

# Personalrapport



# Innehåll

2	Till läsaren
4	Social- och hälsovårdstjänsterna sysselsätter flest
8	Sund ekonomi & skickliga chefer
13	Personalen skulle rekommendera sin arbetsgivare även till andra
14	Vi-anda och impulser till dialog
16	Diversitet är bra för Helsingfors
19	Vad betyder mångfald för oss?
22	Många stigar i arbetet
26	Unga sommarjobbar för staden
28	Belöning uppmuntrar och utvecklar
32	I god hälsa fram till pensionsåldern
36	Kontrollera och minska antalet i sjukfrånvaron
40	Avslutningsvis
43	Bilder och tabeller



# Till läsaren

Personalrapporten berättar om Helsingfors stads personal, om dess status, mängd och struktur. Den rapporterar också om de viktigaste personalpolitiska utvecklingsåtgärderna och om deras resultat.

Personalledningens viktigaste aspekter ingår i stadens strategiprogram. Staden vill vara en ansvarsfull och rättvis arbetsgivare som agerar enhetligt, öppet och jämlikt. En ansvarsfull arbetsgivare vet hur förändringarna i omvärlden påverkar det framtida behovet av personal och kompetens. Att föregripa och hantera risker som äventyrar arbetsförmågan är ytterligare en del i ansvaret.

Åtgärder som förbättrar arbetslivskvaliteten och arbetshälsan kan bidra till att minska antalet sjukfrånvaron och förtidspensioneringar. Därför främjar de genomförandet av stadens produktivetsmål. Även en enhetlig personalpolitik av jämn kvalitet i olika delar av organisationen bidrar till arbetslivskvaliteten.

Staden vill vara en förebild inom utveckling av mångfald som tar hänsyn till personalens varierande bakgrund och behov kopplat till deras livs- och familjesituationer. Genom att leda mångfalden vill vi göra staden till en alltmer jämlik och jämställd plats med hänsyn till kön, språk och olika grader av arbetsförmåga.

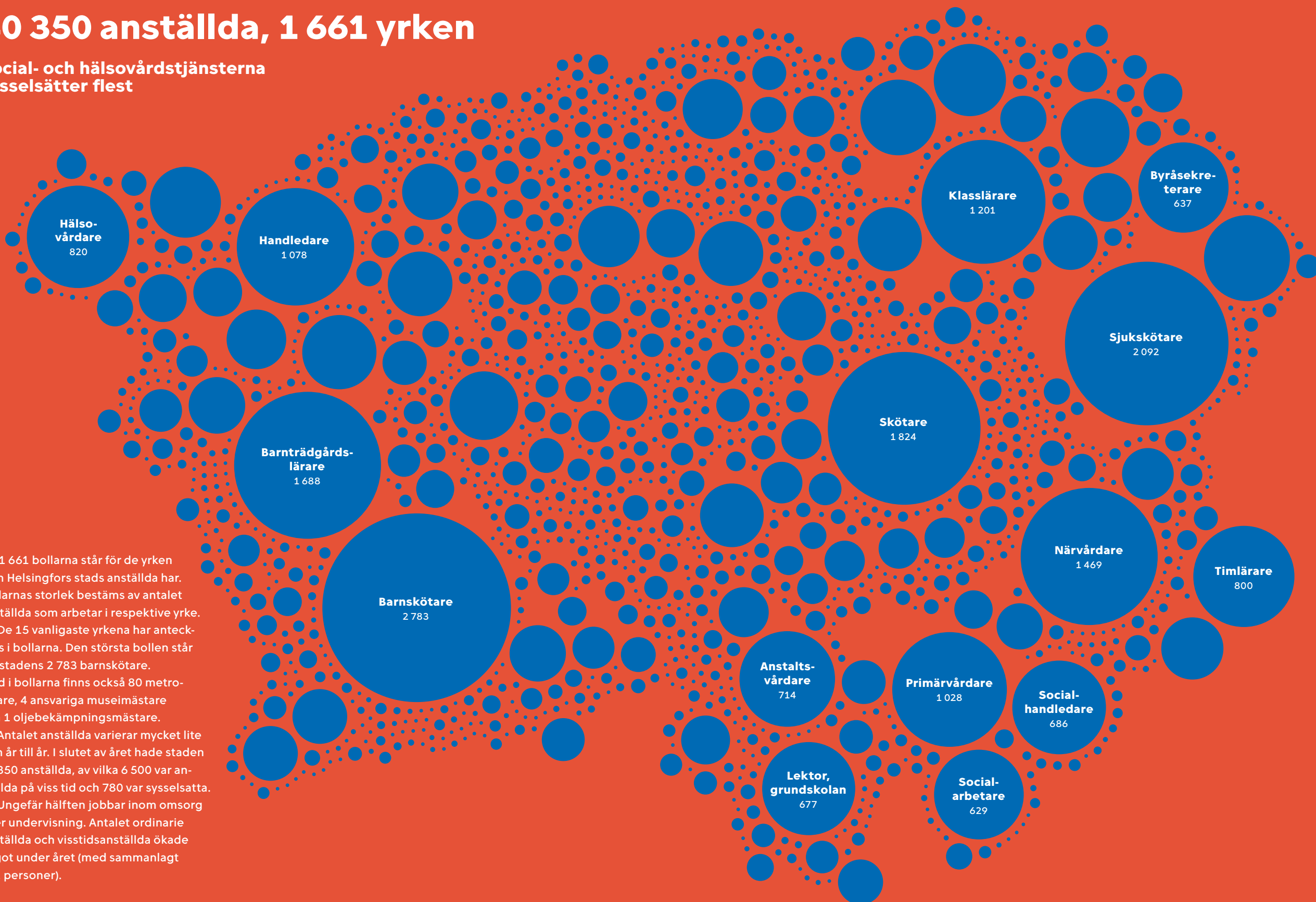
Staden står inför stora förändringar som påverkar hela kommunområdet på skilda sätt som fortfarande är svåra att förutse. Genom högklassigt ledarskap kan staden garantera arbetslivskvaliteten även under förändringar och säkerställa att stadsborna får goda och ändamålsenliga tjänster.

**Tapio Korhonen**  
Kanslichef  
Stadskansliet



# 40 350 anställda, 1 661 yrken

Social- och hälsovårdstjänsterna sysselsätter flest



De 1 661 bollarna står för de yrken som Helsingfors stads anställda har. Bollarnas storlek bestäms av antalet anställda som arbetar i respektive yrke.

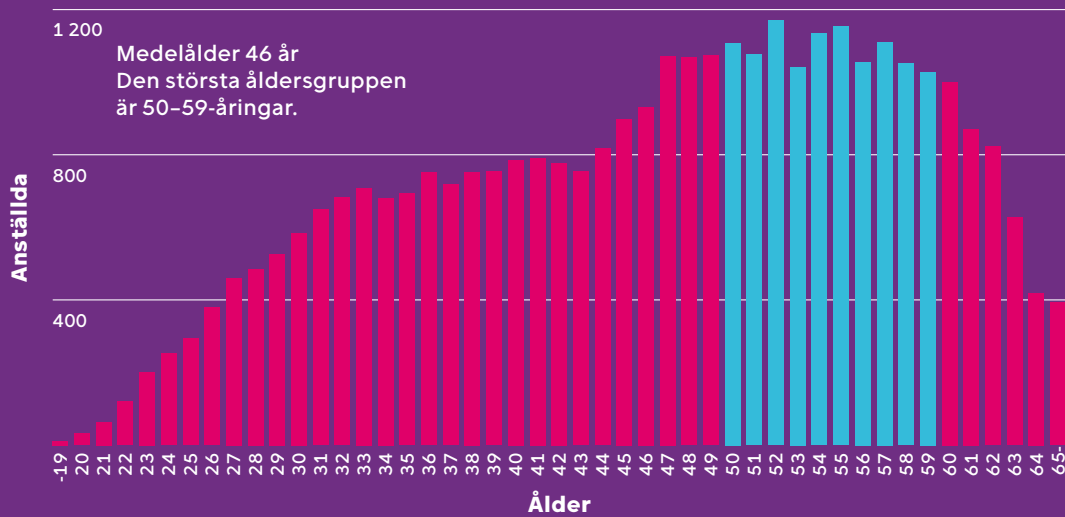
De 15 vanligaste yrkena har antecknats i bollarna. Den största bollen står för stadens 2 783 barnskötare. Med i bollarna finns också 80 metroförare, 4 ansvariga museimästare och 1 oljebekämpningsmästare.

Antalet anställda varierar mycket lite från år till år. I slutet av året hade staden 40 350 anställda, av vilka 6 500 var anställda på viss tid och 780 var sysselsatta.

Ungefär hälften jobbar inom omsorg eller undervisning. Antalet ordinarie anställda och visstidsanställda ökade något under året (med sammanlagt 211 personer).

# Nyckeltal om stadens personal

## Åldersprofil för ordinarie anställda 2014



Medelåldern för stadens anställda var 46 år, liksom även i fjol. Den största åldersgruppen var 50-59-åringar.

Den vanligaste utbildningen bland personalen var utbildning på mellanstadiet (39 %). Sammanlagt 7 procent hade utbildning på det grundläggande stadiet, och deras antal minskade. Antalet personer som avlagt högskoleexamen (lägre, högre och forskarutbildning) ökade däremot.

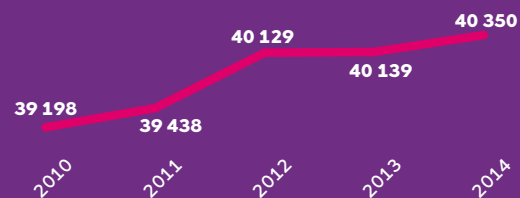
Medelåldern för pensionerade ordinarie anställda var 63,6 år. Siffran i fjol var 63,3 år.

Sammanlagt 833 personer pensionerades, vilket är cirka 2,5 procent av den ordinarie personalen. En del av de som uppnår en ålder som berättigar till pension blir tilldelad förtidspension eller sjukpension redan innan sin personliga pensionsålder, medan en del fortsätter i arbetet även efter det. Staden hade totalt 336 över 65-åringar i sin tjänst.

# 49,9%

av den ordinarie personalen är **54 år** eller äldre.

## Förändring av antalet anställda 2010-2014



Andelen kvinnor och män var i samma storleksordning som föregående år.

Andelen kvinnor var

# 74,5 %

och män

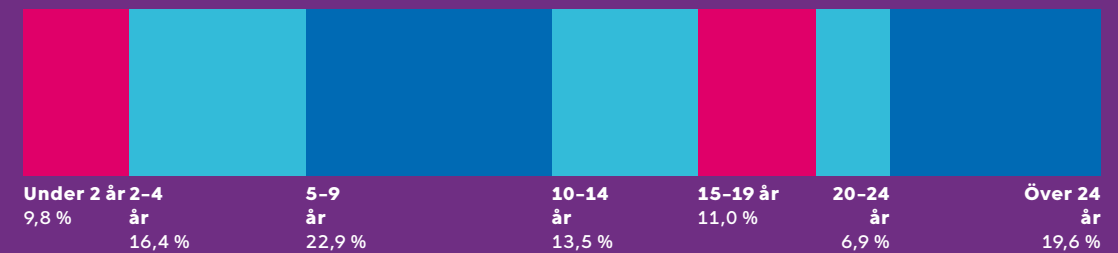
# 25,5 %

av alla anställda. Förändringarna var små, men trenden är att antalet män har ökat i kvinnodominerade branscher och antalet kvinnor har ökat i mansdominerade branscher.

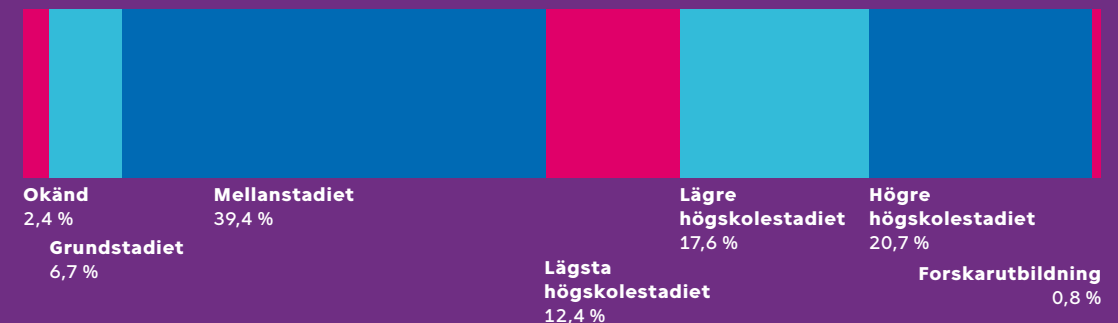
## Modersmål



## Fördelningen av tjänstgöringstider



## Utbildningsgrad





# Sund ekonomi & skickliga chefer



— Ledarna måste se sakerna ur ett perspektiv med stadens fördel som helhet. Min utbildning påminde mig om denna enkla men viktiga sak, berättar Silja Hyvärinen, avdelningschef för gatu- och parkavdelningen vid byggnadskontoret.

**En ekonomi i balans och gott ledarskap är prioriterat i stadens strategiprogram. Staden utvecklar produktiviteten och arbetshälsan samtidigt. Här spelar cheferna en viktig roll.**



— Även när man jobbar med chefsuppgifter måste man tänka på det verkliga livet och vardagen. Det upplever jag åtminstone själv, säger **Silja Hyvärinen**, som är avdelningschef vid byggnadskontorets gatu- och parkavdelning.

Som viktiga exempel lyfter Hyvärinen fram de terrängbesök som avdelningens ledningsgrupp gjort och mötet med aktiva cyklister som ordnades för en tid sedan.

Hon anser att det är möjligt att lära sig att leda och arbeta som chef. Det lönar sig att kontinuerligt utveckla dessa färdigheter i arbetet.

— Jag har varit aktiv och sökt mig till utbildningar av olika slag. De ger unika möjligheter att utveckla sitt kunnande och diskutera till exempel egna vardagssituationer med andra.

Hon berömmar staden som en fantastisk arbetsgivare som erbjuder nya arbetsutmaningar om man själv aktivt söker förändringar och vill utvecklas. Man behöver alltså inte byta arbetsgivare om man vill ha nya uppgifter.

— Staden satsar föredömligt på utveckling av kompetensen och chefsarbetet.

Den senaste utbildningen som hon tänker på är EMBA-programmet som bland annat fokuserade på resultatgivande ledarskap och samarbete som gör det möjligt att utveckla Helsingfors till en allt finare stad.

Hyvärinen är övertygad om att hon inte skulle ha de arbetsuppgifter hon har i dag om hon inte aktivt utvecklat och utbildat sig.

*EMBA-programmet genomförs i samarbete med Aalto-universitetet. Målet med programmet är att förstärka strategiskt tänkande och resultatgivande ledarskap, utveckla deltagarnas personliga ledarskap samt utbilda ledarna i att utveckla staden. Sammanlagt 25 personer fick examen i EMBA-programmet, och ytterligare 50 chefer fortsätter i olika program.*

## Intensiv utbildningsverksamhet

Ledning och chefer utbildades i olika program som genomfördes av Oiva Akademia i samarbete med stadskansliet och olika förvaltningar. Utbildningarna har särskilt betonat ledarskap under förändring, ledning av produktivitet, ekonomi och arbetshälsa samt utveckling av verksamhetsätt och processer.

Som förvaltningsspecifika projekt genomfördes utbildningar för närchefer, sparring-

grupper för ledning och chefer samt utbildningar för ledningsgrupper.

Förändringar i omvärlden och osäkerhet förutsätter färdigheter inom ledarskap under förändring och coachning så att arbetsgemenskaperna kan förnyas och utvecklas och vara innovativa. Ledarskapet påverkar också uppfattningarna om hur attraktiv staden är som arbetsgivare.

Skickligt ledarskap är smidigt men samtidigt målmedvetet. Det ska i högre grad än i dag beakta människornas individuella behov och deras krav på gemenskap och meningsfullt arbete.

## Vardagsråd från HR-rådgivningen

HR-rådgivningen etablerade sin ställning under sitt andra verksamhetsår. Den erbjuder chefer vid förvaltningarna och affärsverken rådgivning i dagliga personalfrågor samt förstärker chefernas ställning och ansvar inom personalledning.

Rådgivningen har hjälp i frågor som gällt bland annat arbetstider, ingående och upphörande av anställning, olika slags ledigheter och personalförmåner. Dessutom utbildar och leder rådgivningen chefer i personalfrågor.

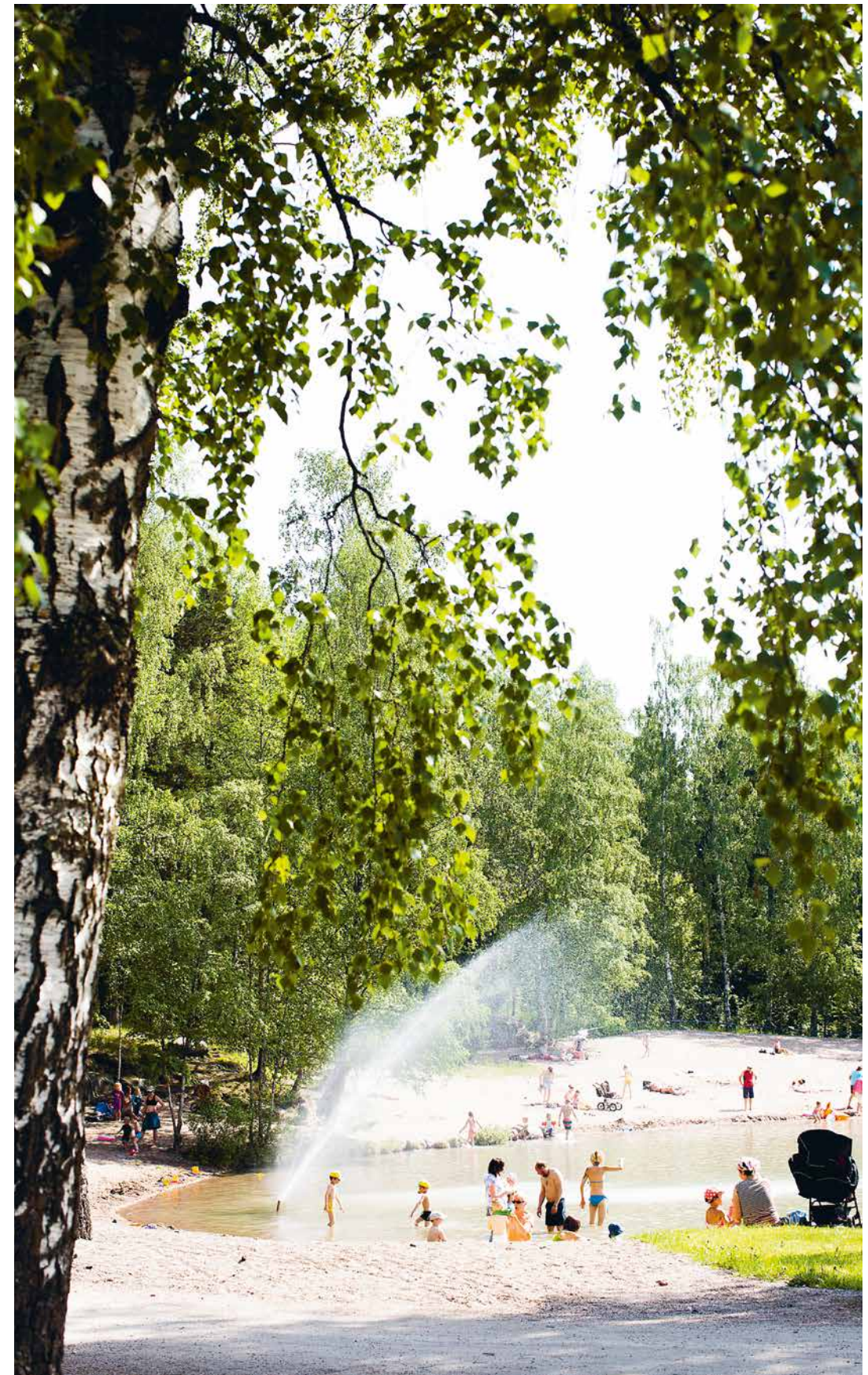
## Personalens röst hörs i samarbetet

Arbetsgivarens och personalens samarbete bygger på stadens samarbetsavtal och anvisningar. Det mest väsentliga i samarbetet är att höra personalen, utreda grunderna och effekterna av besluten och att söka alternativ.

Det omedelbara samarbetet i vardagen genomförs i arbetsgemenskaperna, till exempel i mötena på arbetsplatsen. Samarbetsorgan i förvaltningarna och affärsverken är personalkommittéer eller utvidgade ledningsgrupper.

Stadens personalkommitté är det högsta samarbetsorganet. Den behandlar vittomfattande frågor som gäller hela staden. Sådana frågor är t.ex. metropolförvaltningen, utredningen av kommunindelningen i huvudstadsregionen och reformen av kommunlagen.

Personalkommittén gav utlåtanden om





alla omfattande interna beslut, såsom om ekonomiplanen och budgetförslaget till följande år, personalens jämställdhetsplan och organisationsförändringarna.

Genomförandet av de personalpolitiska målen i strategiprogrammet behandlas samarbetsmässigt i den personalpolitiska arbetsgruppen. Arbetsgruppen hör sakkunniga och studerar på djupet även den typ av frågor som inte förutsätter utlåtande av personalkommittén.

Arbetet med att förnya datasystemen för personalförvaltning fortsatte. Målet är att när projektet slutförs har staden tillgång till klara, ändamålsenliga och enhetliga

HR-tjänster och -processer och ett datasystem som stödjer dem.

Syftet med det nya datasystemet är att stödja ledningens arbete bland annat genom att möjliggöra aktuell rapportering och avlägsna överlappningar i arbetet.

Det blev dock nödvändigt att senarelägga anskaffningen av HR-datasystemet.

För systemleverantörens anbud behövs en uppskattning av den framtida personalmängden, vilket i sin tur beror på utfallet av lagen om organisering av social- och hälsovården.

Om social- och hälsovårdstjänsterna överförs till en samkommun, minskar antalet anställda hos staden med nästan hälften.

## Chefer får utbildning

- Utbildningsprogrammet för mellanledningen avlades av 75 personer.
- Cirka 2 600 chefer deltog i program för närchefer.
- Det första mentorprogrammet inleddes. Programmet stödjer kvinnor i deras ledarkarriär.

## Utvecklingsprogram

- HR-mästarklassen fortsatte. Den är ett viktigt program för utveckling av personalresurserna och har som mål att föra HR-funktionens nya aspekter i praktiken i stadens organisation. Dess teman är omplacering, bedömning av uppgifternas kravnivå och rekrytering.

# Personalen skulle rekommendera sin arbetsgivare även till andra

**Underökningen Kommun10** ersatte arbetshälsoenkäten. I undersökningen som leds av Arbetshälsoinstitutet deltar Helsingfors och tio andra kommuner. Undersökningen utreder vartannat år de kommunalt anställdas hälsa och arbete, förändringarna i arbetslivet och ledarskapet.

Indikatorerna i undersökningen Kommun10 beskriver arbetshälsan på fyra delområden: arbete, arbetsgemenskap, ledarskap och krafter att fortsätta i arbetet.

Enligt resultaten av Kommun10-undersökningen upplever de anställda att arbetet i kommunsektorn är mer belastande än tidigare. I Helsingfors anger nästan en fjärdedel av svarspersonerna att de upplever stor arbetspress medan känslan av kontroll över arbetet är liten. Trots detta skulle fyra av fem rekommendera Helsingfors som arbetsgivare. Majoriteten berättar också att flexibiliteten i arbetslivet stödjer arbetshälsan.

## Plats för utveckling i arbetsgemenskapsfärdigheterna

Tidigare undersökningar visar att arbetsgemenskapsfärdigheter, en positiv atmosfär

och socialt kapital förbättrar arbetshälsan. Drygt en tiondel av svarspersonerna i Helsingfors berättar dock att de blivit utsatta för diskriminering i sin arbetsgemenskap och 16 procent har upplevt mobbning på arbetsplatsen.

Ytterligare en oroväckande omständighet som resultaten visar är att anställda blir utsatta för våld från kundernas håll; nästan en tredjedel anger att de hamnat i våldsamma situationer under det senaste året.

Resultaten visar att faktorer som gäller ledarskapet är en av fördelarna i Helsingfors. Svarspersonerna upplever att behandlingen är rättvis och att de får stöd av sina chefer.

Utvecklingssamtal förs mer regelbundet än i de övriga undersökta kommunerna. Det ser ut som om samtalen styr målsättningarna i arbetet. Över 65 procent anser att de fått tillräcklig fortbildning.

Även om det finns plats för utveckling i arbetsgemenskaperna och resultaten, anger tre av fyra att de orkar jobba fram till pensionsåldern.

Undersökningsresultaten fungerar som grund för utveckling av arbetshälsan på stadsnivå, i förvaltningarna och i arbetsgemenskaperna.

över **78 %** skulle rekommendera Helsingfors stad som arbetsgivare

**79 %** har haft utvecklingssamtal



# Vi-anda och impulser till dialog

## Personalkommunikationen stödjer genomförandet av stadens personalpolitik genom att konsultera och handleda förvaltningarna och affärsverken.

Kommunikationsplaner utarbetades för viktiga projekt inom personalpolitiken och arbetsgivarverksamheten, såsom arbetshälsoundersökningen Kommun10, HR-datasystemprojektet, projektet för utveckling av arbetshälsa och arbetslivskvaliteten samt för jämställdhetsplanerna för personalen och tjänsterna.

Genom grundandet av en ny förvaltning, stadskansliet, inleddes även utvecklandet av stadens strategiska kommunikation i höstas. Centralförvaltningens samgående och den nya förvaltningens verksamhetsstart gavs stöd genom förändringskommunikation.

Stadens centrala kanaler för personalkommunikation är intranätssystemet Helmi, personaltidningen Helsingin Henki samt Staden som arbetsgivare-webbsidorna på stadens externa webbplats. Alla dessa utvecklades och uppdaterades. Dessutom infördes ett eget intranät-

system för stadskansliet, Kanava.

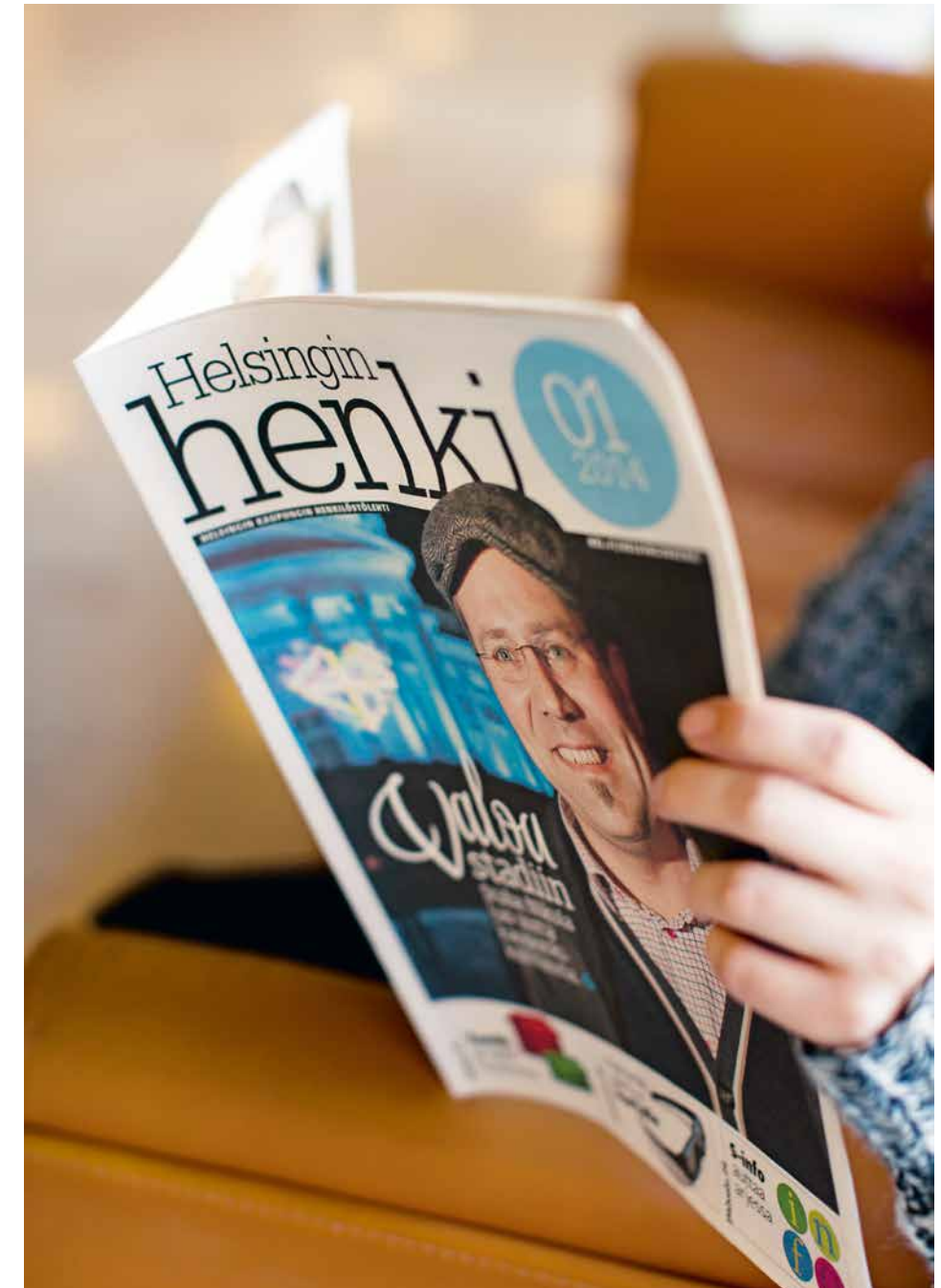
Arbetet inleddes med att förnya det fyra år gamla intranätssystemet Helmi. Målet är att förbättra dess funktionalitet och användarvänlighet och utveckla det i riktning mot de sociala medierna.

Den interna diskussionskanalen Yammer testanvändes vid stadskansliets it- och kommunikationsavdelning.

Personaltidningen Helsingin Henki utkom sex gånger. Tidningens uppgift är att informera personalen om stadens planer, mål, verksamhet och strategi samt att ge bakgrundsinformation om dem. Tidningen strävar efter att bidra till utvecklingen av staden som arbetsgemenskap och att öka gemenskapsandan genom att ge information och impulser för den gemensamma dialogen.

*Kommunikationsfunktionen vid stadskansliet producerade nästan 350 nyhetsinslag till stadens intranätssystem Helmi och stadskansliets intranätssystem Kanava. Sammanlagt 240 nyheter publicerades i Helmi och 105 i Kanava.*

**Helsingin Henki behandlade bland annat stadens verksamhet och ekonomi samt planer för reformer av tjänsterna och kommunsektorn.**



# Diversitet är bra för Helsingfors



**Målet med strategiprogrammet är att utveckla Helsingfors till en förebild inom ledning av mångfald. Även jämställdhet och jämlikhet ingår i målen. För att målen ska kunna uppnås utvecklas ledningen av mångfalden i alla förvaltningar och affärsverk.**

För ledning av mångfalden grundades en styrgrupp som samordnas av personalavdelningen vid stadskansliet. Styrgruppens medlemmar kommer från olika enheter i stadens organisation.

För att främja mångfalden gjordes också en utvecklingsplan där åtgärderna under strategiperioden samlades i fyra delar: Jämlikhet mellan könen, främmande språk, partiellt arbetsföra och olika åldersgrupper.

För att uppnå samförstånd definierades också betydelsen och innehållet av begreppet ledning av mångfalden. Syftet är att öka förståelsen för att olika egenskaper hos individerna är en fördel och att staden klarar sig i den kontinuerliga förändringen och uppnår sina mål genom att ta tillvara dem.

## Arbetsgemenskaperna och cheferna uppmuntras

Chefernas kunnande har utvecklats med chefsutbildningar och de har getts stöd inom ledning av mångfalden i arbetsgemenskaperna bland annat genom coaching. Försöket med arbetsgemenskapsförlikning har fortsatt. Syftet med verksamheten är att ge stöd till att reda ut konflikter. Verksamheten har fått positiv respons. Det har blivit lättare att ta upp svåra saker, och öppenheten har ökat.

## Sammanpassning av arbetet och det övriga livet

Flexibiliteten i arbetslivet har utvecklats för att stödja sammanpassningen av arbetet och privatlivet, personalens arbetshälsa och längre arbetskarriärer.

Flexibilitet i arbetslivet kräver ofta förändringar i de verksamhetssätt som man blivit van

vid och ett nytt grepp om organiseringen av arbetet. Cheferna har getts stöd på detta område.

För att stödja livsförändringen bland personer som återvänder från föräldraledigheter deltog staden i Arbetshälsoinstitutets projekt Arbetet och familjelivet, och staden planerade kamratgrupper för personer som återvänder från föräldraledigheter.

Utöver dessa åtgärder identifierade staden ett behov att utarbeta kriterier för en familjevänlig arbetsplats.

## Jämställdhetsarbete i Helsingfors

Personalens jämställdhetsplan 2014–2016 bereddes i samarbete med personalorganisationerna och representanter för den av staden tillsatta jämställdhetskommittén. I planen finns över tio åtgärder för att främja jämställdheten mellan könen.

Jämställdhetskommittén koncentrerade sitt arbete på att stödja och följa upp jämställdhetsplanen för Helsingfors stads tjänster 2013–2016 i förvaltningarna.

Andelen kvinnor i de högsta ledningsuppgifterna är 39,5. Kvinnor behöver stöd och uppmuntran i sina chefskarriärer. Den nya mentorgruppen har därför haft som mål att uppmuntra kvinnor att gå in för en karriär som chef och att hjälpa kompetenta kvinnor att avancera till ledande poster i stadens organisation. Mentorverksamhet är mycket efterfrågad och ordnas också under de kommande åren.

## Personer med andra språk till chefs- och sakkunniguppgifter

Ett av målen i strategiprogrammet är att öka andelen personer med andra språk, även i chefs- och sakkunniguppgifter. En central faktor i karriärutvecklingen för personer med andra språk är språkutbildning, som har ordnats varje år. Andelen personer som talar andra språk av alla anställningar har ökat och utgjorde 6,6 procent vid årets slut.

Anonym jobsökning har använts i enskilda rekryteringar. Avsikten med försöket har varit



att utveckla kompetensbaserad och person-neutral rekrytering.

Målet med projektet för mångfald är att påverka attityderna och bidra till att människornas starka sidor identifieras allt bättre vid anställning och planering av karriärutvecklingen.

Det är tills vidare svårt att följa upp utvecklingen av mångfalden eftersom det inte är möjligt att från stadens personaldatasystem ta fram tillförlitlig information om hur personer med andra språk placeras i sakkunnig- och chefsuppgifter.

Uppföljningsmetoderna utvecklas under strategiperioden.

## Partiellt arbetsföra med i arbetslivet

Samarbetet med företagshälsovårdscentralen har utvecklats. Syftet med det fungerande samarbetet är bland annat att hantera långa sjukfrånvaron och minska risken för förlust av arbetsförmåga bland personalen.

Nya principer för användningen av partiell sjukdagpenning har beretts i syfte att göra återvändandet till arbetet snabbare. Det är viktigt att vi lär oss att identifiera partiellt arbetsföra och ger cheferna handledning i ledning av arbetsförmågan. Längre arbetskarriärer kräver också flexibilitet i arbetslivet.

## Vi behöver människor i alla åldrar

Att leda människor i olika åldrar är gott och skickligt ledarskap. Anställda i olika åldrar och som lever i olika livsskeden är en fördel för staden när man tänker till exempel på kontinuerligt lärande, kunskaper och förmedling av kompetens. Personal som leds skickligt är också produktiv, har färre sjukfrånvaro och orkar arbeta längre.

Arbetshälsoinstitutet har utvärderat

innehållet och resultaten av Helsingfors stads program för ledning av personer i olika åldrar. Samtidigt utvärderades strategin för ledning av personer i olika åldrar och åtgärderna i förhållande till de uppställda målen. Enligt utredningen tar programmet hänsyn till anställda i olika åldrar och i olika skeden av karriären på ett föredömligt sätt.

Staden har flera olika möjligheter att stödja anställda i olika skeden av karriären och livet. Att förbättra chefernas personalledningsförmåga är en av de viktigaste. Cheferna utbildas bland annat att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga och att utnyttja deras kompetens. Chefens roll när det gäller att ge arbetsförmågan tidigt stöd betonas även i fortsättningen, och cheferna ges stöd på detta område.

Alla förvaltningar och affärsverk har utarbetat egna planer för ledning av personer av olika ålder. I nätverket för ledning av personer av olika ålder studerades bästa förfaranden inom ledning av personer av olika ålder hos utbildningsverket, faktacentralen och Palmia.

De har kombinerat ledning av personer av olika ålder med verksamhet som stödjer arbetskarriären som helhet i sina planer. Av elementen i dessa planer kan nämnas exempelvis inskolning, åtgärder för att sköta om arbetsförhållandena, utbildning, användning av flexibilitet i arbetslivet, resultat- och utvecklingssamtal samt användning av modellerna för tidigt stöd och stöd vid återvändandet till jobbet. I fortsättningen slås nätverket för ledning av personer av olika ålder samman med nätverket för mångfald.

En praktisk utmaning är att kunna sprida existerande bästa förfaranden så att de används aktivt och mer allmänt på arbetsplatserna och i arbetsgemenskaperna i stadens organisation. Enligt Arbetshälsoinstitutets rapport finns det plats för förbättring exempelvis inom identifiering av och stöd till anställda som vårdar sina anhöriga.

# Vad betyder mångfald för oss?

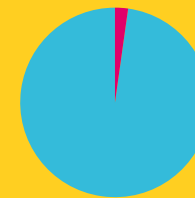
Mångfalden i Helsingfors och bland helsingforsborna och stadens personal är vår styrka som gör det möjligt för oss att förnyas kontinuerligt och utveckla en alltmer produktiv och attraktiv stad.

Ålder, kön, språk och kulturell bakgrund, hälsa, fysiska egenskaper, familjerelationer, livsstil, kunnande, erfarenhet, sexuell läggning, värderingar och behov – alla dessa faktorer bidrar till att göra oss olika.

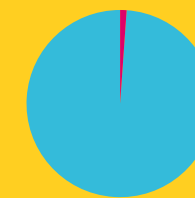
Vi beaktar denna mångfald i våra ledningsförfaranden och i all vår verksamhet för kundens bästa.

Helsingfors stad vill vara en förebild inom ledning av mångfald. Vi vill främja en öppen och rättvis arbetsgemenskaps- och stadskultur där varje anställd, helsingforsare och samarbetspartner upplever att han eller hon är delaktig och uppskattad.

## Andelen anställda som har ett annat modersmål än finska eller svenska per verksamhetsområde



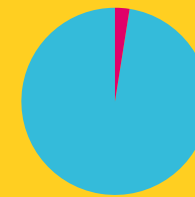
Stadsdirektörsroteln  
55 personer (2,4 %)



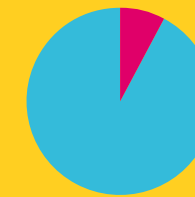
Stadsplanering och fastigheter  
11 personer (1,2 %)



Byggnad och miljö  
655 personer (9,7 %)



Bildning  
234 personer (2,7 %)



Social- och hälsovård  
1 710 personer (7,9 %)



Sammanlagt  
2 665 personer  
(6,6 % av hela stadens personal)

Vi påverkar mångfal-  
dens utveckling med  
processerna för per-  
sonalledning. De är:



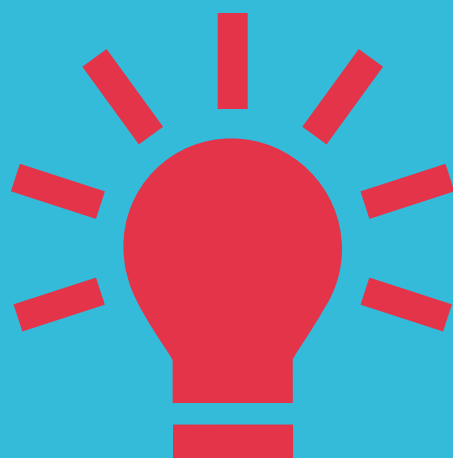
**resultat- och  
utvecklings-  
samtal och  
utvärdering  
av arbets-  
prestationen**



**personal-  
planering och  
rekrytering**



**arbetshälsa**



**utbildning  
och ut-  
veckling**

**Strategiska prioriteter:  
ärlighet, rättvisa,  
jämlighet och öppenhet**

### Välmående helsingforsare

- Utrymme för de unga att höras och lysa
- De äldre tas om hand
- Helsingfors är starkt tvåspråkig
- Ett internationellt Helsingfors - invandrarna som aktiva stadsbor
- Helsingforsarnas välbefinnande och hälsa förbättras, och skillnaderna i hälsa blir mindre
- Helsingforsarna börjar röra på sig mer

### Ett livskraftigt Helsingfors

- En internationellt känd och attraktiv stad
- Finlands mest företagsvänliga stad
- Konkurrenskraft genom förnyelse
- Kulturen glädjer och attraherar
- En stad med kunnigt folk

### Ett fungerande Helsingfors

- Stadsdelarna utvecklas som levande och lockande
- Stadsstrukturen kompletteras med ökad tillgänglighet och smidighet som resultat
- Invånarna får flexibel och integrerad service
- Stadens verksamhet är hållbar och effektiv
- Mångsidiga boendeanternativ i det växande Helsingfors

### Balanserad ekonomi och gott ledarskap

- Ekonomin kommer i balans och produktiviteten förbättras
- Stadskoncernen leds som en helhet
- Skickligt ledarskap och kunnig personal
- Effektiva och fungerande stödtjänster

### Demokratin och delaktigheten stärks

- Ett öppet och inkluderande Helsingfors



# Många stigar i arbetet

## Förändringar i stadsmiljön förändrar också arbetsuppgifterna. Personalbehovet utvärderas och kompetensen utvecklas med framförhållning inför förändringarna.

Rörlighet i karriären kräver också egen aktivitet och beredskap att övergå till andra uppgifter. Ibland behöver man hjälp med att hitta nytt jobb.

**Kati Kainulainen** är utbildad till hjälpskötare. Hennes rygg klarade inte av arbetet inom hemvården trots att hon fick lättare arbetsuppgifter.

Efter många skeden konstaterades det att arbete inom hemvården inte passade henne.

Man sökte efter ett nytt jobb inom kontorsbranschen. Kainulainen hade inte sökt jobb sedan ungdomsåren och därför hänvisades hon till Uudelle Uralle-utbildningen som gav henne tips och utbildning i jobbsökning.

Det första arbetsförsöket i kontorsarbete avbröts snart på grund av nya ryggbesvär. Hon fick en plats i en rehabiliteringsgrupp för ryggpatienter. I gruppen konstaterades att hon inte kan fortsätta arbetet med kontorsuppgifter. Hon fick en annan arbetsförsöksplats i en lekpark men hennes rygg tålde inte heller det.

Berättelsen fick ett lyckligt slut då Kati Kainulainen sökte på egen hand jobb som handledare och blev vald. I dag är hon ordinarie anställd i uppgiften som handledare inom tjänsterna för stödet för sysselsättning, vilket passar hennes hälsa.

Till Katis tidigare jobb som vårdare har

anställts en ny människa som Kati handleder och utbildar.

Omplaceringen lyckades eftersom Kainulainen själv var aktiv i jobbsökningen. En anledning till framgången är också kontaktpersonen inom omplaceringsverksamheten som ordnade, följde upp och utvärderade arbetsförsöken.

De som omplaceras i Uudelle Uralle-utbildningen får inte bara utbildning i jobbsökning utan även uppmuntran och stöd av de övriga medlemmarna i utbildningsgruppen.

Tack vare den lyckade omplaceringen sparade staden in cirka 85 000 euro i form av arbetsgivarens avgifter för förtidspension.

Det är viktigt att sammanpassa arbetsuppgiften och människans kompetenser i alla skeden av arbetskarriären. Vid behov hjälper kontaktpersonerna inom omplaceringsverksamheten, Uudelle Uralle-utbildningarna och pensionsrådgivningen med att hitta nya lösningar.

## Kunnandet en nyckelfaktor

Tjänsterna och personalen ska utvecklas på ett sådant sätt att behoven förändringarna i invånar- och kundstrukturen medför tas i beaktande.

Förvaltningarna och affärsverken gjorde upp planer för kompetensutveckling. I dem utnyttjades den insamlade informationen om framtidens servicebehov och prioriteringsområden för kompetensutvecklingen valdes.

Cheferna utnyttjar kompetensutvecklingsplanen när de för resultat- och utvecklingssamtal. I samtalen granskas arbetets mål och en bedömning görs av vilket kunnande uppnäen-

I dag arbetar Kati Kainulainen som handledare inom tjänsterna för stödet för sysselsättning.



det av målen kräver.

Enligt undersökningen Kommun10 hade 67,5 procent av personalen diskuterat utvecklingsmöjligheter med sin chef.

## Helsingfors intresserar som arbetsplats

Helsingfors är en stor arbetsgivare med många verksamhetsområden. Därför är staden en attraktiv arbetsplats, och staden får många ansökningar till lediga tjänster. Bland annat uppgifter inom förvaltning, ledning och tekniska områden väcker stort intresse.

Å andra sidan är det fortfarande svårt att få t.ex. läkare, och personer till vissa uppgifter inom det sociala området och inom barnomsorgen. Inom hälso- och sjukvårdssektorn blev tillgången på personal, såsom sjukskötare, bättre än under de tidigare åren.

I det elektroniska rekryteringssystemet fanns under året cirka tusen färre lediga arbetsplatser än året innan. Antalet ansökningar som lämnades till systemet ökade med 13 600 ansökningar under året.

Antalet ansökningar ökade särskilt beträffande ordinarie anställningar. Av stadens

förvaltningar rekryterade social- och hälsovårdsverket, utbildningsverket och Palmia flest nya anställda. De stod för 85 procent av alla lediga tjänster.

## Webben snabbar upp rekryteringen

Marknadsföringen av arbetsplatser på webben förstärktes ytterligare. Den sociala tjänsten LinkedIn togs i provanvändning som marknadsföring av chefs- och sakkunniguppgifter vid staden.

Användningen av stadens rekryteringswebbplats [helsinkirekry.fi](http://helsinkirekry.fi) ökade. Sidorna hade sammanlagt nästan 350 000 individuella besökare (en ökning med 28 % från 2013), och antalet besök på webbplatsen var sammanlagt över 650 000.

Helsinkirekrys Facebooksida fick nästan 2 300 nya gilla-markeringar, och antalet personer som gillar sidan femdubblades från året innan.

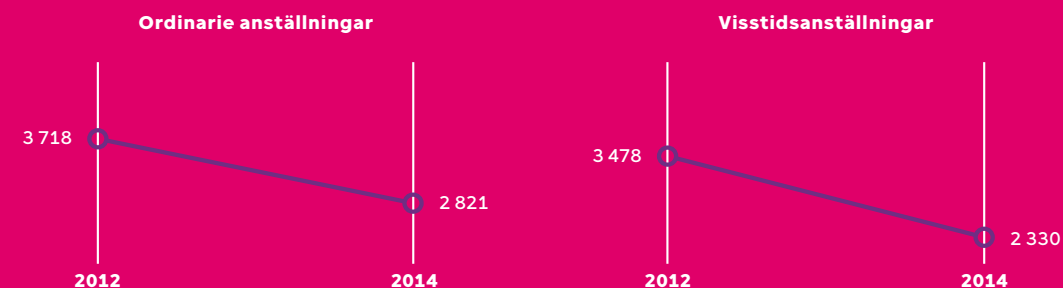
Från Facebook styrdes drygt 15 000 besökare till webbplatsen [helsinkirekry.fi](http://helsinkirekry.fi), vilket är nästan fyrdubbelt fler än i fjol.

## Ny karriär längs olika stigar

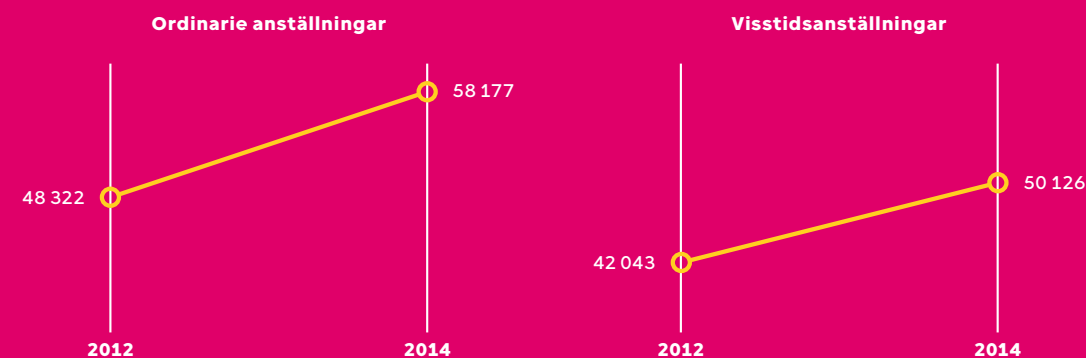
- Årligen söks nytt jobb för cirka 320 anställda.
- Totalt 57 av de omplacerade personerna fick stadigvarande arbete hos staden, och 16 avgick med pension.
- Arbetsförsöksplatser ordnades 94 gånger och 50 personer deltog i läroavtalsutbildning till ett nytt yrke.
- Pensionsrådgivning gavs till cirka 600 personer och för personer som skulle pensioneras ordnades sex rådgivningsevenemang som hade sammanlagt cirka 440 deltagare.

# Antalet arbetsansökningar ökar

## Lediga arbetsplatser 2012–2014



## Ankomna arbetsansökningar 2012–2014



## Planering ger kvalitet och produktivitet

- Planmässig utveckling av personalens kompetens förbättrar tjänsternas kvalitet och arbetets produktivitet.
- Planeringen av personalmängden och personalkostnaderna utförs som en del av budgetarbetet.
- Personaleffekterna av de förändringar som kommer att ske under de närmaste åren förutses i förvaltningarnas planer.



# Unga sommar- jobbar hos staden

**Staden främjar möjligheterna för unga i åldern 16–17 år att få sommarjobb. Sammanlagt nästan 900 unga arbetade vid 15 förvaltningar och affärsverk.**

Flest unga sommarjobbare fanns det inom social- och hälsovården, barnomsorg, Palmia och ungdomsväsendet. På samma sätt som under tidigare år genomförde staden projektet Siisti Kesä för unga i åldern 16–20 år, där unga ser till att parker, torg, gator och idrotts- och badplatser hålls städade och snygga.

Förvaltningarna och affärsverken sysselsatte sammanlagt 4 315 sommarjobbare. Staden hade totalt över 5 500 sommarjobbare, -biträden eller -vikarier.

Genom att erbjuda sommarjobb främjar staden de ungas sysselsättning och utvecklar

deras erfarenheter av arbetslivet. Syftet är också att de unga lär sig känna Helsingfors stad som arbetsgivare. Detta stöds också av kampanjen Vastuullinen kesäduuni, i vilken staden deltog som partner, precis som i fjol.

Förvaltningarna och affärsverken erbjöd dessutom praktikplatser till 75 studerande vid vetenskapshögskolor. Dessutom avlade flera tusen studerande vid yrkesläroanstalter och yrkeshögskolor praktik eller lärande i arbetslivet som ingår i studierna vid stadens olika enheter.

Årligen får också flera hundra elever i årskurserna 8 och 9 bekanta sig med staden som arbetsgivare som PRAO-elever.

Vidare erbjuder staden uppgifter också till civiltjänstgörare. I fjol tjänstgjorde civiltjänstgörare bland annat vid stadsbiblioteket, i kontorsuppgifter vid social- och hälsovårdsverket och i biträdande uppgifter vid kulturcentralen.



Staden hade  
över 5 500  
sommar-  
jobbare.



Maija Aros arbetade som sommarassistent vid stadsbibliotekets evenemangs- och marknadsföringsenhet.

# Belöning uppmuntrar och utvecklar

Belöning är ett viktigt element i stadens ledningssystem och den stöder genomförandet av stadens strategier och andra mål. Genom belöning kan man också uppmuntra till goda arbetsprestationer och utveckling och förstärka den attraktiva arbetsgivarbilden.

Belöningsystemet är en mångsidig helhet som omfattar penninglön, belöningar och personalförmåner. Belöningsystemet omfattar också immateriella kvalitetsfaktorer i arbetslivet, såsom möjligheter att utvecklas i arbetet eller karriären.

## Kravnivån påverkar lönen

Hos staden utvecklas lönerna i enlighet med de riksomfattande kollektivavtalen. I nästan alla branscher gjordes en generell lönehöjning på 20 euro.

Fastställandet av de uppgiftsspecifika lönerna bygger på utvärdering av uppgifternas kravnivå. Kravnivån i olika arbete utreds systematiskt och objektivt, vilket gör det möjligt att utveckla lönerna så rättvist som möjligt.

I Helsingfors utvecklades i fjol den enhetliga utvärderingsprocessen och klassificeringen av kravnivån särskilt för uppgifter som omfattas av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA och det tekniska avtalet TS. För flera chefs-, planerings- och sakkunnigtjänster utarbetades en ny klassificering av kravnivån.

## Belöning som bygger på resultat

Det viktigaste redskapet för gruppbelöning, resultatpremiesystemet, används för att belöna anställda för uppnåendet av årliga resultatmål. Resultatpremierna är egenfinansierade och de finansieras genom att effektivisera verksamheterna. Systemet användes inte bara för belöning för uppnående av mål på förvaltnings- och affärsverksnivå utan även för framgångar och utveckling som gällde processer som överskred förvaltningsgränserna.

Exempelvis ungdomscentralen kunde betala resultatpremier till cirka 370 personer eftersom de lyckade uppnå sina mål. Som mål hade ungdomscentralen ställt upp upp bl.a. antalet besök, en ökning av smågruppsverksamheten för unga, höjning av användningsgraden av ungdomslokaler och en ökning av arbetslivsfärdigheterna hos unga.

## Mångsidiga personalförmåner

Penningbelöningarna kompletteras med mångsidiga personalförmåner. Till exempel resebiljetten var en populär anställningsförmån.

Intressekontoret är fortfarande en av de populäraste personalförmånerna även om insättningar har minskat något från åren innan. Intressekontoret erbjuder kunderna

# Belöning är en helhet



På bilden anger den röda färgen en lönedel som är oberoende av prestationen, den blå färgen en lönedel som är bunden till arbetsprestationerna eller belöning, orange, förmåner som är gemensamma för alla och grönt, belöningsmoment som förknippas med arbetslivskvaliteten.



ett mångsidigt brukskonto, bostadslån och konsumentlån.

Staden har dessutom över 3 200 personalbostäder som används som stöd vid rekryteringen. Sammanlagt 8 procent av personalen bor i personalbostäder. Största delen av dem är från social- och hälsovårdsverket, barnomsorgsverket och trafikverket.

En personalförmån är företagshälsovården som producerar mångsidiga och täckande företagshälsovårdstjänster till personalen i

hela staden. Företagshälsovårdstjänsterna omfattar både förebyggande verksamhet och sjukvård med betoning på företagshälsovård.

Även möjligheterna att utvecklas i sin arbetsuppgift och karriär är en viktig del av belöningssystemet. De som arbetar hos staden har goda möjligheter att utvecklas i sin karriär utan att byta arbetsgivare.

Möjligheterna att sammanpassa arbetet och det övriga livet ges stöd på olika sätt. Särskilt möjligheterna till flexitid har förbättrats.

### Prövningsbaserade tillägg och engångsbelöningar

- Individuella belöningsätt var engångsbelöningar och personliga tillägg.
- Engångsbelöningar beviljades utifrån utmärkta prestationer eller uppnåendet av mål.
- Engångsbelöningar beviljades cirka 5 600 personer, sammanlagt cirka 2 miljoner euro.
- Permanenta personliga tillägg som baseras på långsiktig, utmärkt arbetsprestation följs upp enligt kollektivavtalsbransch.
- Personliga tillägg beviljades till över 16 000 månadsavlönade anställda till ett belopp på sammanlagt cirka 2,5 miljoner euro. Beloppet motsvarar 2,41 procent av de uppgiftsspecifika lönerna.

### Resultatpremier till anställda

- Resultatpremien användes vid 26 förvaltningar och affärsverk.
- Resultatpremiens genomsnittliga belopp var 1 000 euro.
- Resultatpremier betalades ut till nästan 20 000 anställda.

### Stadens personalförmåner

## Personalbostäder i användning

# 3244

### Kunder i intressekontoret; cirka

# 17 000

### Personalresesedlar beviljades 32 242 personer, sammanlagt cirka

# 271 800

Beredda för följande uppdrag:  
brandman-akutvårdare Jarno  
Ikonen, brandförman  
Jarmo Qvickström, brandman-  
akutvårdare Antti Hallikainen  
och projektchef Taisto Hakala.



# I god kondition fram till pensionsåldern

**Det viktigaste målet under denna strategiperiod är att utveckla projekt för arbetslivet och arbetshälsan. Målen har ställts upp av politikerna och stadsstyrelsen följer upp hur de framskrider.**

Pensionsåldern måste höjas, men orkar en brandman som fyllt sextio år utföra de fysiskt tyngsta arbetena? Räddningsverket har sökt svar på denna fråga, då brandmännens pensionsålder, som tidigare var 55 år, har höjts till 65 år.

Förändringen är dramatisk: i början av 2000-talet var endast några procent av brandmännen äldre än 55 år, men på 2020-talet uppskattas de utgöra 30 procent. När de äldres arbetsförmåga begränsas utför de yngre en allt större del av de belastande uppgifterna.

År 2011 beslutade staden och räddningsverket att inleda ett eget utvecklingsprojekt som nu har nått det praktiska skedet.

## Lång lista av förbättringsbehov

Projektchef **Taisto Hakala** säger att resultaten inte syns omedelbart i personalens hälsa eller arbetsförmåga utan snarare som en kontinuerlig förbättring av verksamheten. Listan på saker som ska förbättras är lång; ledning, planering, kunnskap, hälsa, funktionsförmåga, karriärplanering.

I praktiken syns det nya verksamhets sättet redan nu exempelvis som att ansvaret inom personalledningen definieras och som exempel sker ett mer systematiskt arbete för att hantera personalens fysiska kondition.

Karriärplanering görs redan i examensutbildningen av brandmän. Avsikten är att riskerna för att en person hamnar på invalidpension minskar tack vare att uppgiftsbeskrivningarna småningom fördjupas.

Kompetenta experter som blir äldre har karriärvägar exempelvis inom stöduppgifter inom räddningsverksamhet och akutvård och förebyggande av olyckor.

## Indikator följer upp arbetshälsan

Staden har infört en indikator för arbetshälsa som används för att följa upp både kvalitets- och kostnadsfaktorer inom arbetshälsa. Förvaltningarna och affärsverken åläggs skyldighet att följa upp indikatorns resultat och att ställa upp mål med hjälp av den.

Tanken är att få kostnaderna under kontroll genom att leda och utveckla arbetshälsan långsiktigt.

## Förverkliga målen - få kraft i vardagen

Personalens arbetsförmåga gavs stöd nya med ettåriga utbildningar för arbetsförmåga. De är avsedda för anställda som löper risk för en försämring av arbetsförmågan. Målet med



dem är att permanent upprätthålla och förbättra deltagarnas arbetsförmåga.

Den konditionsuppbyggande verksamheten *Elintärkeät elämäntavat - Nyt on aika*, som införts redan tidigare, har gett goda erfarenheter. Samma ettåriga modell togs i bruk också på hösten för personer som lider av symptom i stöd- och rörelseorganen eller av psykisk belastning.

De nya konditionsuppbyggande verksamheterna fick namnet *Tules nyt* och *Voimat haltuun*, och de fick ett mycket gott mottagande. Projektets effekter utvärderas efter att projektet har följts upp i ett års tid.

Upprätthållandet av arbetsförmågan och den fysiska konditionen intresserade personalen. Anställda deltog aktivt i de långa konditionsuppbyggande verksamheterna – dessa processer hade sammanlagt över 450 deltagare.

## Antalet sjukfrånvaron ökar

Antalet sjukfrånvaron ökade 2012 och 2013. Både de korta sjukfrånvarona på 1–3 dagar och de mycket långa sjukfrånvarona ökar. Enligt statistik från Kommunernas pensionsförsäkring Keva är sjukfrånvaron som drar ut på tiden typiska för Helsingfors.

## Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen vanligast

När antalet sjukfrånvaron jämförs med siffrorna för tidigare år är det viktigt att beakta att det skett en ändring i semesterlagen. En person som insjuknat under sin semester kan flytta semestern till en senare tidpunkt omedelbart från den första sjukdagen.

Största delen (42 %) av alla sjukfrånvaron som skrevs ut inom företagshälsovården berodde på sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Allt fler blir sjukskrivna för problem med den mentala hälsan (24 %).



I Hagasundsparken ordnades parkyoga för intresserade helsingforsare.

# Kontrollera och minska antalet sjukfrånvaron

Målet är att minska kostnaderna för arbetsoförmåga och stöda personalens krafter att fortsätta i arbetet. I fjol utgjorde sjukskrivningsprocenten 4,9 procent av den totala arbetstiden. Företagshälsovårdscentralen screenade alla anställda som varit sjukskrivna över 60 dagar år 2013. Sammanlagt 2 170 personer identifierades i screeningen. För 350 av dem har situationen utretts och en preliminär rehabiliteringsplan utarbetats. Totalt 70 procent av dem har återvänt till arbetet, och återstoden får i huvudsak sjukdagpenning eller rehabiliteringsstöd.

När bakgrunden till dem som var med i utredningen undersöktes upptäckte man att det förekommit ringa samarbete mellan chefen och företagshälsovården. Företagshälsovårdsförhandlingar hade förts endast för var fjärde av dem. Dessutom hade deras chefer tagit sparsamt kontakt med företagshälsovården.

Utredningen pekar på att det är svårt att skraddarsy möjligheter för en partiellt arbetsför person att fortsätta i sitt arbete (till exempel genom deltidsarbete, ersättande arbete, ändring av det egna arbetet) eller delta i arbetsförsök.

Ett element som syntes överraskande ofta i sjukskrivningarna hos enskilda anställda var en attityd som innebär att en frisk anställd ska vara på jobbet och en sjuk anställd ska vara hemma. Men det är få av oss som är helt det ena eller det andra. Arbetsförmågan förändras med tiden och i olika situationer.

Det är möjligt att stödja och anpassa arbetsförmågan på många olika sätt. Alla vinner när antalet sjukfrånvaron minskar;

arbetsgivaren, chefen och arbetstagaren. Det är en angelägenhet för hela organisationen att den anställda kan fortsätta i arbetet. I de praktiska situationerna är chefens agerande i nyckelställning. Då krävs att man modigt tar upp frågor för diskussion och håller aktivt kontakt med företagshälsovården.

## Samarbete med Kevas

För att hantera antalet sjukfrånvaron deltog staden också i Kommunernas pensionsförsäkring Kevas ettåriga projekt för undersökning av rehabiliteringen av personer som varit sjukskrivna i 150 dagar. Kallelse att delta i utredningen skickades till sammanlagt 541 ordinarie anställda som varit minst 150 dagar sjukskrivna under de senaste två åren.

Projektet definierade följande utvecklingsobjekt; att tidigarelägga den medicinska och yrkesmässiga rehabiliteringsutredningen, att öka samarbetet mellan Kommunernas pensionsförsäkring Kevas, företagshälsovården och omplaceringsverksamheten samt att utnyttja rehabiliteringsrätten tidigare och mer aktivt i praktiken.

I fortsättningen möjliggör Kevas utredning av den yrkesmässiga rehabiliteringen för alla vid den 60 eller 90 sjukdagen om företagsläkaren rekommenderar detta i sitt utlåtande.

## Motion på arbetsresorna

Projektet för motion på arbetsresorna Kilsat kasaan var ett tvärvetenskapligt tvåårigt projekt som genomfördes i samarbete mellan

## Personalmotion lockar till en aktivare vardag

- genom att ordna cirka 100 handledda idrottspass per vecka
- med gymverksamhet
- med evenemang avsedda för hela personalen
- genom att ge stöd för deltagaravgiften till Pääkaupunkijuoksu och Damernas tia
- Dessa åtgärder lockade över 16 500 anställda att röra på sig.

## Var tionde anställd fick stöd för arbetsförmågan

- Sammanlagt 825 personer deltog i konditionsprogram som stöds av FPA. Antalet har minskat eftersom målet är att inrikta verksamheten som stödjer arbetsförmågan på personer som får störst nytta av den.
- Alla processer och evenemang som stödjer arbetsförmågan hade över 2 500 deltagare. I idrottsvenemang som fick stöd, såsom Damernas tia och Pääkaupunkijuoksu deltog över 1 300 personer.
- Stadens centrala verksamhet som stödjer arbetsförmågan omfattade nästan 4 000 personer, dvs. cirka en tiondel av personalen.

## Strategiska mål för arbetshälsan

# Betygen för ledarskap i undersökningen Kommun10 förbättras.

# Antalet sjukfrånvaron minskar med 0,5 procentenheter.

# Antalet arbetsolycksfall minskar.

# Förtidspensionsavgifterna som staden betalar ut minskar.

# Medelåldern för pensionerade stiger.



stadskansliet, idrottsverket, miljöcentralen, stadsplaneringskontoret och personalidrottsfunktionen, samt med Helsingforsregionens trafik och programmet Kunnossa Kaiken Ikää.

Projektet nådde över 13 000 anställda hos staden.

## Stöd i arbetskarriärens början

Företagshälsovårdscentralen genomförde två gruppilotprojekt för stöd i arbetskarriärens början. Grupperna samlades av barnskötare vid Barnomsorgsverket vilkas arbetskarriär var kortare än tre år. Målet var att på ett förebyggande sätt stödja kontrollen över arbetet och att förebygga belastning på arbetet.

Deltagarna gav mycket positiv respons på gruppverksamheten. Deltagarna upplevde att deras professionella roller blivit klarare och att deras professionella självkänsla blivit starkare. De betraktade de konkreta tipsen på lösningar och kamratstödet som viktiga.

Den verksamhetsmodell som uppkom genom pilotprojektet kan med fördel också prövas på andra sektorer.

## Ny modell för psykisk första hjälpen

Hetipurku är en verksamhetsmodell för omedelbar debriefing med vilken en arbetskamrat kan ge sina kollegor psykisk första hjälpen för omedelbar behandling av lindriga hotfulla situationer. Även lindriga säkerhetsavvikelser eller -hot, såsom att bli utsatt för hot eller osakligt bemötande av en klient, kan bli kvar i den utsatta personens tankar för en lång tid. Detta kan minska personens funktionsförmåga och orsaka spänningar i samarbetet.

Projektet för omedelbar debriefing testade verksamhetsmodellen, utbildade medlemmar i arbetsgemenskapen och utvärderade verksamhetsmodellens direkta fördelar. Sammanlagt cirka 40 stödpersoner från olika förvaltningar utbildades.

Deltagarna i utbildningen upplevde att utbildningen var klar och tydlig, lättfattlig och nödvändig. Projektet fortsätter år 2015. Arbetsplatserna har beredskap och vana att

hantera allvarliga krissituationer, men kunskaper i hur lindrigare avvikelser ska hanteras genom arbetsgemenskapens egna åtgärder är inte utbredda.

## Antalet arbetsolycksfall minskade

Anställda råkade ut för cirka 1 900 arbetsolycksfall som ersattes av försäkringsbolag. Antalet preciseras under vårens lopp. Antalet olycksfall på arbetsplatsen och under arbetsresor minskade jämfört med året innan. Flest arbetsolycksfall orsakades av fall omkull och halkningar.

Olycksfallen orsakar staden årligen kostnader på cirka 15 miljoner euro. Antalet arbetsolycksfall har minskat något under de tre senaste åren.

För hanteringen av arbetsolycksfall och avvikelser i säkerheten utarbetades en anvisning och en utbildningsvideo som stödjer den. De nya anvisningarna skickas till förvaltningarna under 2015. Förvaltningarna fick också gemensamma riktlinjer för förebyggande och hantering av hotfulla och våldsamma situationer. Med hjälp av riktlinjerna kan förvaltningarna uppdatera sina egna instruktioner för hotfulla och våldsamma situationer och samtidigt säkerställa att instruktionerna på arbetsplatsnivå är i ordning.

Utvecklingen av förfarandet för säkerhetspromenader, som inleddes 2013, fortsatte i samarbete med stadskansliet, fastighetskontoret, undervisningsverket, upphandlingscentralen och barnomsorgsverket. Förfarandet hjälper med att identifiera risker och fastställa risknivån på arbetsplatsen. Avsikten är att säkerhetspromenaden i framtiden också införs vid stadens övriga förvaltningar och affärsverk.

Tillsammans med arbetarskyddscheferna och arbetarskyddsfullmäktige inleddes arbetet med att utarbeta temakort för arbetarskyddet som kan användas exempelvis för inskolning av anställda och på arbetsplatsmöten.

Kampanjen Työpaikka turvalliseksi, som uppmuntrade arbetsplatserna att göra och behandla anmälningar om säkerhetsavvikelser, slutfördes.

Hyvä ikä  
60+-kurserna  
för att stödja  
resurserna  
hos anställda  
som fyllt  
60 år hade

# 140

deltagare

De ettåriga utbildningarna  
för arbetsförmågan hade

# 450

deltagare

Alla utbildningar  
och evenemang  
som stödjer  
arbetsförmågan  
hade

# 2500

deltagare

# Avslutningsvis

Antalet ordinarie anställda hos staden var nästan oförändrad eftersom det endast skedde en liten ökning vid social- och hälsovårdsverket och barnomsorgen. Planeringen av personalresurserna effektiviseras ytterligare som en del av planeringen av ekonomin och verksamheten.

Inom utvecklandet av arbetslivet och arbetshälsan har man inriktat sig på att kartlägga de största riskerna för arbetsförmågan och minska siffran för sjukfrånvaro. Trots de många sätten att minska sjukfrånvaron har deras antal ökat under de två senaste åren. Detta kräver att orsakerna till ökningen utreds och eventuellt att nya åtgärder utvecklas.

Vi vet att cheferna har en betydande roll när det gäller att upprätthålla arbetsförmågan. En viktig hjälp i detta avseende är modellen för tidigt stöd, som chefen kan använda för att ingripa i återkommande eller utdragna sjukfrånvaron. Samarbetet mellan cheferna och företagshälsovården intensifieras ytterligare, och samtidigt ges cheferna hjälp med att ingripa vid andra tecken som varslar om risker som hotar arbetsförmågan.

I vår strävan att bli en förbild inom ledning av mångfald är möjligheterna att sammanpassa arbetet och privatlivet en av prioriteringsområdena. Vi gör det lättare att återvända till arbetslivet från familjeledigheter och deltar i arbetet med att definiera kriterierna för en familjevänlig arbetsplats. Arbetet med att utveckla flexibiliteten i arbetslivet ska fortsätta och arbetsgemenskaperna ska erbjudas stöd inom denna sektor i synnerhet beträffande

de yrken i vilka utmaningarna är störst.

Staden har en absolut negativ inställning till alla diskriminering och mobbning och klara verksamhetsmodeller för åtgärder i olika situationer. Vi vidtar åtgärder med anledning av de oroväckande uppgifterna om förekomsten av hotfulla och våldsamma situationer, mobbning och diskriminering.

Cheferna har möjlighet att delta i många utbildningar i olika skeden av sin karriär. Ledarutbildningarna fortsätter, men det finns anledning att förbättra deras systematik och att säkerställa att alla chefer omfattas av utbildningarna på ett ändamålsenligt sätt.

Staden har många starka sidor som vi ska måna om. Vi har genomfört många stora organisationsförändringar och andra reformer under de senaste åren. De anställda upplever reformerna i huvudsak som positiva, men känner inte alltid att de har stora möjligheter att påverka. Vi måste fästa uppmärksamhet vid detta och förbättra beredskapen för ledning och hantering av förändring i arbetsgemenskaperna. Det är viktigt även att säkerställa personalens genuina medverkan och samarbetsförfarandena även i fortsättningen.

**Marju Pohjaniemi**

*Personaldirektör*







# Register över bilder och tabeller

- 1 Omslag: Personal vid Räddningsverket
- 3 Tapio Korhonen
- 4 Yrken bland Helsingfors stads anställda
- 6 Nyckeltal om stadens personal
- 8 Silja Hyvärinen
- 11 Britas friluftsbad
- 15 Tidningen Helsingin Henki
- 16 Stadens personal i olika uppgifter
- 20 Processerna inom personalledning
- 21 Helsingfors stads strategi
- 23 Kati Kainulainen
- 25 Lediga tjänster och mottagna arbetsansökningar
- 26 Arbete i parken och vid stadsbiblioteket
- 29 Helheten av belöning
- 31 Stadens personalförmåner
- 32 Personal vid Helsingfors stads räddningsverk
- 35 Parkyoga i Hagasundsparken
- 39 Personalens deltagande i konditionsprogram
- 41 Marju Pohjaniemi
- 42 Natlig bild från Helsingfors centrum



## Arbetsgrupp och förfrågningar

Marju Pohjaniemi (*ordförande*)

Anne Arento-Manerva (*samordning*)

Asta Enroos, *personalpolitik*

Titi Heikkilä, *arbetshälsa*

Päivi Mäkeläinen, *kunnande och resurser*

Petri Parrukoski, Aija Somerikko och Irmeli Mäkitalo, *HR-information*

Kari Kallio och Jorma Liikko, *statistik*

Maija-Liisa Kasurinen, *personalkommunikation*

*e-postadresserna har formen*

*fornamn.efternamn@hel.fi*

## Personalrapport 2014

Publikationer av Helsingfors stads centralförvaltning 2015:8

### Utgivare

Helsingfors stad, Stadskansliet

*Statistikuppgifter om personalen, [www.hel.fi/henkilostorapportti](http://www.hel.fi/henkilostorapportti)*

### Grafisk design och layout

Kokoro & Moi

### Tryck

Lönnberg Painot Oy

### Bilder

Omslag och sidorna 3, 8, 15, 23, 32, 41: Maija Astikainen

Sidan 11: Riikka Hurri

Sidan 16: Kimmo Brandt, Seppo Laakso, Riikka Hurri, Timo Wright

sidan 27: Elina Lampela, Teemu Granström

sidan 35: Lauri Rotko

Sidan 42: Harald Raebiger

### Publikationsnummer

ISBN 978-952-272-895-1 (tryckt publikation)

ISBN 978-952-272-896-8 (webbpublikation)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (tryckt publikation)

ISSN 2323-8135 (webbpublikation)

### Förfrågningar

[anne.arento-manerva@hel.fi](mailto:anne.arento-manerva@hel.fi)





**Helsingfors stad  
Stadskansliet**

Besöksadress  
Norra esplanaden 11-13  
00170 Helsingfors  
Postadress  
PB 1  
00099 Helsingfors stad  
Telefonväxel 09 310 1641  
kaupunginkanslia@hel.fi  
www.hel.fi