

Mer information:

personaldirektör Maari Valli tfn 040 670 8856
fornamn.efternamn@grankulla.fi

Personalberättelsen är en del av stadens bokslut. Syftet är att sammankoppla målen inom personalarbetet och data som beskriver personalen med data om verksamheten och ekonomin. Med hjälp av personalberättelsen 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 temana ett handlingskraftigt, välmående, levande tvåspråkigt och mångkulturellt Grani som bygger framtiden på ett resurssmart sätt. I strategin finns fokusområdet välmående och kompetent personal. Där är strävan att staden är en tilldragande arbetsplats där folk väljer att stanna och att personalen är den kunnigaste 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 verksamhetsätt. Med tanke på att säkra en god personalpolitik och gemensamma verksamhetsätt uppdaterade vi många olika verksamhetsmodeller och anvisningar under året.

Produktiviteten i arbetet uppvisade positiva signaler under rapporteringsåret. Under rapporteringsåret var frånvaro av hälsomässiga skäl tydligt lägre jämfört med 2023 års statistik från Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Även personalomsättningen på 11,4 % minskade med fyra procentenheter jämfört med året innan då den var 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 arbete och verksamheten. Vi har byggt upp arbetsgivarprofilen i rekryteringsprocesserna bland annat genom att utveckla ansökningsprocessen för de sökande och utnyttja sociala medier mer utbrett. Grankulla som arbetsgivare stöder 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 kommunal ekonomi 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 för arbetsgivaren.

Personalberättelsen 2023 finns som **bilaga**.

Stadsstyrelsen:

Fullmäktige beslutar att godkänna personalberättelsen år 2023.

.....

Personaldirektör Maari Valli redogjorde för ärendet innan bokslutshelheten behandlades.

Beslut:

Beslutsförslaget godkändes.

Bilagor:

Personalberättelsen 2023