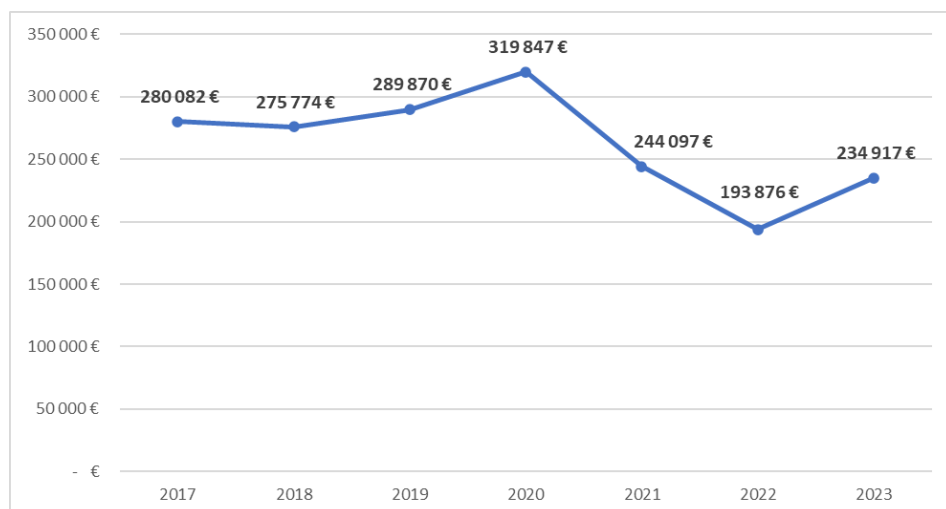
Arbetarskyddet är arbetsgivarverksamhet som övervakas av myndigheterna och styrs av lagstiftningen. Arbetarskyddet har till uppgift att förbättra arbetstagarens säkerhet, hälsa och arbetsförmåga. Målet är att ha en säkrare arbetsmiljö alltså att förebygga arbetsolyckor, sanitära olägenheter, sjukdomar och skador. I begreppen arbetarskydd och arbetshälsa ingår alla de funktioner som säkerställer personalens arbetsförmåga, säkerhet och arbetsmotivation samt att målen i arbetet uppfylls.

5.1 Företagshälsovård och främjande av arbetsförmågan

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. Sedan 1.1.2022 har Pihlajalinna Oy fungerat som producent av företagshälsovårdstjänsterna.

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, förebyggande av missbruksrelaterade skador, verksamhetsmodeller för tidigt stöd samt kontroll och uppföljning av arbets- och funktionsförmågan. Dessutom innehåller planen i viss mån sjukvård med fokus på företagshälsovård. Företagshälsovården sköter sjukdomar och symtom som misstänks ha en stark anknytning till arbetet (kontinuerliga symtom eller symtom som förvärras i arbetet och som tydligt har orsakat långa eller flera sjukskrivningar), psykiska symtom och sjukdomar, utmattningssymtom och kroniska sjukdomar som är i en försämringsfas och väsentligt inverkar på arbetsförmågan.



Figur 14: Kostnader för personalens företagshälsovård åren 2017–2023.

Kostnaderna för företagshälsovården uppgick år 2023 till totalt 234 917 euro (2022: 193 876 euro). Den årliga kostnaden per anställd var 338 euro (2022: 237 euro). Kostnaderna för företagshälsovården steg från år 2022 till år 2023 sammanlagt 42 procent.

Avtalet om företagshälsovårdstjänster utökades vid årsskiftet 2022/2023. Till avtalet tillfördes tjänster som inte omfattas av sjukvårdsersättning från FPA, såsom korttidsterapi, behandling av fetma, besök hos näringsterapeut samt ADHD-intervjuer. Kostnadsökningen påverkades även av god tillgång på läkare inom företagshälsovården under år 2023, vilket möjliggjorde en växande användning av tjänsterna.

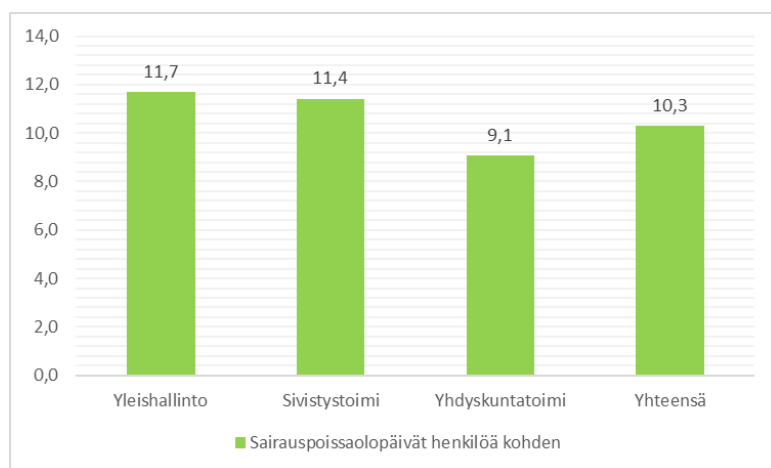
De mål som sattes upp i verksamhetsplanen för företagshälsovården år 2023 var bland annat minskning av psykosociala belastningsfaktorer och sjukfrånvaro samt stöd för delvis arbetsförmögna anställda i arbetet och tidig upptäckt. Vi uppnådde målen riktigt bra på basis av de uppsatta indikatorerna.

Modellen för att upprätthålla arbetsförmågan underlättar uppföljningen av längre sjukfrånvaro och ger stöd till dem som återvänder till arbetet efter lång sjukfrånvaro. Inom företagshälsovården fördes samtal om arbetsförmågan i enlighet med modellen 30 gånger under år 2023 (2022: 27 gånger).

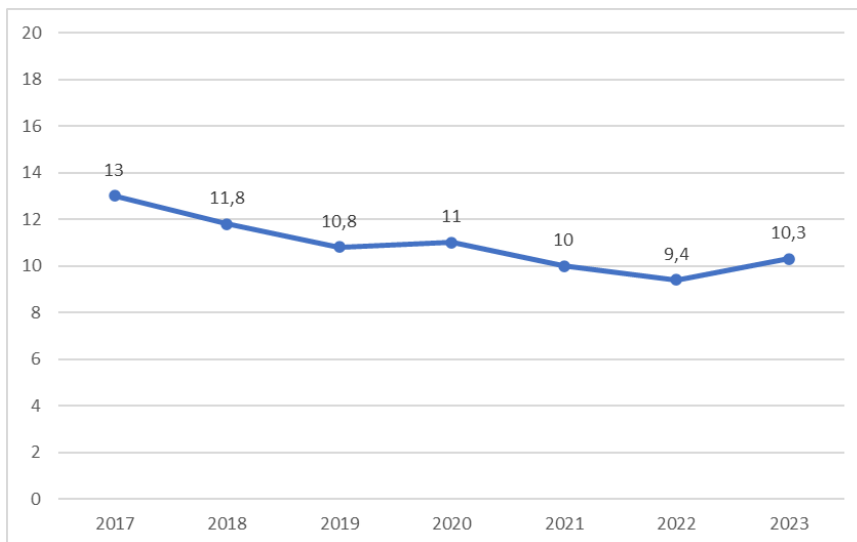
Det är viktigt att reagera på längre sjukfrånvaro eftersom det ofta förebådar förtida pensionering. Inom staden har enstaka personer varje år börjat få rehabiliteringsunderstöd eller blivit sjukpensionerade. Frekvensen av pensioneringar till följd av arbetsoförmåga har i Grankulla legat under Kevas prognos. I samband med lång frånvaro diskuterar vi om att placera arbetstagaren i någon annan uppgift för en viss tid. Alternativt har en omformning av arbetet gjort det möjligt för den anställda att fortsätta arbeta. Cheferna och medarbetarna har förhållit sig positivt till att den partiellt arbetsföra anställda omplacerats inom staden.

5.2 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron var 10,3 dagar/arbetstagare (2022: 9,3 dagar/arbetstagare) och låg klart under medeltalet inom kommunsektorn. I genomsnitt var frånvaro på grund av sjukdom inom kommunsektorn förra året 16,5 dagar/person (2021: 14,7 dagar/person). Hos offentliga kommunarbetsgivare förlängdes sjukfrånvaron, vilket även skiljer sig från stadens profil.



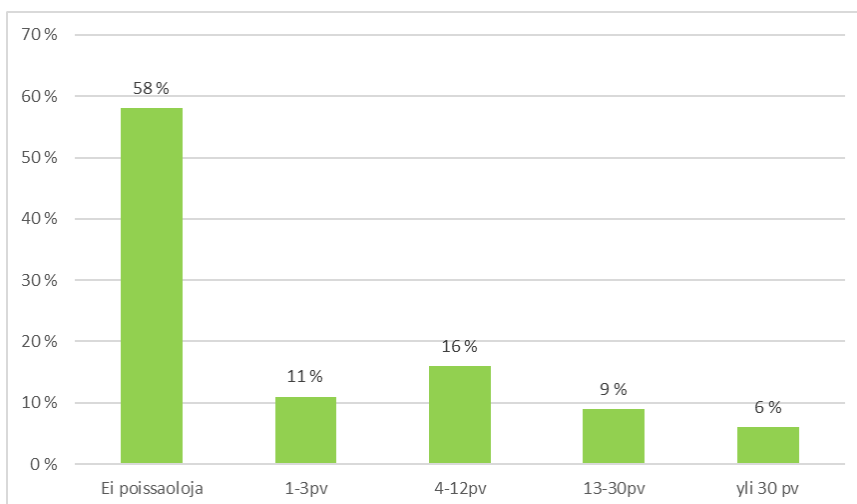
Figur 15: Sjukfrånvarodagar per person i varje sektor år 2023.



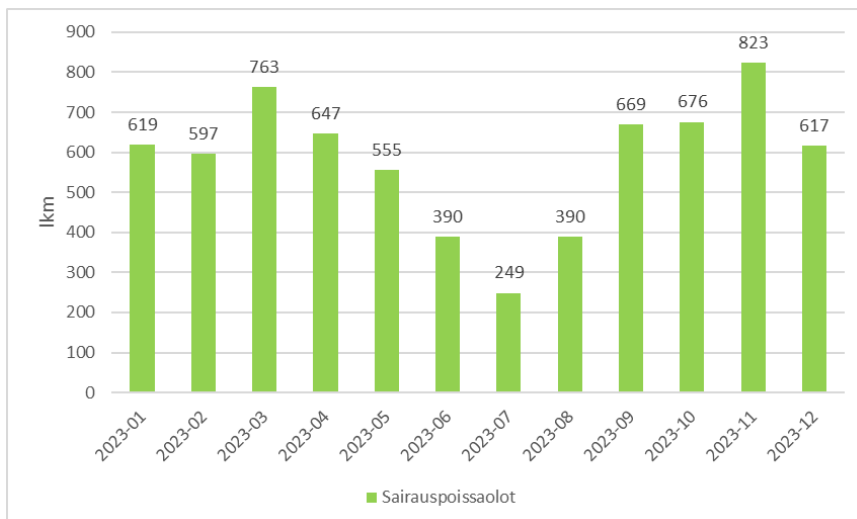
Figur 16: Sjukfrånvarodagar per person åren 2017–2023.

Liksom tidigare år var de främsta orsakerna till arbetsförmåga sjukdomar i stöd- och rörelseorganen och psykiska problem. Flest antal besök gjordes på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen, men orsaker som hänför sig till den psykiska hälsan gav mest upphov till frånvaro. Enligt rapporten från företagshälsovården var den bakomliggande orsaken till psykisk ohälsa främst faktorer i privatlivet. Allra mest förekom sjukdomar i stöd- och rörelseorganen inom småbarnspedagogiken där personalen måste utföra många lyft och arbeta lågt nere från en vuxen persons synvinkel (till exempel vid påklädning av barnen).

Enligt rapporten från företagshälsovården har 58 procent av personalen inte varit frånvarande på grund av sjukdom under år 2023. Det förekom endast få långa sjukledigheter (över 60 dagar), cirka 2 %.



Figur 17: Personalens sjukledighetsdagar år 2023 (hälsoprocent).



Figur 18: Personalens sjukfrånvaro månatligen år 2023.

Enligt stadens modell för att upprätthålla arbetsförmågan ska den närmaste chefen föra en diskussion om tidigt stöd med sin medarbetare i det skedet när den anställda har över 20 dagars frånvaro under kalenderåret eller frånvaro tre gånger inom en månad. Med diskussionen om tidigt stöd strävar vi efter att utreda ett eventuellt behov av stödåtgärder och samtal om arbetsförmågan.

Enligt vår modell för att upprätthålla arbetsförmågan kan chefen bevilja sjukledigt utan läkarintyg två dagar åt gången upp till högst tio dagar sammanlagt. Övergående frånvaro som inte leder till längre perioder av arbetsoförmåga kan på detta sätt skötas utan läkarbesök.

5.3 Arbetarskyddsverksamhet

Arbetarskyddet stöder arbetsenheternas självständiga verksamhet på egna villkor. Målet för arbetarskyddet är att arbetsenheterna själva utvärderar och utvecklar sin egen verksamhet, arbetsmiljö och personal. Syftet med arbetarskyddet är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetsförmågan. Målet är också att förebygga och förhindra arbetsolyckor, yrkessjukdomar och andra fysiska och psykiska arbets- eller arbetsmiljörelaterade olägenheter hos de anställda.

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 från sektorerna och arbetarskyddskommittén, samt företagshälsovården och Esboregionens miljö- och hälsoskydd.

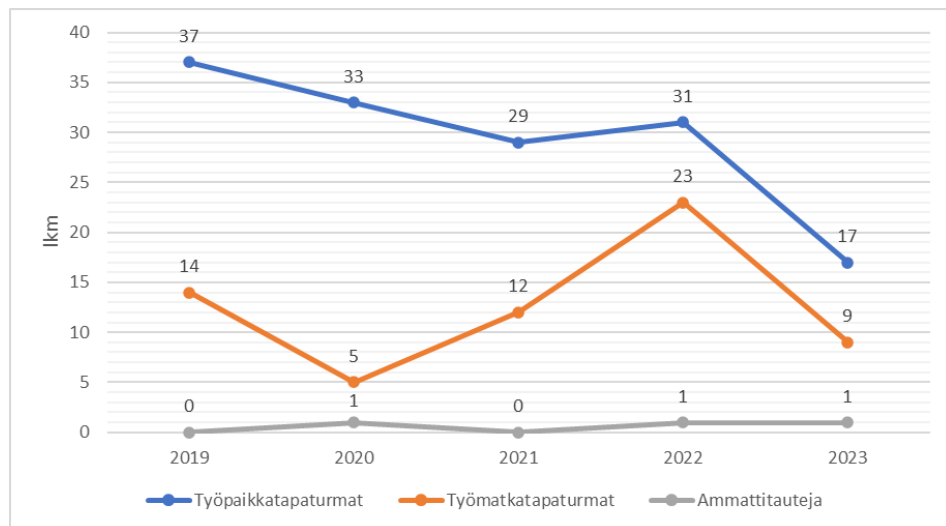
Arbetsplatsutredningarna är en del av arbetsgivarens lagstadgade verksamhet inklusive verksamheten inom företagshälsovård. I en arbetsplatsutredning utreder och bedömer företagshälsovården om arbetet och arbetsplatsen är sund och säker samt avväger vilken betydelse detta har för arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. Arbetsplatsutredningarna genomförs som en del av företagshälsovårdens verksamhetsplan. Under år 2023 genomfördes arbetsplatsutredningar på byggnadskontoret, simhallen och ishallen.

Under året uppdaterade vi handlingsplanen för arbetarskydd och arbetshälsa och skapade gemensamma strukturer och modeller för behandlingen av arbetarskyddsärenden inom sektorerna. Implementeringen av verksamheten fortsätter under år 2024. De största utmaningarna för arbetarskyddet är hanteringen av den psykosociala belastningen, som särskilt även påverkas av samhällsliga fenomen. Vi har strävat efter att centralisera arbetarskyddsverksamheten, vilket bland annat syns i konkurrensutsättningen och ordnandet av utbildning i första hjälpen.

Inga arbetarskyddsanmälningar lämnades in under året, vilket berättar om chefernas och medarbetarnas förmåga att omedelbart hantera och träffa överenskommelser i konfliktsituationer. Under årets lopp har vi mer än tidigare utfört arbetarskyddsverksamhet tillsammans med sektorerna. Dessutom har vi tillsammans med cheferna inom staden behandlat framförhållning, arbetsredskap och verksamhetsmodeller för olika situationer. Året har varit lugnt för arbetarskyddet och vi går i rätt riktning mot utveckling av ärenden och verksamhetsmodeller direkt i vardagen.

5.4 Olycksfall i arbetet

Antalet olycksfall i arbetet har minskat avsevärt sedan år 2022. Orsaken till skillnaden mellan siffrorna år 2022 och 2023 är att social- och hälsovårdssektorn flyttade över till välfärdsområdet. År 2023 inträffade 17 olycksfall i arbetet (2022: 31). Olycksfall under arbetsfärden inträffade 9 gånger (2022: 23). Av siffrorna år 2022 utgör 15 av olycksfallen under arbetsfärden och 12 av olycksfallen i arbetet händelser inom social- och hälsovården. År 2023 var den mest typiska orsaken till olycksfall i arbetet att personen fallit ner från något eller fallit omkull. Den mest typiska orsaken till olycksfall under arbetsfärden var att personen fallit, halkat eller snubblat.



Figur 19: Antal olycksfall i arbetet, olycksfall under arbetsfärden och yrkessjukdomar åren 2019–2023.

5.5 Arbetshälsa

Arbetet för att främja arbetshälsan har inom Grankulla stad verkställts genom ett samarbete mellan stadens ledning, chefer, arbetarskyddet, företagshälsovården och representanter för personalen. Fokusområdena för verksamheten har varit individens och arbetsenheternas förmågor, ledning och chefskap, arbetarskydd och säkerhet i arbetet samt staden som en tilltalande arbetsgivare.

De årliga målen för arbetshälsoprogrammet kommer från verksamhetsplanerna för arbetarskydd, arbetshälsa och företagshälsovård, och samtidigt beaktas också den strategiska helheten. Temana för arbetshälsan år 2023 var bland annat följande:

- regelbundna chefsforum
- regelbunden Pulssi-enkät
- omfattande personalenkät
- riktade arbetsplatsutredningar
- utveckling av sociala färdigheter inom arbetsgemenskapen
- motions- och hälsokampanjer.

Under året beredde vi ett gemensamt handlingsprogram för arbetarskydd och arbetshälsa 2024–2026.

Som arbetsgivare erbjuder staden sin personal möjligheten att använda simhallen gratis och möjligheten att delta i gruppträning och vattengympa avgiftsfritt. Staden ordnade en Må bra-kampanj (kilometertävling) i april och där ingick möjligheten till en timme självständig motion i veckan under arbetstid. På våren hade arbetstagaren också möjlighet att delta i löpevenemanget Kurrerundan som ordnas i Grankulla om våren.

Sektorerna ordnade personaldagar med varierande program för sina anställda. Efter en paus på flera år på grund av pandemin ordnades i år en gemensam julfest i november. Lunchen i stadshuset infördes igen efter en lång paus (pandemin). Under lunchen serveras samma skollunch som i skolorna och daghemmen.

5.6 Förenande av arbete och privatliv

Personalen har möjlighet att jobba på distans i vissa uppgifter. Den så kallade hybridmodellen har blivit vedertagen praxis, den innebär att arbetstagaren kan arbeta tre dagar i veckan på distans och resten av dagarna på den egna arbetsplatsen. Efter pandemin och övervägande arbete på distans har personalen velat återvända till att arbeta oftare på den egna arbetsplatsen.

I flera uppgifter är det möjligt att arbeta på distans och för det här syftet ingår vi fortsättningsvis ett avtal om distansarbete med arbetstagaren. Vi ingår ett avtal om distansarbete med alla som arbetar på distans även om det är sporadiskt. Det är dock viktigt att komma ihåg de gemensamma spelreglerna för distansarbetet och arbetarskyddaspekterna bland annat i fråga om arbetsdagens längd och pauser.

Det är möjligt att tillämpa flexibel arbetstid på många av arbetsuppgifterna, vilket innebär att den anställda kan börja och sluta arbeta enligt tiderna i anvisningarna om flexibel arbetstid (6.30–9 och 14.30–18) efter eget beslut.

Arbetsgivaren möjliggör vid behov deltidsarbete för viss tid eller tills vidare. Deltidsarbetet är ett växande fenomen i arbetslivet. För partiellt arbetsföra anställda ger staden möjlighet till omformning av arbetet eller möjlighet till placering i en annan enhet. Genom omformning av arbetet kan vi bland annat minska förtida pensionering och att anställda får sjukpension. Vi möjliggör att den anställda av egen vilja kan flytta till en annan enhet om det är möjligt.

I arbetslivsmodellen strävar vi efter att beakta arbetstagarens yrkesbana i livets förändringar. Under utvecklingssamtalen, enskilda samtal och introduktionsperioden för arbetstagaren och den närmaste chefen en naturlig diskussion om hur den anställda förenar arbetet och privatlivet.

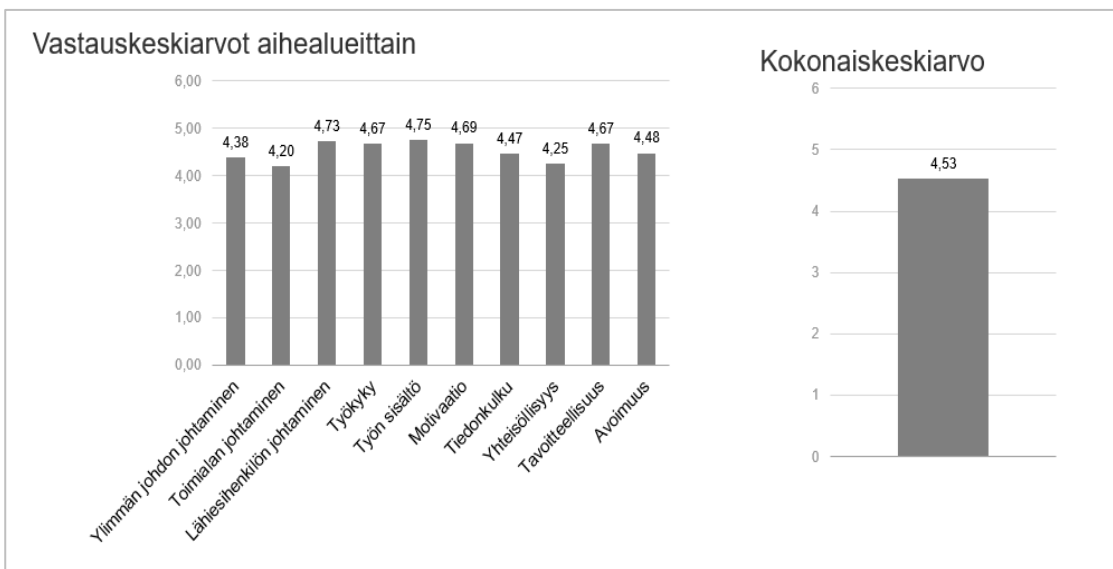
5.7 Mätning av medarbetarupplevelsen

Under året genomfördes en omfattande undersökning om arbetshälsan och tre mätningar av medarbetarupplevelsen i form av Pulssi-enkäter som mäter personalens arbetshälsa, tillfredsställelse med arbetet och åsikter om chefernas arbete. Vi genomförde Pulssi-mätningarna i februari, april och september.

Målet med Pulssi-enkäten är 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.

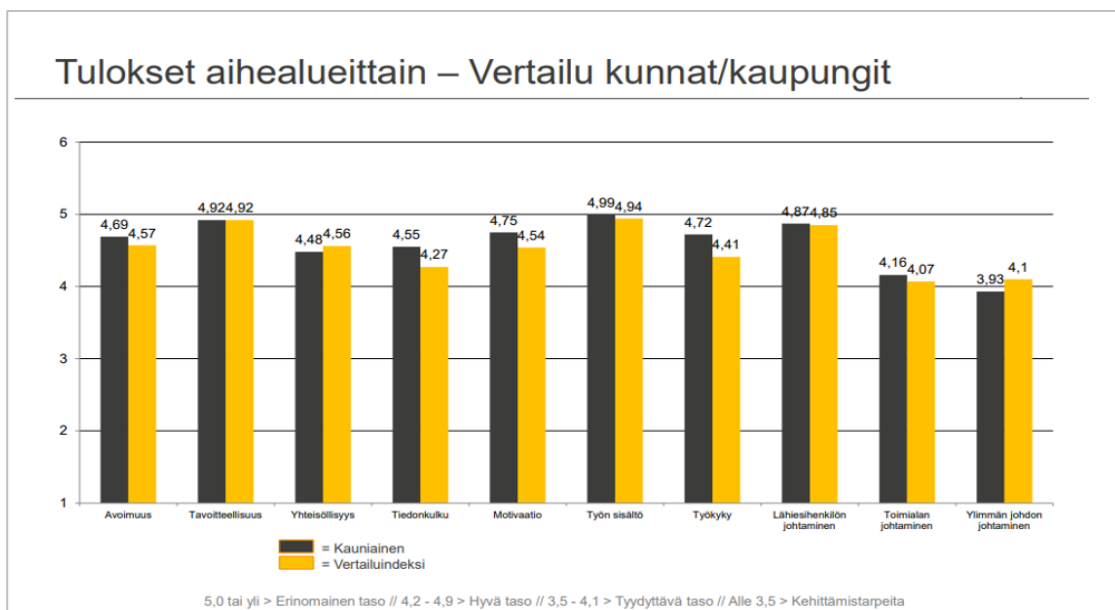
I november 2023 genomförde vi en undersökning av medarbetarupplevelsen i form av en omfattande personalenkät som 368 anställda deltog i. Svarsprocenten i hela staden var 61 procent. Det totala medeltalet för svaren var 4,65 (på skalan 0–6). Hur väl den anställda kan rekommendera arbetsplatsen och närmaste chefen fick poängen eNPS 22 (-100+100) respektive eNPS 36 (-100+100). Medeltalen för den närmaste chefen var 4,73 inom allmänna förvaltningen, 4,89 inom bildningssektorn och 4,86 inom samhällstekniska sektorn (0–6).

Målet under stadens strategiperiod för hur väl de anställda kan rekommendera arbetsplatsen är värdet 50.



Figur 20: Svarsmedeltalen enligt tema och det totala medeltalet.

Vi jämförde resultaten i den omfattande personalenkäten (figur 21) med resultaten i städer och kommuner av liknande storleksklass. Grankulla stad klarade sig väl i den omfattande personalenkäten i jämförelsen med tio andra offentliga aktörer (stad/kommun) med totalt cirka 10 000 enkätsvar.



Figur 21: Resultatjämförelse enligt tema, Grankulla och jämförelsekommunerna/jämförelsestäderna.

5.8 Personalförmåner som baserar sig på avvägning

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 förblev detsamma men på basis av responsen i personalenkäten riktas det mer till ePassi.

Arbetstagaren har kunnat ladda Epassi med totalt 260 euro/år och använda summan på kultur-, motions- och välfärdstjänster samt kostnader för arbetsresor i kollektivtrafiken (personalbiljettförmån).

År 2023 utgjorde Epassi en kostnad för arbetsgivaren på 140 680 euro (år 2022: 153 411 euro). I de här siffrorna syns att social- och hälsovården överförts till välfärdsområdet.

Användningen av summan fördelades på följande sätt:

Förmån	2023	2022
Motion	47 035 €	40 067 €
Kultur	24 365 €	29 188 €
Välfärd	21 038 €	21 757 €
Personalbiljett	48 243 €	62 398 €

Tabell 4: Användningen av Epassi 2023 vs. 2022.

Personalen har möjlighet att få subventionerade luncher i form skolmat i skolorna och daghemmen samt på stadshuset. Dessutom får de anställda gratis kaffe utan begränsning under arbetsdagarna.

Staden uppvaktar de anställda med en gåva och kaffeservering på 50- och 60-årsdagar och då anställda avgår med ålderspension. Vi har även möjlighet till cykelförmån och det finns även gemensamma cyklar, så kallade stadscyklar. De anställda har om de vill möjlighet att hyra stadens tjänstebostäder.

6 Kompetens- och prestationsledning

Genom kompetensledning kan vi skapa förutsättningar för personalens grundläggande kompetens och yrkesmässig utveckling. Stadens verksamhet bygger på kompetens, ömsesidig tillit och lösningsinriktade arbetssätt. I riktlinjerna för kompetensutveckling beaktar vi dessutom de varierande tjänsteprocesserna och förändringarna i servicekulturen samt det kunskapsbehov som dessa innebär. Vi har planerat åtgärderna inom kompetensutvecklingen så att de stöder målen. Stärkandet av kompetensen har under året även skett genom ändrade arbetsuppgifter.

Som arbetsgivare erbjuder staden sin personal möjligheter att utöka och upprätthålla kompetensen genom personalutbildning 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.

Personalens utvecklingssamtal fördes 23.1–30.4.2023 med hela den ordinarie personalen och alla visstidsanställda som har avtal på minst 6 månader. Utvecklingssamtalen genomfördes i det nya Sarastia365HR-systemet. I utvecklingssamtalen diskuterades mål, utvecklingsbehov, karriärmål, styrkor och svagheter samt utbildningsbehov som främjar lyckade arbetsprestationer.

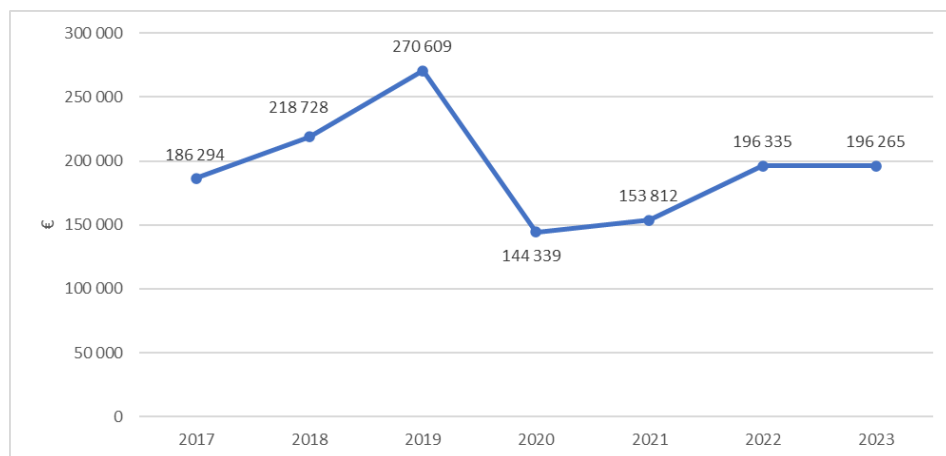
6.1 Personalutbildning

Lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen har varit i kraft sedan år 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 hans kunskande minst tre arbetsdagar under kalenderåret.

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

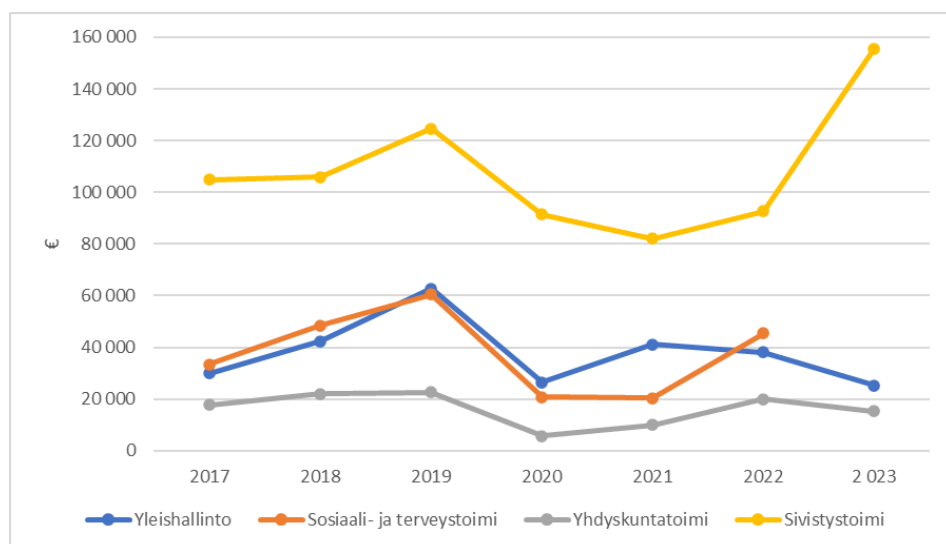
År 2023 var summan på utbildningsersättningen 12 833 euro (2022: 17 899 euro). Skillnaden till föregående år beror på att social- och hälsovården överfördes till välfärdsområdet. År 2023 uppgick antalet dagar som berättigade till utbildningsersättning till sammanlagt 640, och de fördelades mellan

sektorerna på följande sätt: allmänna förvaltningen 118, samhällstekniken 65 och bildningssektorn 457.



Figur 22: Kostnaderna för personalutbildning 2017–2023.

Antalet personalutbildningar inom bildningssektorn har vuxit. Tyngdpunkterna i utbildningarna har bland annat varit undervisning i välmående, ledarskapsutbildning för cheferna inom småbarnspedagogiken och rektorerna samt yrkesinriktad utbildning av personalen. Staden har delvis använt extern projektfinansiering för utbildningarna. Eftersom utbildningsdagarna har ökat, har även kostnaderna för utbildning ökat jämfört med de föregående åren. De ökade utbildningsdagarna har även ökat antalet vikarier och kostnaderna för vikarier inom småbarnspedagogiken och undervisningstjänsterna.



Figur 23: Kostnaderna för personalutbildning enligt sektor 2017–2023.

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. För att stödja ledarskap och chefsarbete fortsatte de regelbundna chefsforumen vars syfte är att stärka chefsarbetet. Vi breddade sakinnehållet i chefsforumen och utvidgade delaktigheten under året.

Staden har sedan år 2022 varit med i digiprojektet "En digiresa mot informationsbaserat ledarskap i organisationen". Projektet administreras av Borgå och utöver Grankulla deltar även Lojo. Det huvudsakliga målet för projektet är att utveckla kommunernas digitala kompetens och digitala kultur så att de motsvarar de möjligheter som digitala system och den digitala infrastrukturen erbjuder.

De viktigaste insatserna år 2023 har varit en ändring av tillvägagångssätten i uppföljningen av strategin och klimatarbetet. Det här inbegriper utvecklandet och implementeringen av ett strategiverktyg som bygger på Power Platform samt kompetensutveckling inom artificiell intelligens (AI). Vi ordnade AI-workshopar för chefer och nyckelpersoner med målet att utveckla förståelsen för AI och identifiera områden där AI kan användas. Under rapporteringsåret inledde vi även en uppföljning av riskhanteringen och utvecklingen av en modell för informationshantering i BI. Under året utvecklades personalens rapporteringskompetens genom utbildningar och kurser i Power BI.

Personalen och cheferna använder Eduhouses digitala plattform för utbildningar och kompetensutveckling. Vi använder ett webbaserat utbildningsbibliotek och en modern webbaserad utbildningsplattform. Utbildningarna fokuserar på ekonomi-, löne- och personalfrågor, juridik och it-kompetens. Personalen har med hjälp av ett omfattande videobibliotek, podcaster och övrigt material för självstudium samt utbildningar på distans och webbkurser kunnat utveckla sitt kunnande. Utbildningsmodellen gör det möjligt för experter och anställda inom den offentliga förvaltningen att kontinuerligt utbilda sig mångsidigt.

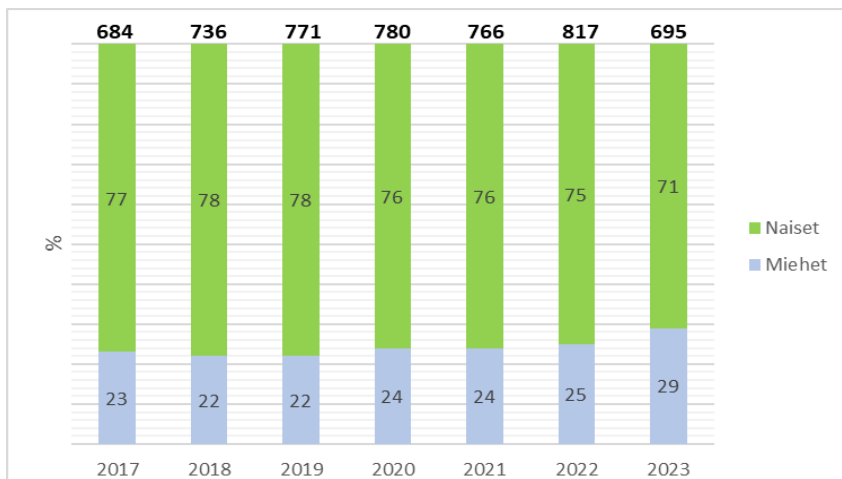
7 Jämlikhet, likabehandling och mångfald

Att arbeta för personalens välbefinnande ingår i stadens strategiska riktlinjer. Som arbetsgivare stöder vi 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.

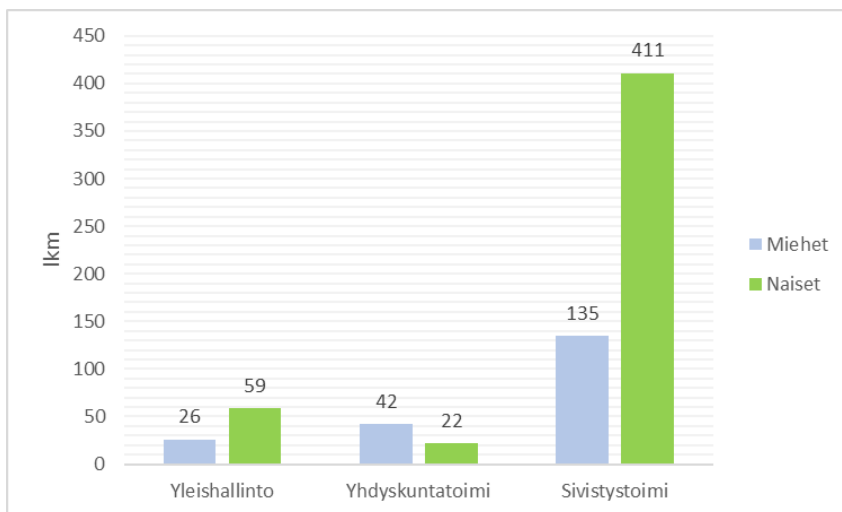
Med jämställdhet mellan kvinnor och män avses att alla behandlas jämlikt oberoende av kön i olika situationer i det dagliga arbetslivet. Kvinnor och män har samma förmåner, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

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 jämställdhetsintegrering är att jämställdhetsperspektivet och jämställdhetstänkandet ska rota sig i all planering och beredning och allt beslutsfattande som rör personalen på arbetsplatsen och arbetsmiljön. Målet är också att vi ska utveckla sådana förvaltnings- och verksamhetsmetoder som stöder främjandet av jämställdhet som ett led i stadens verksamhet. Av de anställda var 71 procent kvinnor och 29 procent män. Under år 2024 kommer andelarna (män/kvinnor) att ändras inom allmänna förvaltningen och samhällstekniska sektorn när kost- och rengöringsservicen byter sektor.



Figur 24: Antalet anställda samt andelen kvinnor och män i personalen åren 2017–2023.



Figur 25: Andelen kvinnor och män i personalen enligt sektor år 2023.

I kartläggningen av lönerna fick männen i medeltal 6 % högre uppgiftsbaserad lön och cirka 8 procent högre faktisk lön än kvinnorna. Målet är att utarbeta en plan för jämställdhet och likabehandling under år 2024.

8 Samarbete

Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av stadens verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv. Samtidigt främjar vi ett gott resultat i fråga om kommunens serviceproduktion och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

Som centrala principer för samarbete betonar vi öppenhet, transparent verksamhet, förtroende för varandra samt interaktion och samarbete mellan chefer och medarbetare varje dag. Personalen har en faktisk möjlighet att inverka på innehållet i arbetet och arbetsmiljön. De ärenden som behandlas

i samarbete behandlar vi med beaktande av tiden för beredning och verkställande. På det här sättet säkerställer vi påverkansmöjligheten i ett tillräckligt tidigt skede, så att personalen har en äkta och verklig möjlighet att inverka på ärendets eller lösningens innehåll.

Enligt lagen behandlas i samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen åtminstone ärenden som gäller

- 1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, i 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 (t.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.

Stadens representativa lagstadgade samarbetsorgan är samarbetskommittén. Kommittén består av stadsdirektören och personaldirektören som representerar arbetsgivaren och huvudförtroendemännen som representerar personalen.

I samarbetskommittén behandlades under året bland annat budgeten, personalpolitiken och uppdateringen av olika verksamhetsanvisningar. Samarbetskommittén sammanträdde fyra gånger under året. Under rapporteringsåret sammanställde vi en anvisning om samarbetsförfaranden inom Grankulla stad. Staden använde sig av samarbetsförfaranden i centraliseringen av kost- och rengörings servicen och i överföringen av kost- och rengöringsservicen från allmänna förvaltningen till samhällstekniska sektorn från och med början av år 2024.

Bilaga: Personalen 2024 och uppgifter

HENKILÖSTÖ 2024 JA TEHTÄVÄT

TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Visstidsanställda 2024	Personer Visstidsanställda 2024
YLEISHALLINTO - ALL- MÄN FÖRVALTNING			
KAUPUNGINHALLITUS JA KAUPUNGINJOH- TAJA - STADSSTYREL- SEN OCH STADSDIREK- TÖREN			
stadsdirektör	1	1	
	1	1	0

TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Visstidsanställda 2024	Personer Visstidsanställda 2024
HALLINTO- JA TALOUS- PALVELUT			
Hallintopalvelut - För- valtningstjänster			
förvaltningsdirektör	1	1	
stadsjurist	1	1	
förvaltnings- och kom- munikationsplanerare	1	0	
specialsakkunnig i för- valtning	0	1	
översättare	1,5	2	
datahanteringssekrete- rare	1	1	
arkivassistent			1
informatör	1	1	
nätinformatör	1	1	
boenderådgivare	1	1	
byråsekreterare	1	1	
förvaltningssekreterare	1	1	
projektchef	1	0	
sakkunnig i informat- ionsbaserat ledarskap	0		1
vaktmästare	1	1	

matservicearbetare	14
matserviceansvarig	4
servicechef	2
hjälpstädare	5
lokalvårdare	20
	<hr/>
	47 54

**Kost- och rengörings-
servicen överförs till
samhällstekniska sek-
torn**

	TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Visstidsanställda 2024	2024
YHDYSKUNTATOIMI - SAMHÄLLSTEKNIK				
HALLINTO - FÖRVALT- NING				
direktör för samhälls- tekniken		1	1	
ekonomi- och förvalt- ningsexpert		1	1	
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
		2	2	0
MAANKÄYTTÖ - MAR- KANVÄNDNING				
markanvändningschef		1	1	
fastighetsingenjör		1	1	
markanvändningsin- genjör		2	2	
lantmäteringenjör		1	1	
GIS-expert		1	1	
kartläggare		1	1	
ansvarig mätare		1	1	
markanvändningssek- reterare		1	1	
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
		9	9	0
YMPÄRISTÖTOIMI - MILJÖNHETEN				
miljöchef		1	1	
miljöexpert		1	1	
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
		2	2	0

TILAKESKUS - LOKAL-CENTRALEN

byggchef	1	1	
sekreterare för lokaladministration	1	1	
byråsekreterare			1
	2	2	1

Rakennuttaminen - Byggherreverksamhet

projektingenjör	4	4	
VVS-expert	1	1	
teknisk assistent	1	1	
projektövervakare	1	1	
	7	7	0

Kiinteistöpalvelut - Fastighetstjänster

underhållsingenjör	1	1	
fastighetskötare	4	4	1
teknisk fastighetskötare	2	1	
servicemästare	1	1	
timmerman	3	3	
	11	10	1

TA-BG

Personer
Ordinarie
2023

Personer
Visstidsanställda
2024 2024

KUNTATEKNIikka - KOMMUNTEKNIK

kommunteknikchef	1	1	
projektingenjör	1	1	
kommunteknikingenjör	1	1	
stadsträdgårdsmästare	1	1	
projektansvarig för kommunteknik	1	1	
byråsekreterare	1	1	
	6	6	0

Kunnossapito - Underhåll

kommunteknikmästare	0	1	
redskapsmästare	1	0	
underhållsmästare	1	1	
trädgårdsmästare inom underhåll	1	1	

underhållschef	1	1	
kyrkogårdsarbetare	1	1	
underhållsarbetare	13	13	
chaufför	1	1	
bil-maskinmontör	2	2	
	21	21	0

**RAKENNUSVALVONTA
- BYGGNADSTILLSYN**

ledande byggnadsinspektör	1	1	
byggnadsinspektör	1	1	
byggnadstillsynens assistent	1	1	
	3	3	0

**Ruoka- ja puhdistus-
palvelut - Kost- och
rengöringsservice**
**Överförs från allmänna
förvaltningen till sam-
hällstekniska sektorn
fr.o.m. 1.1.2024**

chef för kost- och rengöringsservice	1	1	
matservicechef	1	1	
ansvarig kock*	1	0	
servicechef, rengöringsservice	2	2	
matserviceansvarig	6	4	
matservicearbetare	10	14	
kock	8	7	
lokalvårdare **	18	14	
lokalvårdare ***	0	11	
6 daghemsbiträden **		6	
	47	60	0

* Befattningen som ansvarig kock som inrättades i början av år 2023 ändrades till befattning som kock

** Fr.o.m. början av år 2024 överförs 6 daghemsbiträden från småbarnspedagogiken och bildningsväsendet till kost- och rengöringsservicen som är

underordnad samhälls-
tekniska sektorn. Sam-
tidigt ändras titlarna
från daghemsbiträde
till lokalvårdare.

*** Vi inrättar befatt-
ningsunderlag för
ukrainairna.

YHDYSKUNTATOIMI YHT. - SAMHÄLLSTEK- NIK TOT.	63	122	2
---	----	-----	---

TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Visstidsanställda 2024	2024
-----------	-------------------------------	---------------------------------------	------

SIVISTYSTOIMI - BILD- NING

HALLINTO JA TALOUS - FÖRVALTNING OCH EKONOMI

bildningsdirektör	1	1	
bildningssektorns eko- nomichef*	0	1	
välståndskoordinator	1	1	
bildningssektorns pla- nerare	3	3	
förvaltningsassistent	2	2	
	7	8	0

VARHAISKASVATUS - SMÅBARNSPEDAGO- GIK

chef för småbarnspeda- gogik	1	1	
servicehandledare	1	1	
enhetsledare inom småbarnspedagogik	6	5	
ledande sakkunnig	0	1	
speciallärare inom små- barnspedagogik	5	5	
språk- och kulturlärare inom småbarnspedago- gik	1	1	
lärare inom småbarns- pedagogik	56	49	9
barnskötare inom små- barnspedagogik	47	43	11

daghemsbiträde	17	11	
assistent inom små- barnspedagogik	10	3	7
familjedagvårdare	4	3	
	148	123	27

FINSKSPRÅKIG UNDERVISNING

HALLINTO JA YHTEISET TOIMINNOT - FÖRVALTNING OCH GEMENSAMMA FUNKTIONER

undervisningschef	0,5	0,5	
inventarieskötare	0,5	0,5	
projektresurs*	0	0,7	
skolsekreterare (tillägg)		1	
skolsekreterare	2	2	1
	3	4,7	1

* projektresurs för lokalprojekt, visstidsanställning för 3 år, 50–75 %

	TA-BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Visstidsanställda 2024	2024
MÄNTYMÄEN KOULU				
skolgångshandledare		13	10	5
ungdomsarbetare		1	1	
vaktmästare		1	2	
ledare för eftermiddagsverksamhet			2	4
		15	15	9

Opetushenkilöstö - Undervisande personal

rektor inom den grundläggande utbildningen		0,5	0,5	
biträdande rektor (benämning enligt UKTA)		1	1	
klasslärare		25	24	3
klasslärare (förberedande utbildning)		1	0	
speciallärare		4	4	
specialklasslärare		4	2	2
timlärare		2	2	5

S2-lärare	1,5	0	
resurslärare		1	
lektor	1	1	
	40	35,5	10

**MÄNTYMÄEN KOULU
YHT. - TOT**

55	50,5	19
----	------	----

KASAVUOREN KOULU

skolgångshandledare	5	4	
vaktmästare	1	1	
ungdomsarbetare	1	1	
	7	6	0

Opetushenkilöstö - Undervisande personal

rektor inom den grundläggande utbildningen	0,5	0,5	
biträdande rektor (benämning enligt UKTA)	1	1	
lektor	26,5	25	3
timlärare	3,5	6	3
speciallärare	3	2	2
specialklasslärare	2	2	
S2-lärare	2,5	2	
resurslärare		1	
studiehandledare	1	1	
	40	40,5	8

**KASAVUOREN KOULU
YHT. - TOT.**

47	46,5	8
----	------	---

TA-
BG

Personer
Ordinarie
2023

Personer
Visstidsanställda
2024

KAUNIAISTEN LUKIO

Koordinator för cirkulärekonomi			1
			1

Opetushenkilöstö - Undervisande personal

rektor	1	1	
lektor	20	19	1
timlärare	4	5	3
studiehandledare	2	2	

speciallärare	1	1	
KAUNIAISTEN LUKIO			
YHT. - TOT.	28	28	5

SUOMENKIELINEN			
OPETUS YHT. -	133	129,7	33

**FINSKSPRÅKIGA UT-
BILDNINGEN TOT.**

	TA-	Personer	Personer
	BG	Ordinarie	Visstidsanställda
		2023	2024
SVENSKSPRÅKIGA UT- BILDNINGEN - RUOT- SINKIELINEN OPETUS			2024
FÖRVALTNING OCH GEMENSAMMA FUNKTIONER - HALLINTO JA YHTEISET TOIMINNOT			2024
undervisningschef		0,5	0,5
skolsekreterare		2	2
inventarieskötare (ge- mensam med finska undervisningen)		0,5	0,5
		3	3
			0

GRANHULTSSKOLAN			
skolgångshandledare		11	8
skolvärd		1	1
iltapäivätoiminnan oh- jaaja			5
		12	14
			6

Ordinarie lärare - Vaki- naiset opettajat			
rektor för grundläggande utbildning		0,5	0,5
biträdande rektor (benämning enligt UKTA)		1	1
klasslärare		18	18
speciallärare		3	3
lektor		2	2
specialklasslärare		1	1
timlärare		1	1
		26,5	25,5
			5

GRANHULTSSKOLAN			
TOT. - YHT.	38,5	39,5	11

TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Vistidsanställda 2024	2024
HAGELSTAMSKA SKO- LAN			
skolgångshandledare	5	4	1
ungdomsledare	1	1	
vaktmästare	1	1	
	7	6	1
Ordinarie lärare - Vaki- naiset opettajat			
rektor för grundläggande utbildning	0,5	0,5	
biträdande rektor (benämning enligt UKTA)	1	1	
lektor	24	23	1
specialklasslärare	1	2	
speciallärare	3	3	
timlärare	4	1	5
studiehandledare			1
	33,5	30,5	7
HAGELSTAMSKA SKO- LAN TOT. - YHT.	40,5	36,5	8
GYMNASIET GRAN- KULLA SAMSKOLA			
Ordinarie lärare - Vaki- naiset opettajat			
rektor	1	1	
lektor	16	15	4
studiehandledare	2	2	
speciallärare	1	1	
timlärare	4	4	5
	24	23	9
GYMNASIET GRAN- KULLA SAMSKOLA TOT. - YHT.	24	23	9
SVENSKSPRÅKIGA UT- BILDNINGEN TOT. - RUOTSINKIELINEN OPETUS YHT.	106	102	28

TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Vistidsanställda 2024	2024
HYVINVOINTIPALVELUT - VÄLFÄRDSTJÄNS- TERNA			
HALLINTO - FÖRVALT- NING			
kultur- och fritidschef	0	0	
kultur- och kommuni- kationsplanerare	1	0	1
byråsekreterare	1	1	
	2	1	1
Kulttuuripalvelut - Kul- turtjänster			
kulturansvarig	1	1	
arkivassistent			1
vaktmästare		1	
	1	2	1
Kansalaisopisto - Med- borgarinstitutet			
rektor	1	1	
byråföreståndare	1	1	
kvällsvaktmästare	0,3		1
planeringslärare	1	1	
idrottsplanerare	1	1	
idrottsinstruktör	1	1	
Medborgarinstitutets timlärare			45
	5,3	5	46
Kaupunginkirjasto - Stadsbiblioteket			
chef för bibliotekstjän- ster	1	1	
informatiker	3	3	2
specialbiblioteksfunkt- ionär > ansvarig biblio- teksfunktionär	1	1	
biblioteksfunktionär > informatiker	4	3	
ansvarig biblioteks- funktionär > informati- ker	2	1	1
organiseringssassistent			1
	11	9	4

TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Visstidsanställda 2024	2024
Nuorisopalvelut - Ungdomstjänster			
ansvarig för ungdomstjänster	1	1	
specialungdomsarbetare	2	2	
ungdomsledare	1	1	
kvällsledare	1	1	
uppsökande ungdomsarbetare	1	1	
	6	6	0
Liikuntapalvelut - Idrottstjänster			
idrottsplatschef	1	1	
fastighetsmaskinist	3	1	1
servicemästare	1	1	
kundtjänstmedarbetare	1	1	1
idrottsanläggningsskötare	8	7	3
koordinator för idrottstjänster	1	1	
vaktmästare*	5		
vaktmästare på egna kostnadsställen*	20	12	5
HYVINVOINTIVALIOKUNTA YHT - VÄLFÄRDSUTSKOTTET TOT	45,3	35	57
SIVISTYSTOIMI YHT. - BILDNING TOT.	439,3	397,7	145
TA- BG	Personer Ordinarie 2023	Personer Visstidsanställda 2024	2024
YHTEENSÄ - TOTALT	578,8	548,7	150