

Personalrapport



Innehåll

3	Till läsaren
7	Vi är olika och stolta över det
12	Arbete och arbetare möts
16	Vi stärkte ledningen och personalens delaktighet
20	Kommunikation är allas uppgift
23	Vi belönar på många olika sätt
28	Bra arbetsförmåga, smidig service
36	Avslutningsvis
44	Statistik



Till läsaren

Personalrapporten berättar om Helsingfors stads personal, om dess status, mängd och struktur. Den rapporterar hur stadens strategiprogram har genomförts för personalpolitikens del.

I strategiprogrammet 2013–2016 uppställs de viktigaste målen för personalledning. Staden vill vara en ansvarsfull och rättvis arbetsgivare som agerar jämlikt, öppet och enhetligt. En ansvarsfull arbetsgivare beaktar ändringar i verksamhetsmiljön då personalantalet och personalens kunnskap planeras. Att föregripa och hantera risker som äventyrar arbetsförmågan samt att se till att arbetshälsan bevaras är ytterligare en del i ansvaret. Staden vill även vara en förebild inom utveckling av mångfald som tar hänsyn till personalens varierande livssituationer och

bakgrunder. Vi har även velat ge personalen allt bättre möjligheter att delta i beslutsfattandet och stadens utveckling genom samarbete.

Vår personalpolitik har strävat efter att särskilt svara upp mot uppfyllandet av dessa mål. Av personalrapporten framgår vilka åtgärder vi har vidtagit och vilka resultat vi nått.

Undersökningen Kommun10 gav oss mycket viktig information om vår personals synpunkter och välbefinnande. Vi lärde oss

mycket om våra starka sidor. Till dem räknar vi bland annat vår arbetsgemenskap och chefsarbetet. Vi såg även tydligare de områden där vi behöver utvecklas, då vi fick pålitliga jämförelsedata om andra kommunala arbetsgivare. Till exempel ingriper vi genast i osakligt bemötande och arbetsplatserna och gallrar bort det. Det gångna året präglades av bestämningen av Kommun10-utvecklingsobjekten och genomförandet av förbättringar.

Under året har en ledningsreform som gäller hela staden beretts på politisk nivå. Den nya verksamhetsmodellen skulle innebära en betydande ändring av verksamhetsätten i en stor del av staden. Även om inga slutliga beslut har fattats i skrivande stund, syns beredskapen på att leva under förändring och förändringsledningen redan på många sätt i vår personalledning. I takt med att förändringarna framskrider kan vi dock vara säkra på att Helsingfors även i fortsättningen är en bra arbetsgivare för sin kunniga och motiverade personal, och därmed också en leverantör av goda invånartjänster.

Jag önskar staden och dess utmärkta personal en god fortsättning!

Tapio Korhonen
kanslichef
stadskansliet

Vi har fått mycket viktig information om vår personals synpunkter och välbefinnande.

Vi är

37876

2792

Barnskötare

2175

Sjukskötare

955

Primärvårdare

1778

Skötare

724

Anstaltsvårdare

1458

Närvårdare

368

Tandskötare

386

Hälsocentralläkare

384

Spårvagnsförare

853

Hälsovårdare

640

Socialarbetare

593

Byråsekreterare

373

Matservice-
arbetare

425

Matservice-
ansvarig

1146

Handledare

690

Socialhandledare

1738

Barnträdgårdslärare

833

Timlärare,
i huvudsyssla

1354

Klasslärare i
grundskolan

378

Skolgångs-
biträde

419

Lektor

675

Lektor i
grundskolan



En av drygt femhundra

Servicekoordinator **Heikki Marjomaa** är en av drygt femhundra personer som arbetar på stadsbiblioteket. Han arbetar på verksamhetsstället i Böle som servicekoordinator med fokus på bibliotekets innehåll rörande spel- och mediefostran. Han är även en av författarna till *Pelikasvattajien käsikirja* (Handbok för spelfostrare) som kan laddas ned gratis på nätet.

”Genom att spela kan man lära sig många nyttiga färdigheter, till exempel hur teknik används, hur man handlar i grupp och engelska. Spel är emellertid även värdefulla i sig, även på andra sätt än redskap för lärande. Tvärtemot vad många tror är större delen av de som sysslar med spel vuxna, medelåldern ligger långt över 30 år”, säger Marjomaa.

Digitala spel håller först nu på att på allvar slå rot som en form av kultur och berättande bland alla andra former.

”Det är intressant att få följa med, planera och stödja att en ny kulturform införs på biblioteken. Till min glädje står sig också traditionellt spelande vid sidan av digitalt spelande.”

Vi är olika och stolta över det

Att kombinera familj och arbete, jämlikhet, många olika bakgrunder – allt detta hör till mångfald. Vi vill vara en förebild inom ledning av mångfald. Vi främjar mångfalden genom gott ledarskap.

Medarbetarna på Virka-info tog plats på stadshusets trappa. Nedifrån och upp Servicerådgivarna Hamed Shafae, Pia Martikainen, Sami Ouarab, Ari Kallinen, Sofia Sato, Marja Heinrichs, Inna Lankinen och rådgivningschef Riitta Lampelto.

”Hos oss är mångfalden så djupt rotad i vardagen att man inte ens tänker på det.”

Virka-info är stadshusets rådgivningspunkt, där servicerådgivarna informerar om stadens tjänster. Här får man råd och handledning även i immigrationsfrågor. Servicerådgivarna svarar dessutom

för informationsmaterialet i entréhallen och hjälper såväl stadsbor som turister med bland annat att använda datorerna i entréhallen.

”Hos oss är mångfalden så djupt rotad i vardagen att man inte ens tänker på det”, säger Virka-infos rådgivningschef **Riitta Lampelto**.

Gruppmedlemmarna bredvid Lampelto nickar instämmande. I teamet med 12 anställda – visstidsanställda inkluderade – talas förutom finska, svenska och engelska även åtta andra språk, och medarbetarna kommer från flera olika länder. Åldrarna och livssituationerna varierar.

När teammedlemmarna säger att deras rikedom är mångfald och mångkulturalism, är det något helt annat än tomma ord. Det finns många motiveringar till detta. Ju mer skiftande Virka-infors sammansättning är, desto smidigare kan teammedlemmarna besvara frågor och hjälpa människor framåt.

Allt utgår från kunskap. Virka-info har rutinerade experter som man kan kolla fakta hos. En del är som klippt och skurna för chatt, som också är en betjäningssform. Frågor rörande immigration blir hela tiden vanligare.

Sami Ouarab kommer från Algeriet, **Hamed Shafae** från Afghanistan och **Ahmed Khalil** från Egypten.

”Vågar vi säga att vi behärskar frågor relaterade till immigration bra?” Teamet besvarar Hamed Shafaes fråga med en försäkran om att detta är fallet.

Sofia Sato påminner att alla på Virka-info givetvis inte behöver veta allting. De har till uppgift att handleda människor så att de själva ska kunna sköta sina ärenden.

Kunderna får emellertid ofta ett heltäckande information redan på Virka-info. Detta var fallet till när en immigrant som ville börja studera inom hälsovårdsområdet frågade Ahmed Khalil om praxis inom branschen. Khalil kontrollerade uppgifterna med sin kollega Sofia Sado, som hade studerat inom vårdsektorn, och frågeställaren fick mycket information under ett samtal.

En av Virka-infos styrkor är att man stödjer varandra. Det är aldrig så bråttom att man inte skulle hinna hjälpa arbetskompisarna. Skidspår, badstränder och arbetarinstitutets kurser är rutin, men till exempel kan frågor rörande stöddjungeln ibland vara sådana att man måste dubbelkolla hos en kollega.

Berätta vilka språk teamet behärskar?

Nästan unisont räknar gruppen upp: finska, svenska, engelska, ryska, arabiska, franska, somaliska, dari, persiska, berber och bulgariska.

Systematiskt främjande

Ett mångsidigt Helsingfors är en likvärdig och jämlik arbetsgemenskap, där ledningen av mångfald förbättras. Vi har främjat dessa mål på många olika sätt. Vi har behandlat mångfaldstemat på chefs- och sakkunnigevenemang,

i personaltidningen, på Helmi-intranätet och utvecklat våra handlingsmodeller.

Vi arrangerade en föreläsningsserie om mångfaldsteman, som gav mycket att tänka på när det gäller ledning av människor i olika åldrar, kvinnligt ledarskap samt att kombinera jobb och familj. Föreläsningarna spelades in och kunde ses senare i Helmi-intranätet.

För chefer arrangerade vi även coachningsgrupper, där vi behandlade ledningen av en arbetsgemenskap som präglas av mångfald. Dessutom anordnade vi medlingsutbildning för att lösa konflikter i vardagen.

En viktig uppgift var att identifiera centrala rutiner inom personalledning, med hjälp av vilka vi kan främja mångfald och jämlikhet i arbetslivet.

Vi ansåg även att det är viktigt att mångfaldsperspektivet inkluderas på ett tydligare sätt i praxis för personalledningen och stadens anvisningar.

Vi anser att ett välfungerande ledarskap redan i sig främjar mångfald. Vi fortsätter integreringen.

Arbete och familj – en möjlig ekvation

Familjen eller det övriga livet måste kunna kombineras med arbetet. Vi kan göra det lättare att kombinera dessa, vilket ökar välbefinnandet i arbetet och främjar jämlikheten.

Vi utvecklade möjligheterna att kombinera arbete och familj tillsammans med Väestöliitto.

Väestöliitto utvärderade anvisningarna på stadsnivå från ett perspektiv för att kombinera av arbete och familj. Dessutom utvärderades familjevänligheten i tre förvaltningar med hjälp av Kommun10-enkäten och intervjuer med ledande personer på stadskansliet, ungdomscentralen och Stara.

Som stadens starka sidor nämndes personalpolitiken, flexibla arbetstider även när det gäller disponeringen av semester samt en relativt liten personalomsättning. Som utvecklingsområden identifierades jämlika och individuella lösningar till exempel för att utnyttja flexibiliteten, utveckling av familjevänligt ledarskap samt transparenta spelregler.

Utifrån feedbacken beslutade vi att börja förbereda kriterier för en familjevänlig arbetsplats.

Vi utförde även ett försök, där de som återvände från familjeledighet erbjöds kamrattstöd inom Arbetshälsoinstitutets program för arbete och familjeliv. Vi bjöd in personer på familjeledighet till möten där vi behandlade utmaningar och erfarenheter gällande kombinerad av arbete och familjeliv.

Deltagarna upplevde att de dragit nytta av diskussionerna och fått stöd i sin nya livssituation.

Kvinnors karriärutveckling stöddes

Vi fortsatte arbetet för att främja jämställdheten utifrån prioriteringarna i jämställdhetsplanen (2014–2016). Centrala mål, som en ökning av antalet kvinnor i den högsta ledningen, har skrivits in i vårt strategiprogram.

Andelen kvinnor i de högsta ledningsuppgifterna var 44 procent (år 2014 39,5%).

Vi stödde kvinnors ledarskapskarriär med hjälp av mentorskurskurser, i vilka sammanlagt 40 adepter och lika många mentorer deltog. Vi fick höra inspirerande karriärberättelser av företagsledare och våra egna chefer på förvaltningarna.

Målet med mentorskapet var att undanröja hinder för att söka sig till ledningsuppgifter och uppmuntra kvinnor till karriärutveckling.

Mångfalden ingår i personalledningsrutinerna och i stadens anvisningar.

För att balansera personalstrukturen startade vi en rekryteringskampanj på räddningsverket och lyckades rekrytera två kvinnor till räddnings- och primärskötarutbildningen samt en kvinna till brandinspektör.

Jämlik avlöning

Vi såg över den årliga lönekartläggningen och omfattade olika slags belöningar av engångskaraktär förutom den regelbundna lönen.

Vi har alla samma grunder för regelbunden månadslön, och inga skillnader baserade på kön kan iakttas i avlöningen. Däremot beviljades män fler engångsbelöningar. Vi har behandlat utredningens resultat och kommit överens om att fortsätta uppföljningen årligen.

Könsminoriteternas rättigheter konstaterades första gången i jämställdhetslagen som förnyades i början av 2015. Vi svarade upp mot personalens informationsbehov med en utbildningsvideo och genom att uppdatera mångfaldsavsnittet i ABC för bra chefer samt genom att informera och dela ut broschyrer om temat.

Flest personer med andra språk inom vården

Andelen av personer som talar andra språk uppgick till 6,9 procent av alla anställningsförhållanden (år 2014 7,0 %). Förändringen beror främst på att Palmia, som sysselsätter många personer med andra språk, bolagiserades.

Andelen personer med andra språk varierade efter sektor. Störst var andelen personer med andra språk på social- och hälsovårdsverket (9,8 %) och servicecentralen (13,3 %).

Vår avsikt är att även öka antalet personer med andra språk i chefs- och sakkunniguppgifter. Vi anser att det är viktigt att rutinerna inom personalplanering, rekrytering samt resultat- och utvecklingssamtal fungerar och att cheferna kan identifiera personalens kunskaper och starka sidor. I samtalen tar vi upp utveckling och karriärönskemål.

Vi har främjat rekryteringen av personer med andra språk även med hjälp av läroavtalsutbildning och språkundervisning.

Inom rekrytering av personer med andra språk fortsatte vi försöket med anonym rekrytering och utvärderade nyttan med metoden. Anonym rekrytering grundar sig på en personneutral handläggning av ansökningarna.

Vid utvärderingen ansågs handlingssättet vara tungt utan informationstekniskt stöd, men å andra sidan upplevdes den höga kvaliteten på rekryteringsprocessen. Anonym rekrytering gör att rekryterarna uppmärksammar kompetensen i stället för andra bakgrundsfaktorer.

Vår avsikt är att öka antalet personer med andra språk i chefs- och sakkunniguppgifter.

Mångfald

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

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

Vi beaktar denna mångfald i våra ledningsrutiner 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.

Räddningsverket sökte mångkulturalism med sin rekryteringskampanj

Traditionellt har det funnits gott om högklassiga sökande till räddningsskolans utbildning för räddare-akutvårdare. De sökande har dock haft väldigt lika bakgrund, och därför önskar räddningsverket att särskilt personer med en mångkulturell bakgrund och kvinnor skulle söka mer aktivt till utbildningen. Då befolkningen i Helsingfors får allt fler former behöver stadsorganisationen en motsvarande mångsidighet och kulturell kompetens hos personalen för att betjäna stadsborna så väl som möjligt.

Arbete och arbetare möts

Förändringarna i arbetslivet kräver planering och beredskap inför framtiden. Vi utvecklar vår kompetens och vårt ledarskap i förändringen kontinuerligt och systematiskt.



Sammanlagt 24 av våra förvaltningar och affärsverk gjorde upp en kompetensutvecklingsplan för år 2015.

De val som gjorts i planerna styrde kompetensutvecklingen. Planerna preciseras i gemensamma verkstäder.

Vi gör upp individuella kompetensutvecklingsplaner i samband med resultat- och utvecklingssamtal. I dem uppmärksammar vi arbetets särdrag och förändringar samt kommer överens om utveckling i arbetet.

Karriärstyrning hjälper till vid vändpunkter i arbetet

Det är viktigt för oss att samordna arbetsuppgifterna och människors kompetens i olika skeden av arbetskarriären. Vid behov hjälper experter inom karriärstyrning, coachningar och pensionsrådgivning till att hitta nya lösningar.

Ny karriär längs olika stigar

- Vi sökte nytt arbete eller en annan lösning för 349 anställda.
- 56 av de omplacerade personerna fick stadigvarande arbete hos staden, och 16 avgick med pension.
- Vi ordnade arbetsprövningsplatser ordnades 96 gånger.
- 61 personer utbildade sig till ett nytt yrke genom läroavtal.
- Vi gav pensionsrådgivning åt nästan 700 personer och arrangerade sex rådgivningstillfällen för personer som ska gå i pension. Sammanlagt 450 personer deltog i dessa tillfällen.

Många sökande till lediga tjänster

Vi är en stor arbetsgivare och erbjuder mångsidiga arbetsuppgifter till yrkesmän inom olika branscher. Allmänt taget är tillgången till personal för våra uppgifter god. Vi fick i genomsnitt 21,6 ansökningar per ledig tjänst. Vad gäller tillgång var rekryteringen av läkare, socialarbetare och barnträdgårdslärare mest krävande.

Antalet lediga arbetsplatser minskade med 700. Jämfört med de tre tidigare åren avtog minskningen av arbetsplatser dock något.

Social- och hälsovårdsverket, utbildningsverket och barnomsorgsverket rekryterade flest nya anställda. De stod för 75 procent av alla lediga tjänster.

Noggrann planering av personalstyrkan

Vi förbereder oss på förändringar och utvecklar planeringen för att vi även i framtiden ska ha tillräckligt med kunnig personal.

Förvaltningarnas och affärsverkens budgetförslag inkluderade en personalresursplan för åren 2015–2015 och uppföljningsinformation för åren 2013–2014. I planerna behandlas antalet anställda, årsverken och kostnader. Dessutom görs prognoser om förändringar i verksamhetsmiljön och deras konsekvenser för personalbehoven.

Bolagiseringen av Helsingfors Energi och Hamnen samt grundandet av aktiebolaget Palmia minskade antalet anställda hos oss med cirka 2 650 personer. På stadsnivå ökade hela personalen (deltidsanställda och fast anställda) med 1 procent med beaktande av organisationsändringarna.

Till övriga delar beräknas antalet anställda variera i olika förvaltningar mellan en minskning på 2 procent och en ökning på 5 procent år 2016. Enligt de uppgjorda planerna kommer antalet anställda att minska något under 2017.

Sommarjobb för tusentals människor

Staden är en av landets största sommararbetsgivare – och en populär sådan. Varje år erbjuder vi tusentals mångsidiga uppgifter till unga och studerande samt semestervikariat för personer som redan skaffat sig erfarenhet.

Sammanlagt arbetade närmare 4 000 sommarjobbare och -vikarier på staden, i totalt 20 förvaltningar och affärsverk. Flest sommarjobbare fanns det inom social- och hälsovården, barnomsorgen och ungdomsväsendet. Även närmare trehundra ungdomar och studerande såg till att parkerna, gatorna samt motions- och badplatserna hölls städade.

De olika förvaltningarna och affärsverken erbjöd dessutom praktikplatser till 80

studerande vid vetenskapshögskolor. Även flera tusen studerande vid yrkesläroanstalter och yrkeshögskolor praktiserade som en del av sina studier.

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

Rekryteringskanalerna utvecklas

Användningen av rekryteringswebbplatsen Helsingkirekry.fi ökade, även om ökningen var måttlig jämfört med året innan. Sidorna hade över 360 000 individuella besökare (en ökning med 3,1 % från året innan), och antalet besök på webbplatsen var sammanlagt över 675 000.

Antalet gilla-markeringar för Helsingkirekry Facebook-sida, som används för rekryteringskampanjer och marknadsföring av arbetsplatser, fördubblades. I slutet av året hade sidan nästan 8 000 gilla-markeringar.

Från Facebook styrdes drygt 23 500 besökare till webbplatsen helsingkirekry.fi. Vi fortsatte även att använda LinkedIn som marknadsföringskanal för chefs- och sakkunniguppgifter.

Åsikterna hos dem som börjar och slutar utreds

Vi gör enkäter med våra anställda när de börjar och slutar sin anställning. Ankomstenkäterna har visat att de anställda väntar sig intressanta arbetsuppgifter, ett bra arbetsklimat och möjligheter till kontinuerligt lärande. Större delen av de som anställs är unga.

I avgångsenkäten uppger större delen att de rekommenderar arbetsplatsen och Helsingfors stad. Åsikterna hos dem som varit anställda över pensionsåldern har också efterfrågats. De har uppgett att de fortsatt arbeta eftersom arbetet har varit intressant, hälsan har varit god och det fortsatta arbetet har ökat pensionen.



”Genom att erbjuda sommarjobb vill vi främja de ungas sysselsättning och erbjuda värdefull arbetslivserfarenhet. Samtidigt lär ungdomarna känna staden som arbetsgivare. Vi har förbundit oss till principerna för bra sommarjobb i kampanjen Vastuullinen kesäduuni (Ansvarsfullt sommarjobb). Vi har varit kampanjens partner redan i fem år”

– Personaldirektör Marju Pohjaniemi

Föregångare inom arbetsgivarimage

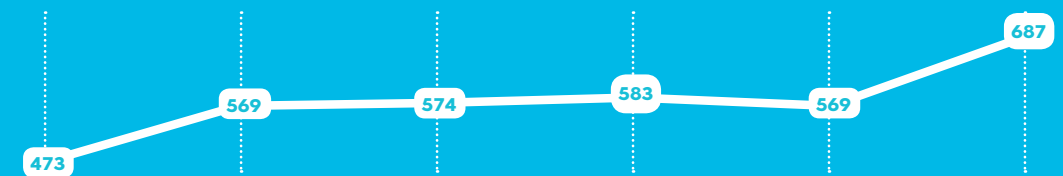
Helsingfors stad är en stor arbetsgivare där man ser många horisontella möjligheter att påverka saker. Dessutom upplevs staden som meningsfull: den syns i människornas vardag. Inom stads- och kommunsektorn är staden en tydlig föregångare.

Denna kommentar framfördes av **Jonna Sjövall** i Kauppalehti. Hon kommenterade Universums undersökning bland professionella 2015. Universum är ett undersöknings- och konsultföretag som specialiserar sig på arbetsgivarimage och Sjövall leder företagets verksamhet i Finland. I undersökningen berättade över 10 000 högtutbildade finländare som är verksamma i arbetslivet om sin syn på arbetsgivare och arbetslivet. Som ett aldrig förut skådat fenomen nämner Sjövall att offentliga aktörer, som Helsingfors stad, klarar sig i jämförelser som mäter arbetsgivarimage. I de övriga 55 länderna i undersökningen ses detta fenomen inte.

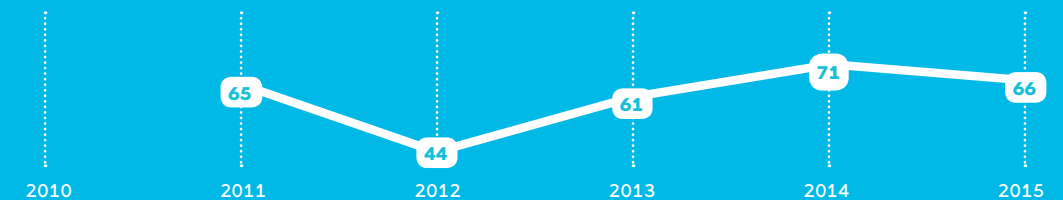
Vi anställde sammanlagt nästan sommarjobbare och vikarier

4 000 varav 16–20 åriga ungdomar utgjorde över **1 000**

Pensionsrådgivning åt allt fler



Deltagare i Uudelle uralle-utbildningen



Vi stärkte ledningen och personalens delaktighet

Ett av våra huvudmål är att utveckla ledarskapet. Vi vill även inkludera personalen i beslutsfattandet. Vi uppmuntrar våra anställda till delaktighet och utvecklar deras påverkningsmöjligheter.



Verkställande direktör Timo Martiskainens säkerhetspromenad på Staras arbetsplats.

Till vårt ledningssätt hör att stärka personalens delaktighet och samarbete. Syftet med samarbetet är att ge en möjlighet att påverka beredningen av frågor som berör det egna arbetet och arbetsgemenskapen. Utöver traditionellt representativt samarbete betonar vi även direkt delaktighet i vardagen. Personalen deltar i beslutsfattandet och påverkar verksamhetsutvecklingen via olika system för delaktighet.

Samarbetet på stadsnivå utförs i personalkommittén och den personalpolitiska arbetsgruppen. Under året behandlade vi inom ramen för samarbetsförfarande budgeten med tillhörande anvisningar, flera organisationsändringar i förvaltningarna samt de reformer av landskapsförvaltningen och stadens ledningssystem som bereds för närvarande.

Via **samarbetet för arbetarskyddet** påverkar vi behandlingen av ärenden rörande arbetsplatsens hälsa och säkerhet. I arbetarskyddskommissionen behandlade vi de anslag för anslag som beviljats för arbetshälsoverksamhet, företagshälsovårdens verksamhetsplan och verksamhetsberättelse samt flera frågor rörande stärkning av stadens arbetarskyddsorganisation.

Förtroendemannaverksamheten sköter om personalorganisationernas intressebevakning.

Praxis för personalledningen förnyades

Vi har utvärderat verksamhetsätten inom personalledning och fastställt utvecklingsområden för dem. Central personalledningspraxis utgörs av:

- personalplanering och rekrytering
- resultat- och utvecklingssamtal samt utvärdering av arbetsprestationen
- introduktion och utbildning av personalen
- utnyttjande av Kommun10 som uppföljningsverktyg.

Vi vidareutvecklade hela stadens HR-processer. Vi bedömde anskaffningen av ett HR-informationssystem på grund av kommande förändringar, som landskapsförvaltningen. Vi sköt upp anskaffningen av informationssystemet till år 2016.

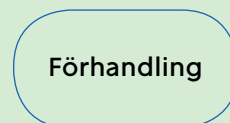
Olika former och parter inom samarbete

Samarbete

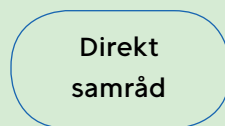
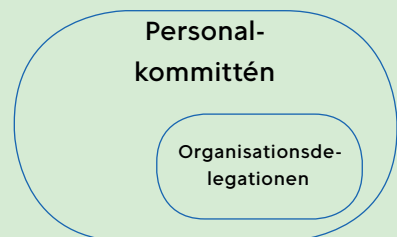
Arbetarskydd

Förtroendeman

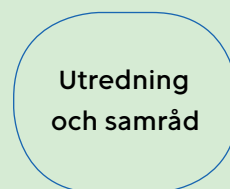
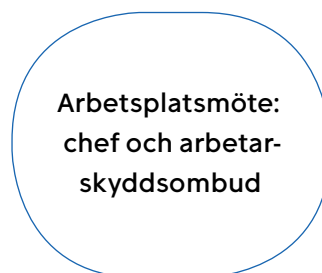
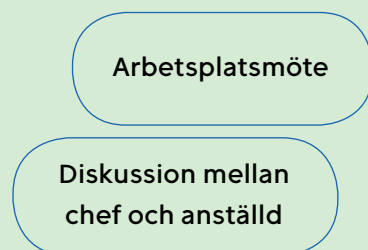
Staden



Förvaltningar & affärsverk



Arbetsgemenskaper



Ledningsutbildning för nästan 4 000

Oiva Akademia anordnade under året flera utbildningar och coachningar avsedda för ledning och chefer.

EMBA-programmet, avsett för högsta ledningen och mellanledningen, fortsatte i samarbete med Aalto Executive Education. Den andra gruppen fick sina examen och en tredje grupp på 25 personer inledde sina studier på hösten.

Totalt deltog nästan 4 000 personer i centraliserade ledarskaps- och chefsutbildningar, och antalet studiedagar uppgick till 9 000.

Under året genomförde vi flera utbildningar relaterade till produktivitetsutveckling och Lean-tankesättet. I Lean-tankesättet fäst vikt vid bland annat förbättrad kundnöjdhet och kvalitet samt minskade kostnader.

Som en ny utbildning avsedd för chefer planerade vi en yrkesexamen för närmaste chefer.

Sammanlagt genomförde vi närmare 30 000 studiedagar.

IT-kunskapen vidareutvecklas

Vi vidareutvecklade våra IT-kunskaper. Vi valde tre nya helheter för utbildning inom det nya IT-programmet: Helsinki Smart City, informationssäkerhet och utveckling av ICT-köpbeteende.

Närmare 2 000 personer deltog i IT-utbildningar under året. Dessa utgjorde sammanlagt närmare 3 000 studiedagar.

Vi följer upp förhållningsättet till förändringar i arbetslivet

Sedan år 2007 har arbetshälsoenkäten följt upp hur de som svarat upplever att meningsfullheten i arbetet förändras.

När det efterfrågas om meningsfullheten i arbetslivet håller på att ändras i en bättre eller sämre riktning, är andelen av dem som förhåller sig skeptiskt större än andelen av dem som förhåller sig positivt. Trenden har ändrats på senare år, eftersom meningsfullheten upplevdes öka fram till år 2010.

Kommunikation är allas uppgift

Personalkommunikation är en del av ledarskapet och chefernas dagliga arbete. Kommunikation hör emellertid till alla: såväl ledningen, cheferna, sakkunniga som professionella inom kommunikation.

Aktiv kommunikation inom arbetsgemenskapen skapar delaktighet och motivation. Personalkommunikation hör till ett målorienterat ledarskap och stödjer förberedelserna för och genomförandet av strategiprogram och ändringar.

För att vi ska kunna vara tydliga och förståeliga i vår kommunikation måste vår verksamhetskultur var diskuterande. Vi påminner om detta i våra kommunikationsriktlinjer, som stadsstyrelsen godkände i oktober. Riktlinjerna styr utvecklingen och genomförandet av stadens kommunikation under de närmaste åren.

Vi vill vara tydliga och förståeliga i vår kommunikation. Vi lyckas med detta genom att skapa en diskuterande intern och extern

verksamhetskultur och bättre kommunikationssätt och -verktyg för såväl ledningen, sakkunniga som yrkesmänniskor inom kommunikation.

Nytt nyhetsbrev om personalpolitiken

Vi tog fram kommunikationsplaner för viktiga strategiska projekt samt gav råd och konsulterade förvaltningar och affärsverk.

Helmi-intranätet fick nytt innehåll. Förutom texter producerade vi även fler videor, grafer och illustrationer än tidigare.

Vi fortsatte med konceptarbetet för Helmi

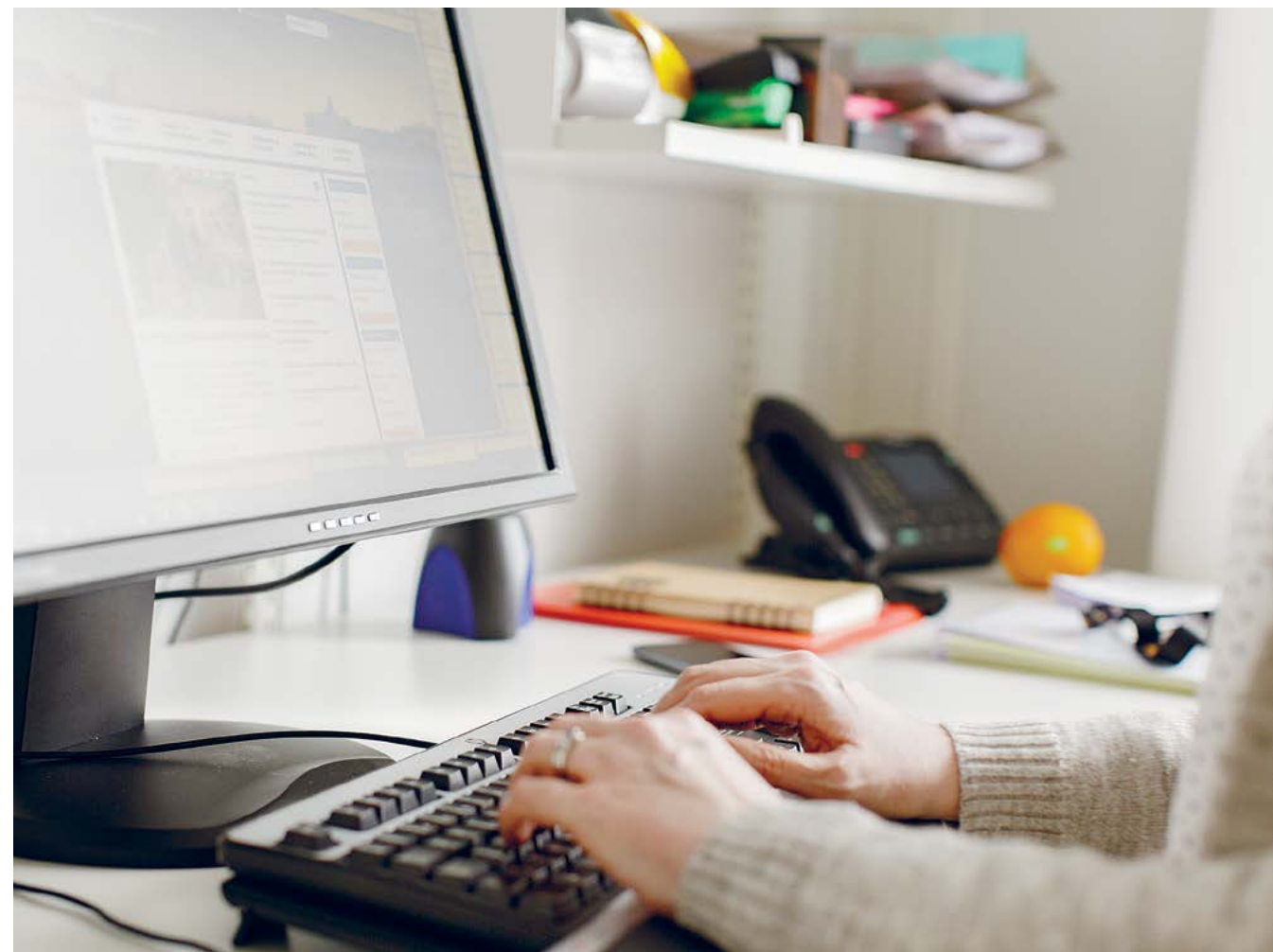
och arrangerade verkstäder om olika reformavsnitt. Vårt mål är att förbättra funktionaliteten och användarvänligheten i Helmi och utveckla det i riktning mot de sociala medierna.

Vi införde ett HR-nyhetsbrev för att stödja kommunikationen om aktuella nyheter och projekt inom personalpolitiken. Nyhetsbrevet utkom två gånger. Vi delade nyhetsbrevet inom vår organisation på ett heltäckande sätt.

Vår personaltidning Helsingin Henki utkom sex gånger. Tidningens uppgift är att informera 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.

För inbördes diskussion och som stöd för verksamheten upprätthåll vi den sociala mediekanalen Yammer.

Vår kommunikation är öppen, aktuell, ärlig och interaktiv. Vi leder och genomför kommunikationen utifrån målen och åtgärderna i stadens strategiprogram.



Vi belönar på många olika sätt

Vi har ett mångsidigt belöningsystem. Till systemet hör utöver resultatpremier och engångsbelöningar även handledda motionsgrupper, personalbiljetter – samt till exempel stöd för att skaffa cykel.



Vårt belöningsystem är en mångsidig helhet. Förutom penninglönen omfattar den belöningar och personalförmåner. Belöningssystemet omfattar också immateriella kvalitetsfaktorer i arbetslivet, såsom möjligheter att utvecklas i arbetet eller karriären.

I belöningsprogrammet fastställer vi praxis och kriterier för belöning av personalen. Cheferna hade många sätt för att uppmuntra och belöna goda arbetsprestationer.

Resultatpremier ett ledningsverktyg

Resultatpremiesystemet är det viktigaste redskapet för gruppbelöning och vi använder det för att belöna framgångar rörande de årliga resultatmålen. Systemet används allmänt som ett ledningsverktyg och användes under 2015 inom 22 förvaltningar.

Med resultatpremiesystemet försöker vi styra vår verksamhet, öka produktiviteten och resultaten samt genomföra vår strategi.

Vi finansierade resultatpremierna genom att effektivisera vår egen verksamhet.

Till exempel belönades 490 anställda på idrottsverket med resultatpremier för att målen nåddes. På idrottsverket fokuserade man bland annat på att förebygga arbetsolyckor, utveckla rekryteringsprocessen, förbättra kvaliteten på kundservicen, förbättra de

Vi hade tillgång till

2 842

personalbostäder.

Personliga tillägg beviljades till cirka

15 800

personer med månadslön, totalt cirka

2,3
miljoner euro

Beloppet motsvarar 2,5 procent av de uppgiftsspecifika lönerna.

anställdas kommunikations- och samarbetsfärdigheter, utveckla motionsplatsernas bokningsverksamhet och öka användningsgraden av utemotionsplatser.

Mindre erkännanden

Engångsbelöning är det vanligaste verktyget för individuell belöning som vi används för att belöna goda arbetsprestationer. Oftast används mindre erkännanden, som biobiljetter eller biljetter till idrottsevenemang.

För utmärkta resultat beviljade cirka 5 000 anställda vi engångsbelöningar i pengar. Beloppen varierade mellan 100 och 2 500 euro. Vinnaren i stadsdirektörens tävling för årets prestation kom från social- och hälsovårdsverket. Bland 21 ansökningar belönade vi

verksamhetsmodellen Naapuruuspiiri (Grannskapskretsen) som bekämpar ensamhet bland äldre.

Personalförmåner utvecklas

Penningbelöningarna kompletteras med mångsidiga personalförmåner. Till exempel var personalbiljettförmånen populär. Vi utökade förmånen så att personalbiljettförmånen från och med början av 2016 kan bytas ut mot ekonomiskt stöd för anskaffning av en cykel.

Intressekontoret erbjöd ett mångsidigt brukskonto, bostadslån och konsumentlån. Medlemsantalet i intressekontoret har minskat något efter att affärsverken bolagiserades.

Arbetsresesedlar beviljades cirka

27 020

personer, totalt drygt 261 000 stycken.

I motionsgrupperna deltog

11 000 personer.

I slutet av året uppgick antalet medlemmar dock till över 16 000, av vilka 3 860 var pensionsmedlemmar.

Vi stödjer också motion

Tillsammans med personalmotionen uppmuntade vi till frivillig motion genom att arrangera 235 handledda motionsgrupper per vecka, totalt över 3 000 handledda timmar. Nästan 11 000 personer deltog i dessa.

Vi arrangerade nio evenemang för personalen i huvudstadsregionens kommuner och HNS-samkommunen på olika håll i huvudstadsregionen inom ramen för testturnén Keho & Tasapaino (Kropp & Balans).

Projektet UP! - Aktiivisempi päivä (En

Engångsbelöningar beviljades i fjol till cirka

5 000

personer, sammanlagt
cirka 3 miljoner euro.

Cirka

18 900

personer fick
resultatpremier.

Den genomsnittliga premien var

810 euro.

aktivare dag) genomfördes i samarbete med företagshälsovårdscentralen (1.1.2016 Företagshälsan Helsingfors) och personalmotionen. Målet var att minska mängden sittande och öka aktivitetsnivån.

Företagshälsovården producerade mångsidiga och heltäckande företagshälsotjänster för hela personalen.

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

Löner enligt avtal

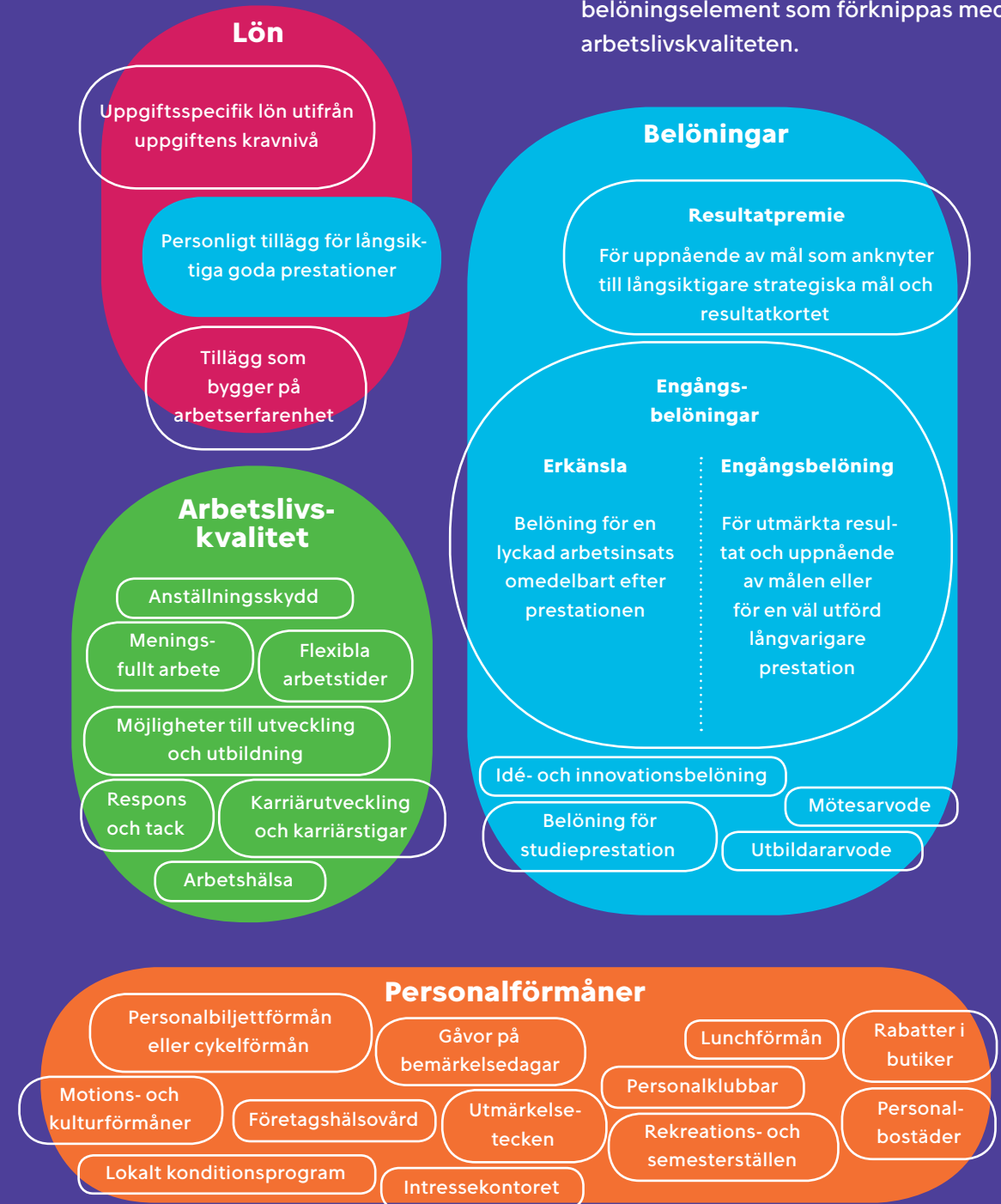
Vi genomförde löneförhöjningar i enlighet med riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn, vilka baserades på sysselsättnings- och tillväxtavtalet.

Generella lönehöjningar genomfördes kollektivavtalsbransch och deras kostnadseffekt uppgick till cirka 0,3 procent av lönesumman.

De generella höjningarna höjde de uppgiftsspecifika lönerna och personliga tilläggen.

Belöningshelheten

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 färg förmåner som är gemensamma för alla och grön färg belönings-element som förknippas med arbetslivskvaliteten.



Bra arbetsförmåga, smidig service

Servicen är smidig då vi kan sköta vårt eget arbete väl. Samtidigt undviker vi extra utgifter. Vi har byggt en egen modell för ledning av arbetsförmågan.



Mål i vårt strategiprogram är en höjning av åldern då anställda går i pension, minskade avgifter för förtidspension, hantering av olyckor och en rejäl minskning av sjukfrånvaro. Vi kan inte uppnå målen om inte människornas arbetsförmåga beaktas och leds systematiskt.

Under årens lopp har vi utvecklat flera olika anvisningar och modeller som stödjer arbetsförmågan, men en helhetssyn har saknats. Målet är nu att identifiera risker för långvarig och permanent arbetsoförmåga, orsaker till arbetsförmåga och vara på det klara med kostnaderna samt att stödja arbetsförmågan.

Vi har byggt en modell för ledning av arbetsförmågan. När modellen omsätts i praktiken innebär det att alla, från den högsta ledningen till anställda, förstår sitt eget ansvar för att leda och upprätthålla arbetsförmågan.

Servicen är smidig då vi kan sköta vårt eget arbete väl. Då undviker vi också extra utgifter.

I modellen för ledning av arbetsförmågan har ledningens, de anställdas och stödfunktionernas (HR, företagshälsovård och arbetarskydd) roller, uppgifter, redskap och indikatorer fastställts. Vi gör insatser för att införa modellen under kommande år.

Modellen för ledning av arbetsförmågan stödjer även kommande förändringar. Vid förändringar är det viktigt att se till att personalens arbetsförmåga bevaras och att tjänsterna fungerar. Förändringsledningen underlättas av att man är på det klara med personalens arbetsförmåga och stödmöjligheter.

Den högsta ledningen ska följa med tillståndet för ledningen för arbetsförmåga (t.ex. sjukfrånvaro, företagshälsorapporter) särskilt vid förändringar.

Bättre arbetshälsa genom coaching

Genom att erbjuda olika möjligheter stödjer vi

personalens frivilliga och aktiva utveckling av arbetshälsan. Vi främjar motion och sunda levnadsvanor. Ett förebyggande grepp kan bidra till en ökad upplevelse av välbefinnande.

Det erbjuds olika möjligheter, från riktade coachningar om arbetsförmåga som pågår i ett år till endagsevenemang. Dessutom stödjer vi deltagande i motionsevenemang, som Damer nas tia och Pääkaupunkijuoksu. Från oss deltog över tusen personer i dessa evenemang.

Över 500 personer började på de års-långa coachningarna Voimat haltuun, Tules nyt och Nyt on aika. Av dessa långa coachningar väntar vi oss genomslagskraft och en reell förbättring av arbetsförmågan. Vi följer upp coachningarnas effekter, men inga resultat har fått ännu, eftersom bara det första hela året gått.

Traditionella konditionsprogram som pågår i en vecka besöktes av närmare tusen personer. Av dem deltog 170 i Hyvä ikä 60+-programmet.

I en dag riktad mot 55-åringar deltog över 240 av stadens anställda.

Dessutom ordnades en egen tvådagars-coachning för 25-30-åringar. Dessa besöktes av över 80 personer. Att stödja ungdomars arbetsförmåga är en utmaning som vi fortfarande söker lösningar på.

Oförändrat antal arbetsolyckor

Antalet arbetsolyckor låg kvar på nästan samma nivå som året innan. Sammanlagt inträffade cirka 1 900 arbetsolyckor, av vilka cirka 500 var olyckor under arbetsresa. Antalet preciseras under vårens lopp.

Flest arbetsolycksfall orsakades av halkningar och fall.

Arbetsolycksfallen orsakar staden årligen kostnader på cirka 15 miljoner euro.

Definition

Arbetsförmåga

Arbetsförmågan är människans förmåga att arbeta. Arbetsförmågan påverkas av hälsa, ledarskap och chefsarbete, en fungerande arbetsgemenskap, arbetets innehåll och kunnande, arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Målet med ledningen av arbetsförmågan är att människor ska bibehålla sin arbetsförmåga, ha ett produktivt och meningsfullt arbete och att öka antalet dagar i arbete.

Verktyg för hantering av arbets säkerheten

I samarbete med stadens arbetarskydd utarbetade vi anvisningar som stödjer arbetsplatserna i hanteringen av risk- och belastningsfaktorer. De nya anvisningarna införs på arbetsplatserna i början av 2016.

Som stöd för den säkerhetspromenadmetod som utvecklades i fjol filmade vi en utbildningsvideo. Vi producerade videon tillsammans med experter på Arbetshälsoinstitutet. På videon presenterar vi säkerhetspromenaden och motiverar till att använda den.

Arbetsplatserna tilldelades temakort för arbetarskyddet. På varje temakort presenteras kort ett verksamhetsstätt relaterat till hanteringen av arbets säkerheten. Vi kan bland annat utnyttja temakorten för inskolning av anställda och på arbetsplatsmöten.

Vi utbildade arbetarskyddsaktörer till sakkunniga inom Hetipurku. Hetipurku, omedelbar debriefing, innebär psykisk första hjälpen efter en hotfull situation eller våld på arbetsplatsen. Syftet är att hjälpa den som utsatts för en hotfull situation att behandla det skedd så att det inte tynger på.

Vår arbetsförmåga är fortsatt bra

Förutom med Kommun10-undersökningen kartlägger vi vår arbetsförmåga, förutsättningar för att orka i arbetet samt levnadsvanor med en arbetshälsoenkät vartannat år. Med hjälp av den återkommande enkäten är det möjligt att systematiskt följa upp arbetsförmågan. Samtidigt är det möjligt att identifiera människor med riskfaktorer som påverkar arbetsförmågan eller vars arbetsförmåga riskerar att sänkas.

Alla som besvarat enkäten får personlig feedback på resurser och riskfaktorer som påverkar arbetsförmågan och hälsan. De som hör till riskgrupperna kallas till hälsokontroll.

Upplevelsen av vår egen arbetsförmåga har varit förvånansvärt oförändrad. Större delen av oss bedömde arbetsförmågan fortsättningsvis som bra (78 %).

Arbetshälsoenkäten visade även positiva

trender. Våra levnadsvanor är allt sundare. Andelen personer som motionerar aktivt och inte röker har ökat.

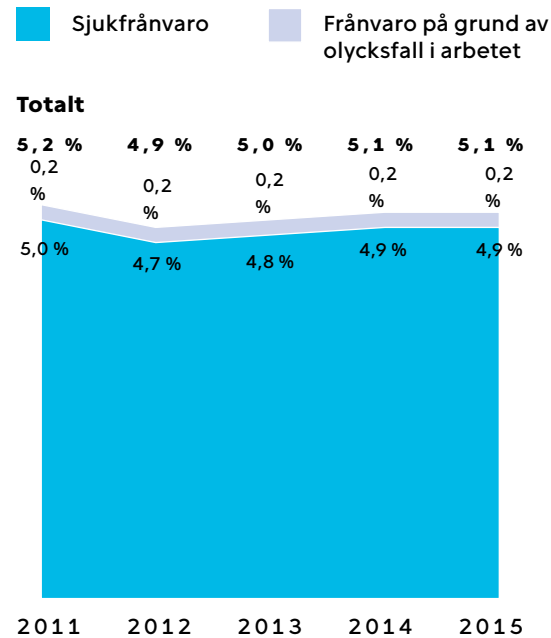
Förhållningssättet till förändringar i arbetslivet vände år 2012 från positivt till negativt. Detta indikerar en försämrad arbetshälsa och kontroll över arbetet. Den negativa synen är samtidigt en viktig signal för organisationen om att arbetshälsan och arbetsförmågan bör främjas.

Vi var sjuka som förut

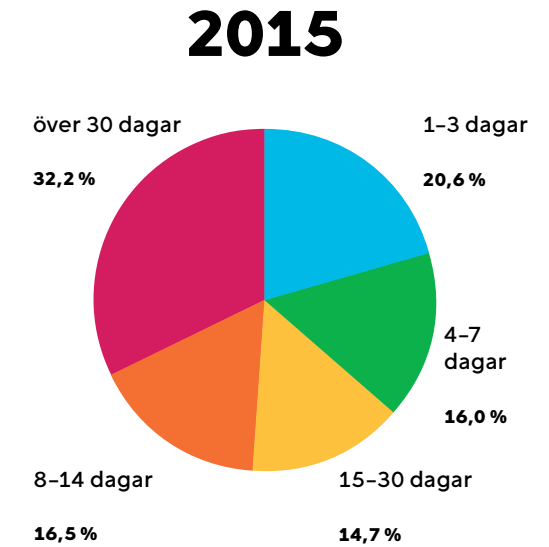
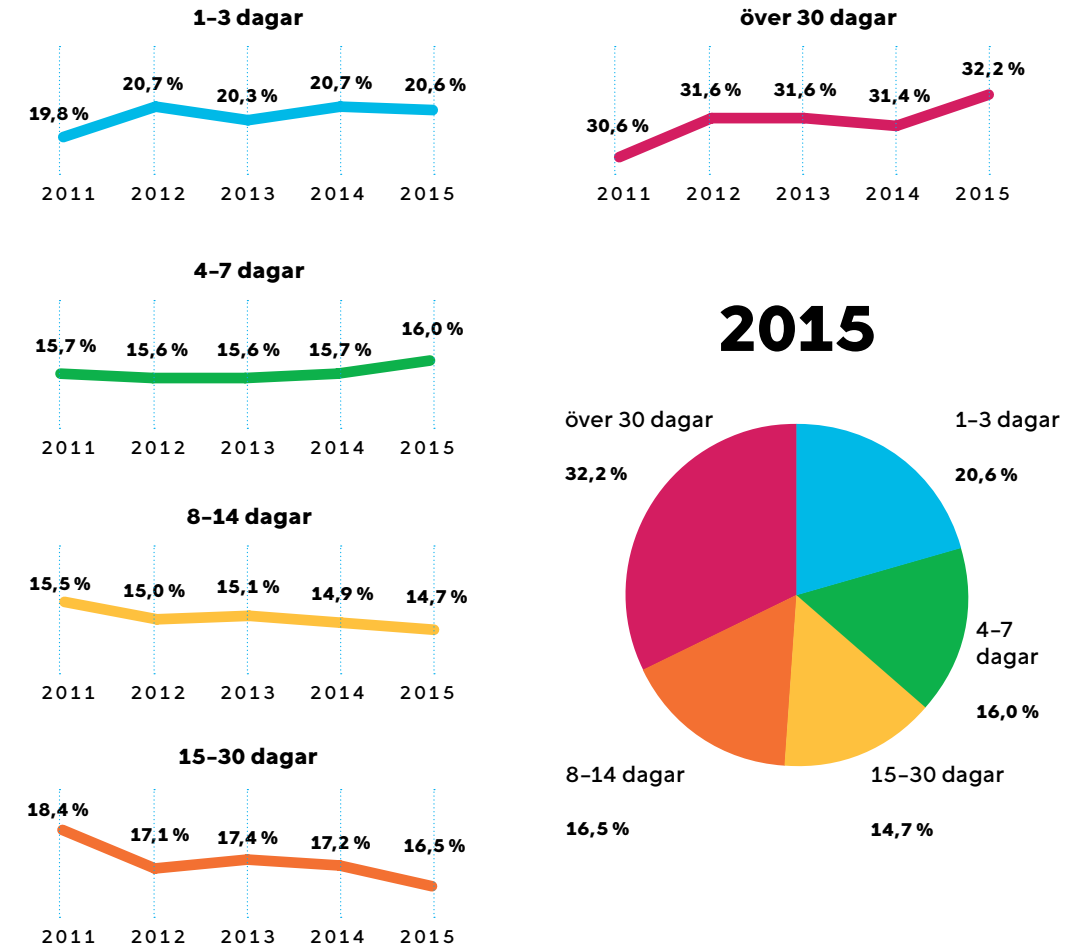
Hanteringen av sjukfrånvaro förutsätter stora satsningar på ledningen av arbetsförmåga inom organisationerna. Åtgärder för att stödja arbetsförmågan är en viktig del av förändringsledningen. Vid förändringar ökar behovet av stöd för arbetsförmågan.

Personalens sjukfrånvaro låg kvar på ungefär samma nivå som föregående år. Vi har inte kunnat bromsa förlängd sjukfrånvaro. Frånvaro i över 30 dagar har fortsatt öka.

Oförändrad sjukfrånvaro



Längden på sjukfrånvaro



Systematiskt stöd för dem som lider av smärta

Smärta är det viktigaste symptomet som orsakar arbetsförmåga. En betydande risk för arbetsförmåga förknippas särskilt med förlängd och omfattande smärta.

Enligt arbetshälsoenkäten (2013) lider var fjärde av våra 40-60-åriga anställda av kronisk smärta som varat i över tre månader.

Vi har reagerat på situationen med det tvååriga projektet Kipu ja työkyky. Företagshälsovårdscentralen (1.1.2016 Företagshälsan

Helsingfors) har som första företagshälsoorganisation i Finland systematiskt och målorienterat börjat utveckla stödstrukturer för behandling och arbetsförmåga för anställda med smärtsymptom.

Vårt mål är att verksamhetsmodellerna och material ska bli klara och att de ska testas och förankras under 2016. Effekten av vårt arbete följs upp som en del av uppfyllandet av de strategiska målen.



Olga Heiskanen beslutade i början att vara så närvarande som möjligt för de anställda.

Vi engageras oss i arbetet och ingriper i missförhållanden

Vi är engagerade i vårt arbete. Större delen av oss tror att vi kommer att orka arbeta fram till pensionsåldern. Vi lyfter upp missförhållanden till utvecklingsområden.

Resultaten från Kommun10-undersökningen visar att vi har engagerade anställda: hela fyra av fem av oss skulle rekommendera staden som arbetsgivare åt andra.

Större delen av oss tror att vi kommer att orka i arbetet fram till pensionsåldern. En av våra starka sidor är ledarskap. Vi för resultat- och utvecklingssamtal t.o.m. mer regelbundet än de övriga Kommun10-kommunerna. Samtalen förefaller också styra målsättningarna i arbetet.

Långt över hälften av oss anser att vi får tillräckligt med fortbildning.

En attraktiv arbetsplats

En attraktiv arbetsplats inom social- och hälsovården. Positiv till utbildning och utveckling.

Nya arbetssätt provas tillsammans. De anställdas starka sidor utnyttjas. Rikligt med positiv feedback från klienter, anhöriga och studerande.

Så här lyder social- och hälsovårdsministeriets erkännande inom programmet Mielekäs till närserviceområdet Malm 2, vars resultat är exemplariska även i Kommun10-undersökningen.

Det prisade hemvårdsteamet leds av **Olga Heiskanen**. Teamet har 22 vakanser, och dessutom ingår läroavtalsstuderande och sysselsatta assistenter.

Sjukfrånvaron i den här gruppen har mycket liten. Personalomsättningen har minskat, olycksfallen hålls under kontroll och de anställda tar ansvar för sitt arbete. Människorna vill

”Det gäller att verkligen engagera sig i det egna utvecklingsobjektet. Man måste fråga varför resultaten var som de var och vad de innebär för oss. Nyckeln till utveckling finns i arbetsgemenskapernas svar.”

— personaldirektör **Marju Pohjaniemi**

utveckla sitt arbete och är stolta över det.

I den positiva feedbacken från klienterna beröms det fungerande samarbetet.

Hur är allt detta möjligt – då man samtidigt skickar hem människor i allt sämre skick från anstalter och hemvårdens uppgifter blir mer krävande?

Heiskanen berättar att hon bestämde sig för att vara så mycket närvarande som möjligt för sina medarbetare då hon började i sitt arbete på Malm 2 år 2012. Man började fokusera på förutsägbarhet och planmässighet i arbetssätten.

Hon började systematiskt uppmuntra människor att utveckla sitt kunnande och utnyttja människors starka sidor: somliga är bra på att organisera, medan andra är bra på att utarbeta skriftliga anvisningar.

Hon ingrep i konflikter genast när de uppdagades och började föra diskussioner för tidigt stöd när hon märkte en ökning i sjukfrånvaro. Deltidsanställningar och skraddarsydda arbetsuppgifter infördes.

Man började behandla stresshanteringsfärdigheter och -metoder tillsammans och under utvecklingseftermiddagarna fick man bland annat lyssna på en arbetshälsopsykolog.

”Arbetstakten har blivit mer intensiv, men det har inte gjort människor nedslagna. I enkäter har de berättat att de känner att de inte blir ensamma. Vi diskuterar tillsammans olika situationer, något som skapar en trygghet i arbetet och vid svåra situationer. Vi hittar alltid ett fungerande alternativ.”

Heiskanen berättar att det till en början tog tid att utveckla första linjens chefskap, men att det lönade sig.

”När man lär sig bra praxis, börjar människor engagera sig och ta ansvar. Det gör chefens arbete lättare.”

SHM gav även närserviceområdet Skomakarböle 1 ett erkännande som en attraktiv arbetsplats inom social- och hälsovården.

Mer ork genom flexibilitet

Den allmänna trenden är inte lika positiv som på Malm och i Skomakarböle. Enligt resultaten av Kommun10-undersökningen upplever de anställda att arbetet inom 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. Å andra sidan anger en majoritet att flexibiliteten i arbetslivet hjälper till att orka.

Oroväckande faktorer i resultaten var diskriminering, mobbning och klientvåld. Drygt en tiondel av svarspersonerna berättar att de blivit utsatta för diskriminering i sin arbetsgemenskap och 16 procent har upplevt mobbning på arbetsplatsen.

Nästan var tredje berättar att de blivit utsatta för våld av klienter.

Vi lär oss och förebygger

Både mobbning och våld verkar vara något vanligare hos oss än i de övriga kommunerna i Kommun10-undersökningen. Utgångspunkten är dock att vi förutsätter sakligt beteende i vårt arbete. Osakligt bemötande eller mobbning accepteras inte i någon som helst form.

Som utvecklingsområden på stadsnivå valde vi omedelbart ingripande i diskriminering, mobbning och klientvåld.

För att förebygga mobbning ska var och en vara medveten om handlingsinstruktionen rörande osakligt bemötande. Vi diskuterar osakligt bemötande och mobbning minst en gång om året i alla våra arbetsgemenskaper.

Även förvaltningarna och affärsverken valde utifrån sina egna resultat ett eller två utvecklingsobjekt, vilka registrerades i Kommun10-portalen. Det viktigaste var att vi behandlade resultaten på avdelnings- och arbetsenhetsnivå, eftersom skillnaderna mellan arbetsgemenskaperna kan vara stora.

”Det gäller att verkligen engagera sig i det egna utvecklingsobjektet. Man måste fråga varför resultaten var som de var och vad de innebär för oss. Nyckeln till utveckling finns i arbetsgemenskapernas svar”, sade personaldirektör **Marju Pohjaniemi** då resultaten tillkännagavs.

Klientvåldet minskar då vi kan förutse verksamheten. Förvaltningarna drar upp sina egna riktlinjer för förebyggande och hantering av hotfulla och våldsamma situationer.

På arbetsplatserna fastställs de åtgärder genom vilka vi försöker förebygga hotfulla och våldsamma situationer.

”Det är ytterst viktigt att alla hotfulla och våldsamma situationer införs i Arbetarskyddsbacken och behandlas tillsammans. På detta sätt kan vi få lärdom av fallen och

förebygga dem”, påminner Pohjaniemi.

Även stadsdirektör **Jussi Pajunen** tog fasta på mobbning som upplevs på arbetsplatserna och våld i samband med att resultaten publicerades.

”Om klientvåld, diskriminering eller mobbning på arbetsplatsen återfinns i de egna resultaten, ska ledningen omedelbart ingripa i dessa fall”, sade Pajunen.

Arbetshälsa viktigt vid förändringar

Våra övriga utvecklingsområden är bland annat att handla så att skadlig arbetsstress minskar, beslutsfattandet blir mer rättvist och att vi har påverkningsmöjligheter vid förändringar. Vi tar hänsyn till arbetshälsan vid förändringar.

Företagshälsovården, personaltjänsterna och arbetarskyddet stödjer de närmaste cheferna vid förändringen. Det viktiga är öppenhet, dialog och samarbete i alla skeden av förändringen.

Målet är även att öka medvetenheten om befintliga verksamhetsmodeller, som modellen Sopua ja sovittelua. Vi kommer överens om gemensamma spelregler för arbetsgemenskapen på våra möten.

Chefen tar upp arbetsgemenskapens klimat, interaktionsförhållanden och eventuell mobbning på utvecklingssamtal en gång om året.

Nästa gång genomförs Kommun10-undersökningen i september 2016.

Kommun10

- Undersökningen utreder arbetet hos personalen inom kommunsektorn och förändringarna i arbetet samt deras konsekvenser för hälsa och välbefinnande.
- I undersökningen medverkar sex olika städer med över 100 000 invånare och fem närliggande städer till dem.
- De städer som undersöks är Esbo, Helsingfors, Vanda, Tammerfors, Åbo, Uleåborg, Reso, Nokia, Valkeakoski, Nådendal och Virdois.
- Helsingfors medverkade i undersökningen första gången år 2014.

Avslutningsvis

Antalet anställda på staden har minskat något på grund av bolagiseringar. Utan bolagiseringarna har antalet anställda ökat något, och denna ökning har skett inom social- och hälsovårdsväsendet. Vi har effektiviserat uppföljningen och planeringen av personalresurserna, eftersom det är allt viktigare att kontrollera antalet anställda då vi förbereder oss för förändringar och försöker nå produktivitetmålet i vår strategi. Det är emellertid lika viktigt att se till att staden nu och i framtiden har förmågan och kunnandet att sköta de uppgifter som ställs upp i strategin.

Våra mål rörande arbetsförmågan är krävande. Ökningen av sjukfrånvaro verkar ha stannat, och antalet arbetsolyckor fortsätter minska. Vi har dock inte kunnat stoppa trenden med förlängd sjukfrånvaro. I ljuset av forskningsrön är det effektivaste sättet att kontrollera sjukfrånvaro att chefen ingriper i ett tidigt skede i tecken på försämrade arbetsförmåga. Att göra processen för tidigt ingripande tydligare och att stärka handlingssättet är våra viktigaste uppgifter för att upprätthålla arbetsförmågan.

Ledning av arbetsförmågan är ett perspektiv på ledarskap. Med hjälp av modellen för arbetsförmåga lyfter vi fram arbetsförmågan som en del av allt ledarskap – utan att glömma alla anställdas eget ansvar. Modellen för arbetsförmåga sammanställer de många befintliga verksamhetsätten, anvisningarna och verktygen som vi har. Vi kommer även att under kommande år poängtera uppställning av mål rörande arbetsförmåga och uppföljning av hur de utvecklas.

Att utveckla ledarskapet och förbättra personalens påverkningsmöjligheter har funnits på vår arbetslista redan tidigare, men då vi nu står inför förändringar understryks deras betydelse ytterligare. Den stora gruppen deltagare i chefs- och ledarskapsutbildningar, nästan 4 000 personer, är en indikation på viljan att upprätthålla kvaliteten på arbetslivet. För att vi ska kunna åstadkomma verkliga förändringar, måste personalen ha möjlighet att delta i utvecklingen och beslutsfattandet. Upplevelsen av att det egna arbetet är meningsfullt är en viktig faktor för arbetshälsan och främjas av en aktiv roll som förändringsagent.

Staden har många starka sidor som vi utnyttjar vid ledning av ändringar och i livet under förändringar. Ett starkt socialt kapital och goda erfarenheter av chefsarbete är mycket viktiga. Vi har även en bra arbetsgivarimage, vilket stöds av personalens engagemang. Den kanske största utmaningen för personalledning är att personalen även i fortsättningen ska uppleva att deras arbete är meningsfullt och att engagemanget hålls på en god nivå. Det är även av största vikt att sköta om arbetsförmågan. Endast en arbetsförmögen ledning och personal kan upprätthålla utmärkta tjänster för kommuninvånarna och samtidigt skapa en ny och bättre stad.

Marju Pohjaniemi
Personaldirektör



Statistik

Hur stor är andelen personer som talar ett annat språk av våra anställda? Hur har antalet anställda förändrats? Vid jämförelse av statistiken bör det beaktas att Helsingfors Energi och Hamnen samt en del av Palmia bolagiserades år 2015.

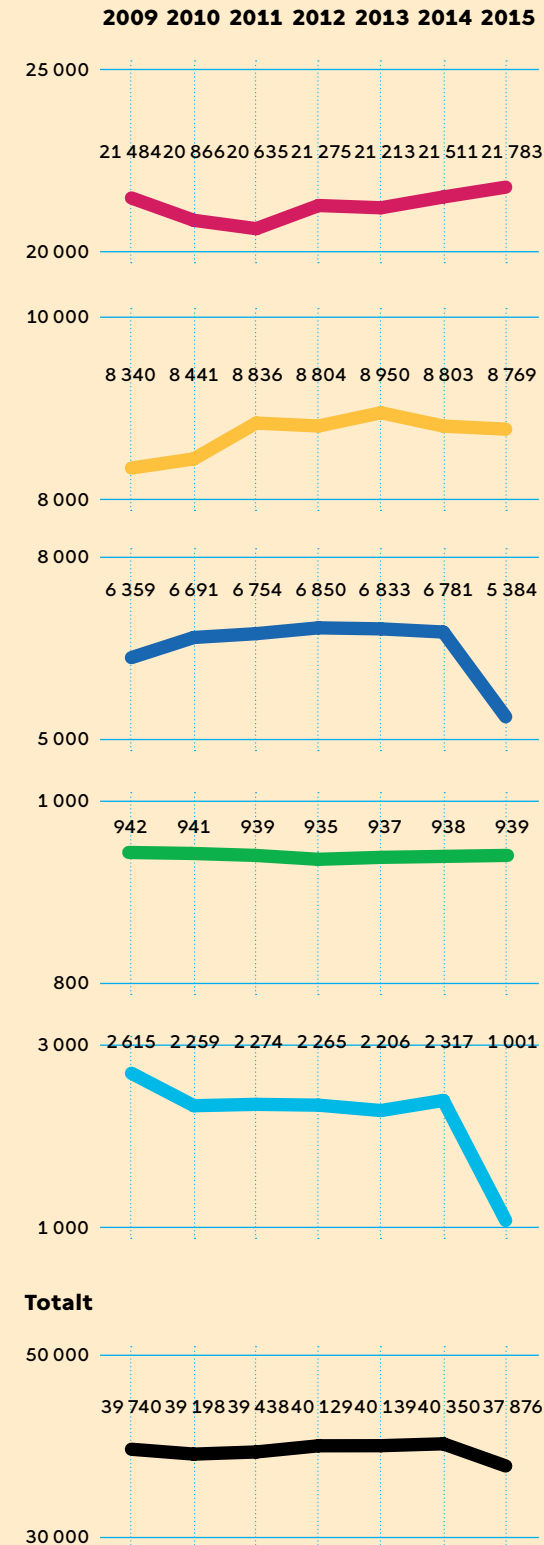


Till affärsverken övergick

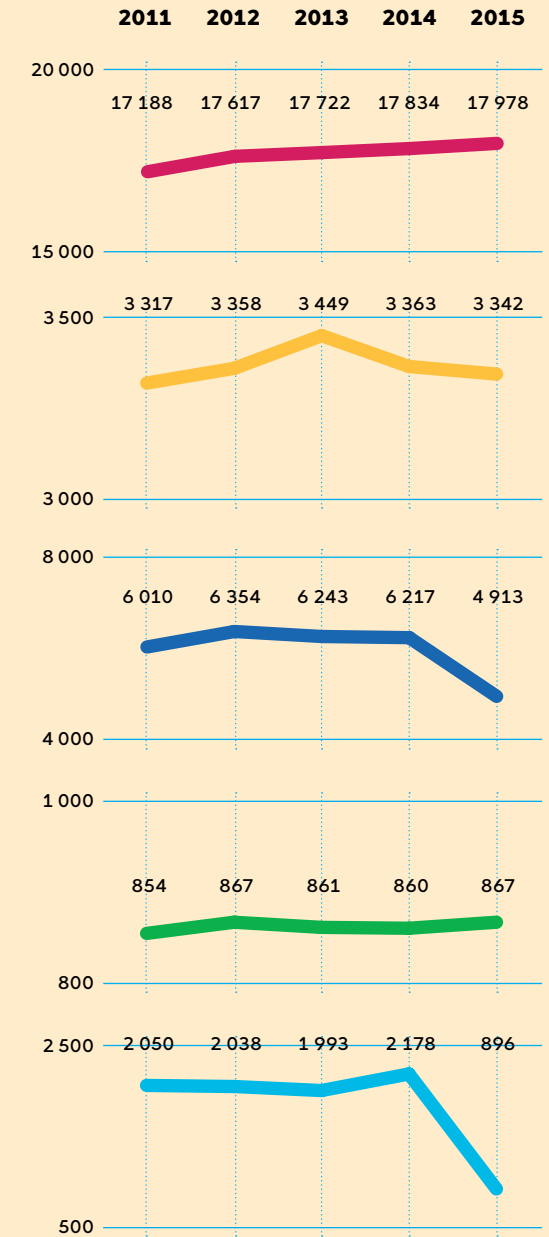
2683 personer.

- Social- och hälsovård
- Bildning och personal
- Byggande och miljö
- Stadsplanering och fastigheter
- Stadsdirektörsroteln

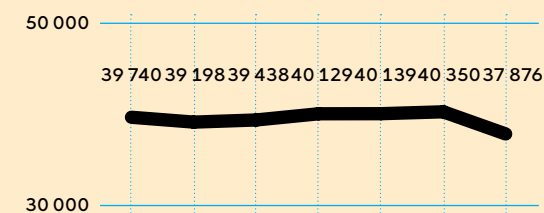
Förändring i antalet anställda



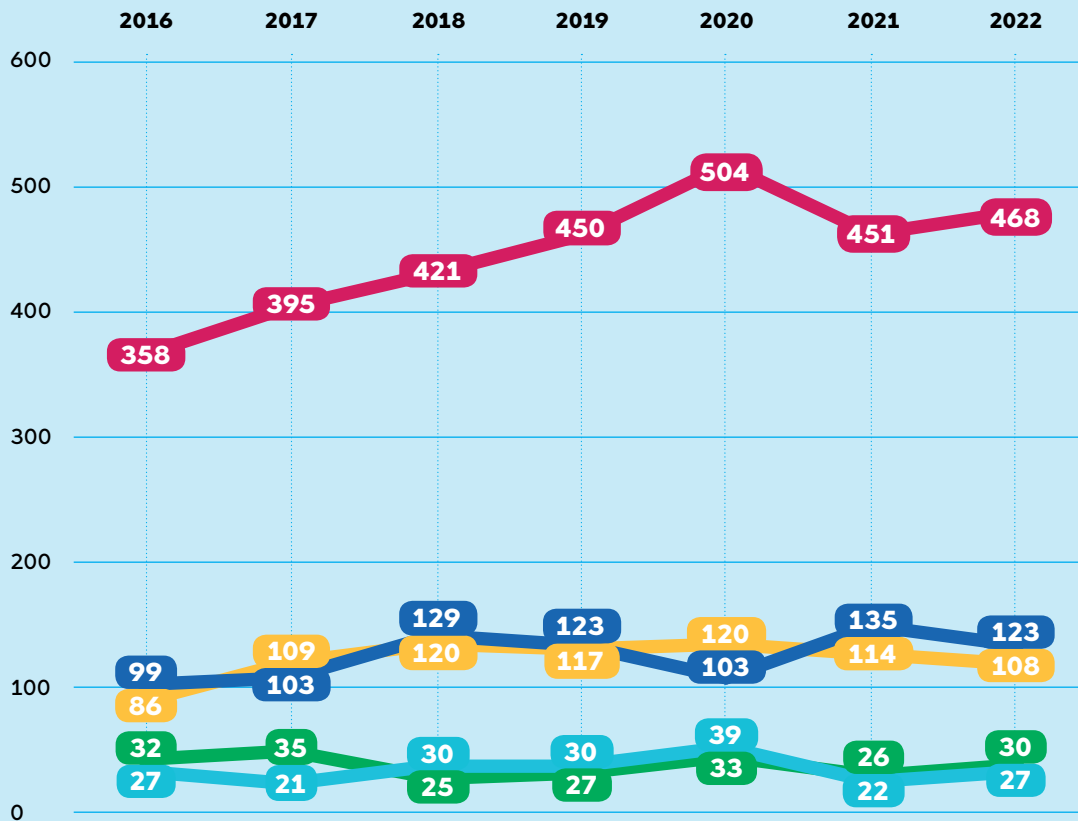
Årsverken



Totalt



Ordinarie personal som uppnått en ålder som berättigar till pension



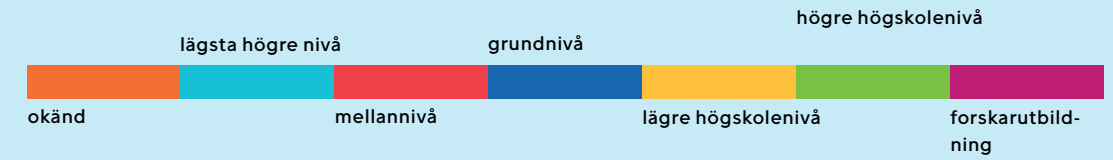
Över pensionsåldern arbetade

353

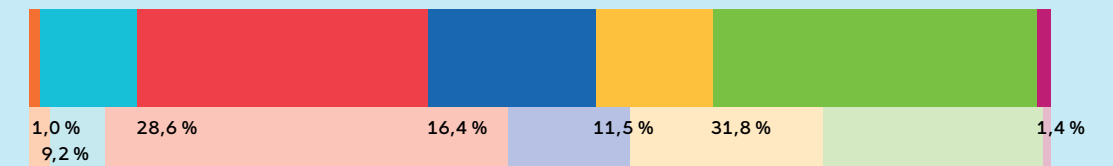
personer.



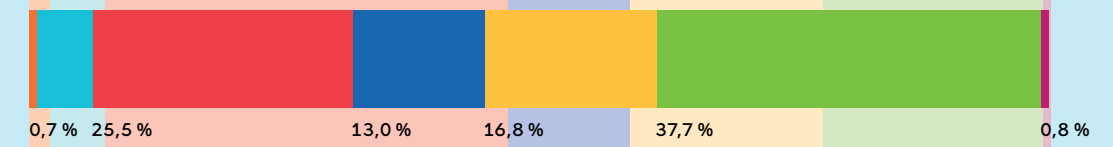
Examen hos den ordinarie personalen



Stadsdirektörsroteln



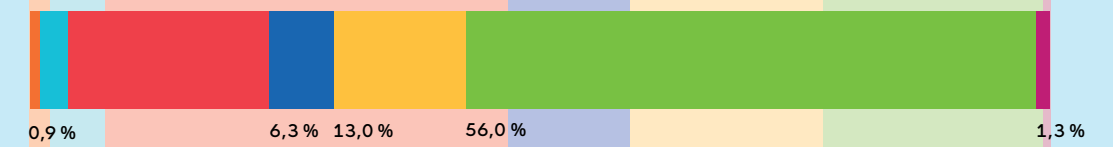
Stadsplanering och fastigheter



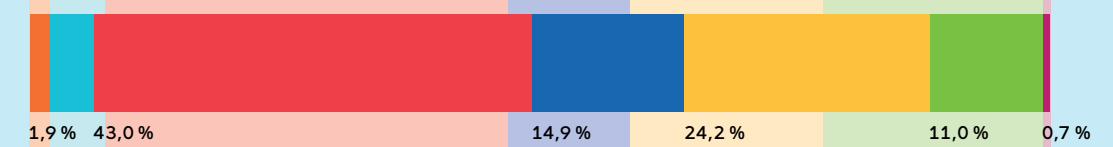
Byggande och miljö



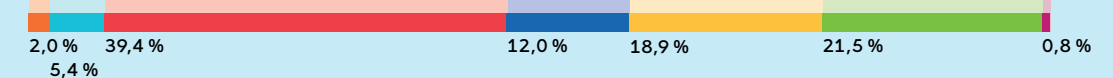
Bildning och personal



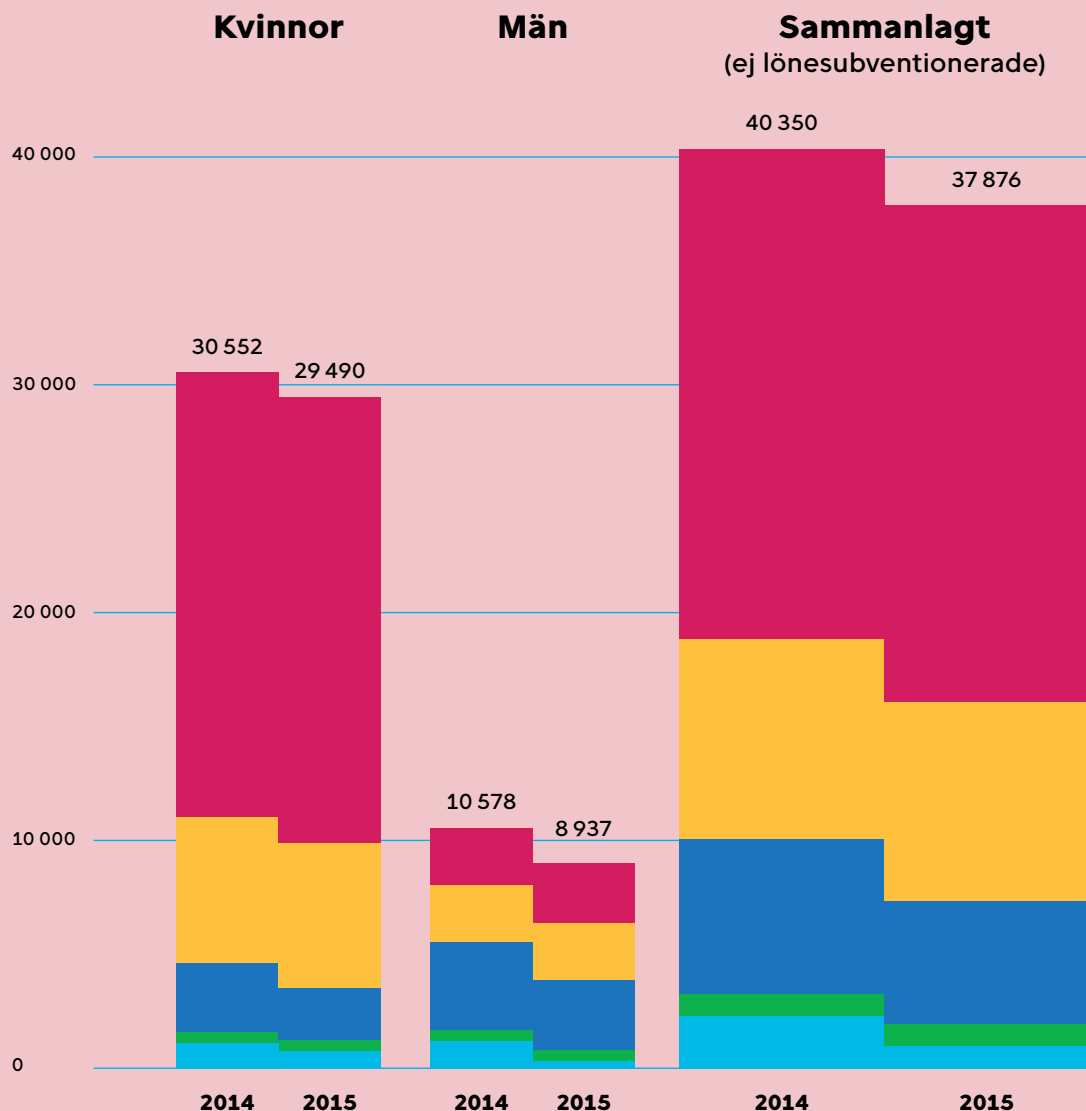
Social- och hälsovård



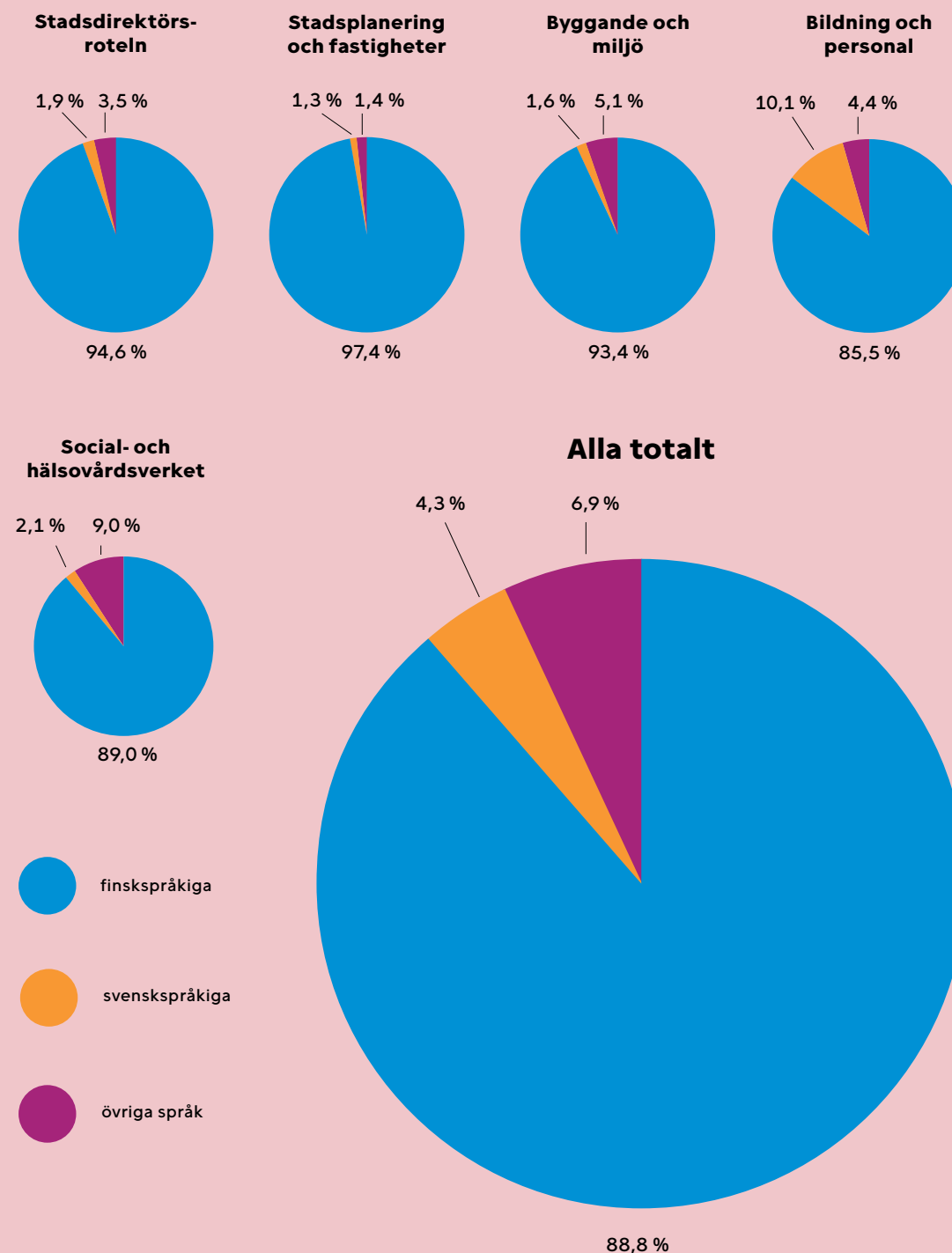
Totalt



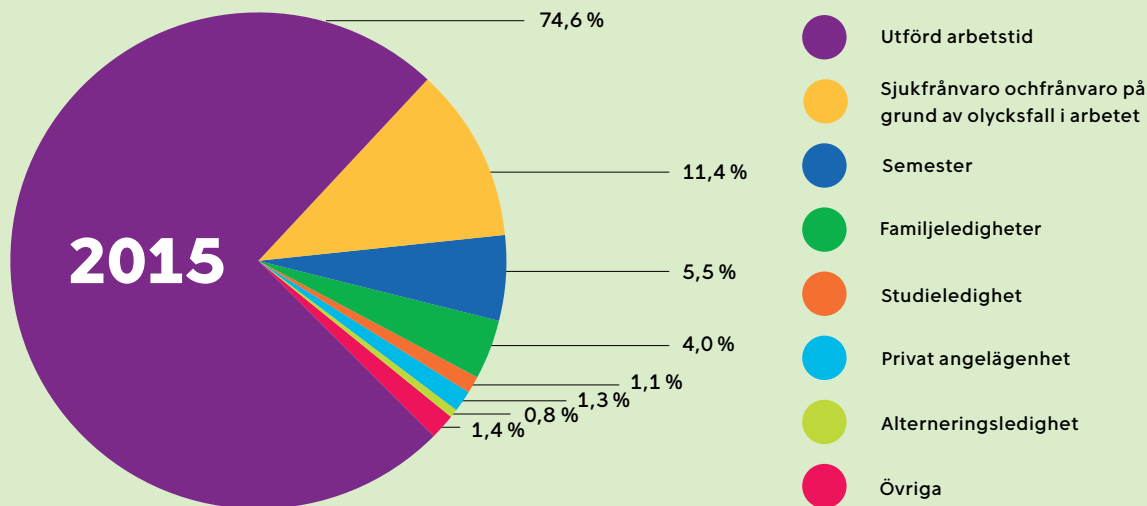
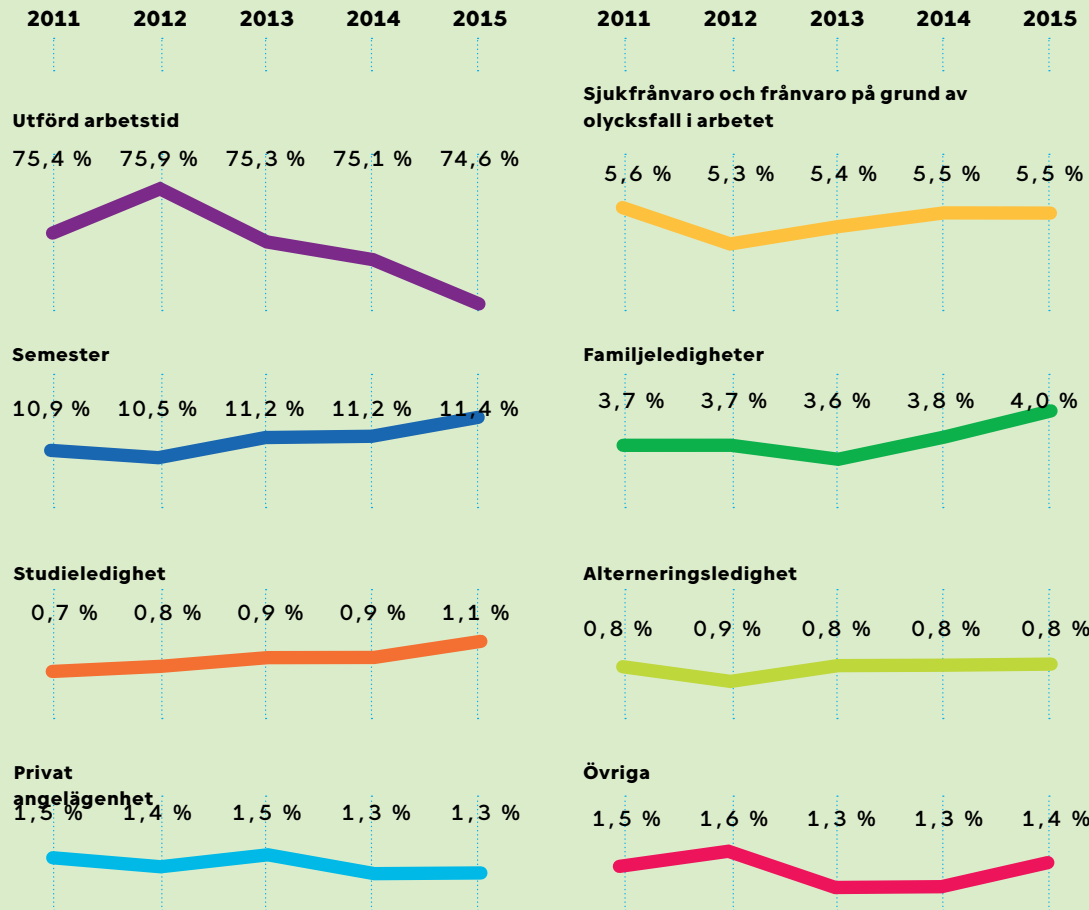
Månads- och timavlönad personal



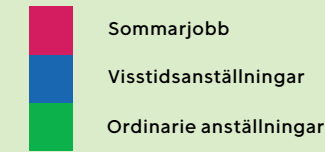
Språkgruppernas andel av stadens personal



Fördelningen av totalarbetstid



Annonserade arbetsplatser och inlämnade ansökningar



Arbetsgrupp och förfrågningar

Marju Pohjaniemi (*ordförande*)
Anne Arento-Manerva (*samordning*)
Asta Enroos, *personalpolitik*
Titi Heikkilä, *arbetshälsa*
Päivi Mäkeläinen, *kunnande och resurser*
Petri Parrukoski, *HR-information*
Kari Kallio, *statistik*
Maija-Liisa Kasurinen, *personalkommunikation*

*e-postadresserna har formen
fornamn.efternamn@hel.fi*

Personalrapport 2015

Publikationer av Helsingfors stads
centralförvaltning 2016:13

Utgivare

Helsingfors stad, stadskansliet
Statistikuppgifter om personalen,
www.hel.fi/henkilostoraportti

Grafisk design och layout

Kokoro & Moi

Språkdräkt

Sanakanava

Tryckeri

Lönnberg Painot Oy

Publikationsnummer

ISBN 978-952-331-096-4 (tryckt publikation)

ISBN 978-952-331-097-1 (webbpublikation)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (tryckt publikation)

ISSN 2323-8135 (webbpublikation)

Förfrågningar

anne.arento-manerva@hel.fi

Register över bilder och tabeller

Omslag	Personal på Virka-info
2	Tapio Korhonen
4–5	Yrken bland Helsingfors stads anställda
5	Heikki Marjomaa
6	Personal på Virka-info
12	Sommarjobbare på simstadion
14	Sommarjobbarna Sara och Rosa Keränen
15	Pensionsrådgivning åt allt fler
15	Deltagare i Uudelle uralle-utbildningen
16	Personal på Stara
18	Olika former och parter inom samarbete
21	Helmi-intranätet
22	Cyklister i Helsingfors
27	Belöningshelheten
28	Motionsgymnastik
30	Oförändrad sjukfrånvaro
31	Längden på sjukfrånvaro
32	Olga Heiskanen
37	Marju Pohjaniemi
38	Helsingfors stadsorkester
41	Förändring i antalet anställda
41	Årsverken
42	Ordinarie personal som uppnått en ålder som berättigar till pension
43	Examen hos den ordinarie personalen
44	Månads- och timavlönad personal
45	Språkgruppernas andel av stadens personal
46	Fördelningen av totalarbetstid
47	Annonserade arbetsplatser och inlämnade ansökningar

Fotografer

Omslag och sidorna 2, 6, 21, 32 och 37	Maija Astikainen
5	Vesa Tyni
12	Tuulikki Holopainen
14	Mari Hohtari
16	Kari Hautala
22	Jussi Hellsten
28 och 38	Pertti Nisonen



**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