

Personalrapport

2020



Helsingfors

julkaisut.hel.fi/sv

Helsingfors

- 4 Till läsaren
- 8 **CORONAÅRET**
Epidemin skakade om arbetssätten
- 12 **DISTANSARBETE**
Fler möjligheter inom distansarbete
- 14 **I NYTT ARBETE**
Kompetensbanken jämnade ut arbetsmängderna
- 18 Nya möjligheter att byta arbetsuppgift
- 20 **ARBETSHÄLSA**
Arbetshälsan leds med hjälp av kunskap
- 25 **LEDARSKAP OCH ARBETSKULTUR**
Ännu bättre ledarskap
- 28 Helhetsresultatet av enkäten Reformens tempo
- 30 **UTVECKLING AV LEDARSKAPET OCH KOMPETENSEN**
Utbildningarna fortsättningsvis virtuella
- 35 **REKRYTERING**
Många olika sätt att åtgärda bristen på kunnig personal
- 38 Mångsidig rekrytering
- 42 En attraktivare stad med hjälp av jobb som gör skillnad
- 44 **JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING**
Belönat jobb som gör skillnad
- 46 **BELÖNING**
Dagliga framgångar synliga genom belöning
- 53 Statistik

Till läsaren

Det var imponerande att se hur snabbt vår stora stadsorganisation kunde omorganisera sig och leda sin serviceverksamhet med ett högkvalitativt resultat i det oförutsedda läget.

Coronakrisen var en utmaning för oss under hela året och inverkade mycket på allas vårt arbete. För en del av personalen ökade arbetsmängden, en del övergick till distansarbete och en del blev utan uppgifter. Det var imponerande att se hur snabbt vår stora stadsorganisation kunde omorganisera sig och leda sin serviceverksamhet med ett högkvalitativt resultat i det oförutsedda läget. Beslutsfattandet koncentrerades till en coronagrupp, och stadens högsta ledning fick en lägesbild som hela tiden uppdaterades. Kriskommunikationen, både den externa och interna, fick mycket bra respons av stadsborna och personalen.

Även resultaten av nöjdhetsenkäter bland personalen blev bättre vid mätningarna på hösten trots coronaläget, i synnerhet ledarskapet hade förbättrats.

Ett bra exempel på vår flexibilitet är grundandet av en kompetensbank; personalresurser kan riktas dit där det är brist på medarbetare. När uppgifterna inom krisen tog slut gick det i bästa fall att ordna nya uppgifter riktigt snabbt. Förhoppningsvis kommer vi även framöver, utan de förpliktelser som krisen fört med sig, att bättre kunna utnyttja rörligheten inom organisationerna och mellan sektorerna. Det är viktigt att alla hittar en uppgift som de lyckas med. Den första arbetsplatsen är kanske inte den rätta, inte nödvändigtvis den andra heller. Om vi kan göra det lättare för en medarbetare att hitta sin uppgift inom staden förlorar vi inte kompetent personal till andra arbetsgivare. Samtidigt kan vi svara mot bristen på arbetskraft.

Mitt under coronakrisen lyckades vi även driva våra strategiska projekt framåt. Ett av dem är stadens gemensamma sätt att leda, som vi definierade tillsammans med den högsta ledningen och införlivade i verksamhetssätten och utbildningarna. Vår ledningskultur är coachande, och vi genomför den genom framgångs- och kvartssamtal. Vi har infört verktyget Onni till stöd för framgångssamtalen. På grund av coronaepidemin har samtalen inte riktigt kunnat ordnas systematiskt och regelbundet ansikte mot ansikte enligt målet.

Krisen visade att vi behöver en bättre bild av situationen för vår personal: hurdan personal är det brist på, hur orkar personalen och hur borde vår kompetens utvecklas? Vi fick också extra energi för att driva projektet för ett nytt HR-system vidare. Projektet framskrider i



två spår: Vi sätter upp en ny lönemotor, som fungerar i mobilen och där det finns betydligt mer automatisering och fler rapporteringsfunktioner än tidigare. Samtidigt främjar vi även ett tidsenligt HR-system, som hjälper oss att få en helhetsbild av vår personal och sömlöst stöder de viktigaste HR-processerna. I det ingår rekrytering, introduktion, framgångssamtal, belöning och kompetensutveckling.

När perioden med distansarbete förlängdes utvecklade vi nya verksamhetssätt, som ofrånkomligen kommer att inverka på vår framtida praxis. Men när vecka efter vecka fortsatte med distansarbete saknade vi möten med kolleger och spontant tankeutbyte. De behövs för att vi ska hitta på nya saker och för våra gemensamma innovationer. Eftersom distansarbete redan har etablerat sig inom verksamhetssätten, kommer vi framöver att bättre kunna utnyttja både och inom multilokalt arbete. Vid möten ansikte mot ansikte är åtminstone ett viktigt tema välbekant från tidigare år: vi arbetar tillsammans för stadens invånare – hur gör vi inom samarbetet för att ännu bättre inkludera deras perspektiv i vår verksamhet?

Nina Gros
personaldirektör

39 152 med- arbetare

**Social-
handledare**

727

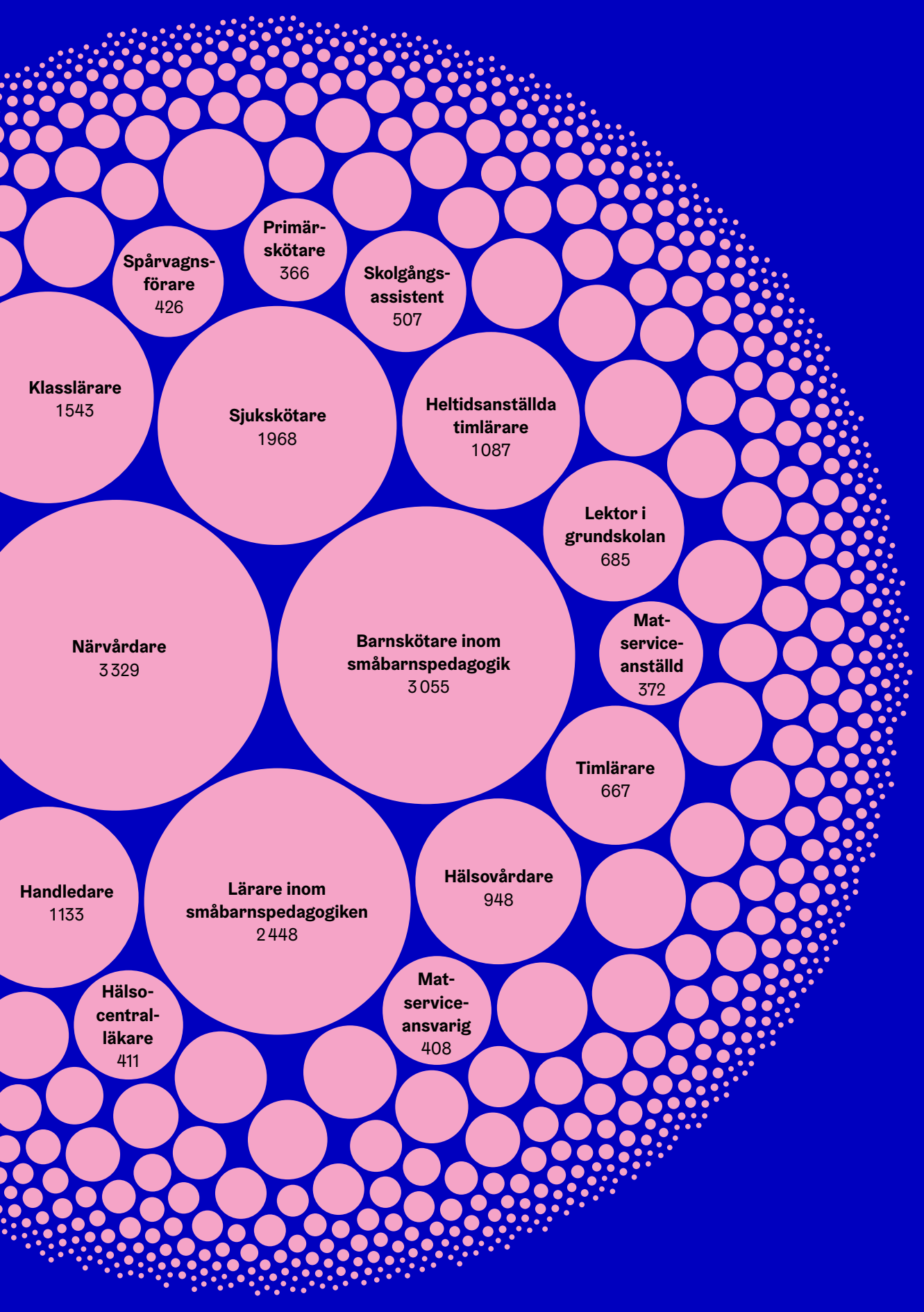
**Tand-
skötare**

393

**Social-
arbetare**

673

Social- och
hälsovårdssektorn
har den största
andelen anställda.





CORONAÅRET

Epidemin skakade om arbetssätten

Coronaåret var en enorm omvälvning. Epidemin syntes konkret vid Företagshälsan Helsingfors, där förebyggande av sjukdomar och stöd av arbetsförmågan för personalen hamnade i skymundan.

Ritva Teerimäki, enhetschef vid Företagshälsan Helsingfors, beskriver året som en tsunami som gjorde att man var tvungen att förnya många saker, med början från ledningssystemet.

– Epidemin var början på ett annorlunda liv hos oss. Antalet kontakttillfällen i olika kanaler nästan fördubblades, och alla kontaktkanaler inklusive chatttjänsten överbelastades snabbt.

Först måste vi få ordning på kanalerna. Chatttjänsten blev en egen linje, där vi bedömde behovet av provtagning. Testningsvolymen måste snabbt göras större och provtagning även ordnas på arbetsplatserna. Därtill behövdes även köpta tjänster. När det var som värst fick 11–12 procent av de som testat sig ett positivt resultat.

De som insjuknat i covid-19 måste få besöka läkare, så det behövdes även en coronapoliklinik med egen ingång. Företagshälsans coronateam på 20 personer bistod social- och hälsovårdens epidemiologiska verksamhet, och företagshälsans tjänster gjordes tillgängliga sju dagar i veckan.

Den grundläggande uppgiften, förebyggande verksamhet och stöd av arbetsförmågan, fick en mindre roll.

Till sommaren blev läget lugnare, men på hösten tog epidemin ny fart. Då vårdade vi även en del patienter som insjuknat i covid-19 på våren och vars långvariga symtom fortsatte. Teerimäki berättar att symtomen hos en del av stadens medarbetare är mycket allvarliga och kan inverka även på arbetsförmågan i framtiden.

Hon berömmar stadsorganisationen för dess snabba agerande och för kvaliteten på det kunskapsbaserade ledarskapet. Enheter-
nas koordinationsgrupper blev snabbt infor-

merade om läget, och nya ledningsstrukturer för kriser skapades i snabb takt.

– Genast från början var det viktigast att säkerställa att människorna tryggt kunde gå till arbetet och att stadens tjänster fungerade. Arbetsuppgifterna skulle inte ha blivit utförda om alla hade varit sjuka eller i karantän.

I början förvärrades situationen av den begränsade kunskapen om viruset. Man var många gånger tvungen att ändra instruktionerna, allteftersom man fick mer information. I slutet av året blev det en ny ansträngning att börja vaccinera, och en del av personalen inom social- och hälsovården samt räddningsbranschen hann få vaccinet före årets slut.

– Under krisen blev vikten av stöd från chefen ännu större. Många var bekymrade när de första smittfallen dök upp: hur ska vi göra, vem får fortsätta arbeta och hur informerar vi vidare om saken? Belastningen på cheferna var enorm.

Enligt Teerimäki fungerade samarbetet med epidemiologerna inom social- och hälsovården mycket bra.

Självstyrningen ökade

Hela Finland tog ett digitalt språng, likaså staden och Företagshälsan Helsingfors. Det blev vanligt med distansmottagningar, även om en del av mottagningarna var och fortsättningsvis är fysiska. Teerimäki förutspår att det digitala uppsvinget som epidemin gav upphov till kommer att lämna ett mer beständigt avtryck i verksamhetskulturen. Det är också nödvändigt, eftersom social- och hälsovården kommer att ha en enorm vårdskuld efter epidemin som kan tas igen genom att digitalisera arbetsprocesserna.

Undantagstiden visade även hur mycket självstyrning som människan är kapabel till. När cheferna överbelastades tog de övriga ansvar och till exempel tipsade om vilka viktiga saker som nu höll på att glömmas bort.

– Det var trevligt att upptäcka att det alltid finns någon som ser. Man börjar inte se ner på någon om ledningen inte hinner se allt.

Teerimäki betonar vikten av att se till att man orkar, eftersom den exceptionella situationen fortfarande pågår. Efterfrågan på tjänster kring mental hälsa har skjutit i höjden. En förändring kunde ses redan före coronaepidemin. Företagshälsan har också ökat utbudet på lättillgängliga tjänster kring mental hälsa.

– Alla måste ta hand om sitt välbefinnande och fundera över vilka de egna resurserna är. I fråga om fritidsintressen är det många hobby-

er som inte kan utövas ännu på en tid. På vilka andra sätt är det möjligt att få lite glädje och variation i vardagen?

Utöver social- och hälsovårdspersonalen hamnade även personalen inom sektorn för fostran och utbildning i svåra situationer under epidemin. Ledningen har varit tvungen att vara i ständig beredskap, då situationen har förändrats.

Trots undantagstiden började mängden sjukfrånvaro öka endast här och där. När distansarbete infördes på bred front var det en nationell trend att sjukfrånvaron minskade.

Jämfört med föregående år steg dock mängden sjukfrånvaro till 4,8 procent i slutet av året.

– Den bästa belöningen efter den exceptionella tiden är om var och en av oss klarar sig frisk igenom den.



Handhygien, säkerhetsavstånd och tester viktiga även inom arbets säkerheten

Under coronaepidemin blev det ännu viktigare att arbetet och arbetsmiljön är säkra och hälsosamma. Vi följde noggrant anvisningarna från olika myndigheter för att skydda personalen från coronasmitta.

De viktigaste sakerna i fråga om säkerhet i arbetet är i stor utsträckning de samma som även gäller på fritiden: god handhygien, att hålla säkerhetsavstånd samt stanna hemma och ta coronatest vid symtom. Dessutom övergick de medarbetare som det var möjligt för med tanke på arbetsuppgifterna till distansarbete på våren.

Behovet av att använda skydd fastställdes utifrån risken för coronavirussmitta i arbetsuppgiften.

När vi fick mer kunskap om hur coronaviruset sprider sig och epidemin accelererade installerade vi skyddande plexiglas vid kundtjänsterna, begränsade antalet klienter och medarbetare i gemensamma lokaler samt rekommenderade utökad användning av ansiktsmask.

På våren uppdaterade arbetsplatserna sina utvärderingar av riskerna i arbetet med tanke på coronaepidemin. På så sätt säkerställde vi att arbetet kunde utföras under säkra förhållanden, samtidigt som riskerna för coronavirussmitta minimerades.

Civiltjänstgörare

Vid staden arbetade under årets lopp 50 civiltjänstgörare. Antalet har minskat en aning från föregående år (2017: 58, 2018: 57, 2019: 58).

Fostran och utbildning

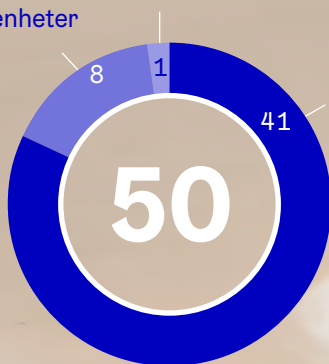
Assisterande uppgifter i skolor och på läroanstalter, organiseringsuppgifter, underhåll och utlåning av digitala enheter

Stara

Assisterande uppgifter inom återvinning, hämtning av varor, organisering av lager o.d.

Kultur och fritid

Kundtjänst, rådgivning och logistik



Fler möjligheter inom distansarbete

Det omfattande distansarbetet gjorde det lättare för många medarbetare att kombinera arbetet med det övriga livet. Vi gjorde arbetstiderna flexibla, så att man vid behov kunde dela upp arbetsdagarna i olika delar.

Distansarbetet förde med sig en mängd helt nya situationer. Skolorna övergick under våren till distansundervisning, och daghemmen uppmuntrade föräldrarna att hålla de mindre barnen hemma. Utöver arbetsuppgifterna tävlade även skolbarn och små barn om många medarbetares uppmärksamhet hemma.

Vi gjorde arbetstiderna flexibla, så att medarbetarna när deras arbetsuppgifter tillät det kunde dela upp sina arbetsdagar i olika delar. Det gjorde det enklare att få familjemedlemmarnas olika tidsscheman att passa ihop.

Distansarbetet ökade på många olika sätt arbetshälsan och möjligheterna att påverka det egna arbetet. I fråga om arbetsergonomi finns det även risker med distansarbete. Detta försöker vi hantera genom att påminna medarbetarna om hur de kan ha bästa möjliga ergonomi när de distansarbetar.

Även vid distansarbete är det viktigt med pauser i arbetet och att variera arbetsställningen tillräckligt ofta. Man brukar säga att den ur ergonomiskt perspektiv bästa arbetsställningen är följande arbetsställning.

42 procent distansarbetade

Ännu i Kommunarbetsgivarnas rapport som publicerades i april rekommenderades den kommunala sektorn att på ett ännu mångsidigare sätt och i ännu större utsträckning utnyttja distansarbete. Enligt den skulle kommunsektorn utan åtgärder hamna efter i utvecklingen inom de övriga sektorerna.

Enligt undersökningen Kommun10 hade dock 42 procent av personalen arbetat på distans i något skede under året.

Coronaepidemin skakade på en gång om många grundläggande saker i arbetslivet. Många av oss har sedan mars arbetat på heltid någon annanstans än på vår egentliga arbetsplats. Verksamhetslokalerna var nästan tomma, och de som var på plats arbetade för sig själva med ansiktsmask över ansiktet.

Vi lärde oss snabbt att verka i en digital värld, där mötena i huvudsak är virtuella. Vi blev effektiva på att ha möten, och gränsen mellan arbetslivet och fritiden började suddas ut.

Fler möjligheter inom distansarbete

Fram till undantagstiden hade möjligheterna att distansarbeta varierat mellan de olika sektorerna och branscherna i arbetslivet. I den nya situationen har enstaka arbetsuppgifter kunnat utföras hemma även inom yrken där det tidigare inte har varit möjligt att distansarbeta.

Coronaepidemin förstärkte och snabbade på den naturliga utvecklingen mot ett mångformigare arbetsliv. Det nya sättet att arbeta multilokalt förändrar arbetslivet avsevärt och genom det hela samhället. Att arbeta på distans inverkar bland annat på ledarskapet.

Undersökningar och erfarenheter visar att distansarbete har positiva effekter på arbetets produktivitet, tillgången till arbetskraft, ar-



Kati Immeli-Vänskö undervisar i bland annat huslig ekonomi. En uppgift som hon gav till eleverna var att göra positiva saker för familjen.

betshälsan samt förenandet av arbete och det övriga livet.

Efter krisen finns det också skäl att stanna upp och fundera över hur vi vill att det nya normala som vi övergår till ska se ut. Hur ser till exempel en ny hybridmodell av arbetslivet ut, där fördelarna med distans- och närarbete kombineras?

Vi kom på hösten överens om att vi även efter undantagstiden kommer att utveckla distansarbetet.

Fungerande teknik till hjälp i det digitala språnget

Läraren **Kati Immeli-Vänskö** på grundskolan Jätkäsaaren peruskoulu har en stark känsla av att man i skolorna klarade av distansperioden under coronavåren väl. Hon hade själv på ett mångsidigt sätt använt digitala lärandemiljöer på sina lektioner, så distansundervisning och -lärande kändes inte främmande.

Den snabba övergången till distansskola var inte lika enkel för alla. Immeli-Vänskö är tutorlärare och ordnade tillsammans med övriga coachande lärare stöd för användningen av digitala program. Lärarna fick även annars stöd för detta från sektorn för fostran

och utbildning och hela stadsorganisationen. Man fick lära sig om verktyg i såväl Google som Teams.

Dagens teknik gör många saker möjliga, och lärarna delade med sig av de pedagogiska lösningar som de hittade på till varandra. En speciallärare sammanställde förslag på hur man ska göra om en elev inte gör sina skolarbeten.

Prov ordnades via Meet, och om det inte gick att få tag på någon av eleverna, kontakta de Immeli-Vänskö hen gång på gång tills saker och ting började ordna upp sig. Om de ogjorda läxorna började hopa sig gick hon tillsammans med eleven igenom dem i skolan, på säkerhetsavstånd och med ansiktsmask.

Immeli-Vänskö undervisar i bland annat huslig ekonomi. En uppgift som hon gav till eleverna var att göra positiva saker för familjen. Det visade sig att de gillade uppgiften. På listan över vad eleverna gjorde fanns bland annat laga frukost och lunch till familjen, städa hemmet och ordna en filmkväll för hela familjen.

Immeli-Vänskö upplever inte att hon blev lämnad ensam i den nya situationen, eftersom information och känslor delades aktivt och mycket kollektivt.

I NYTT ARBETE

Kompetens- banken jämnade ut arbets- mängderna

För en del av vår personal tog arbetet slut under våren eller i slutet av året på grund av de coronarestriktioner som riktades till serviceverksamhet. Via kompetensbanken styrde vi dem tillfälligt till andra uppgifter, och samtidigt undvek vi permitteringar.

På våren och mot slutet av året stängde staden många av sina tjänster, vilket ledde till att arbetsuppgifterna för en del av personalen tillfälligt minskade. Samtidigt uppstod nya tjänster, som det behövdes mer personal för att producera. Vi grundade en kompetensbank, via vilken personal riktades dit där behovet var mest kritiskt. På så sätt undvek vi permitteringar.

Bland annat social- och hälsovårdssektorn behövde medarbetare, eftersom staden grundade coronahälsostationer och inledde omfattande smittspårning. Staden var även tvungen att förbereda sig för en stor ökning av antalet klienter.

Behovet av extra resurser blev tydligt även till exempel på stadskansliet i utbetalningen av stöd till ensamföretagare och i ordnandet av rörliga coronarådgivare samt i distansomsorgen vid Servicecentralen Helsingfors.

Med i Helsingfors-hjälpen

Arbetet minskade under våren i synnerhet inom kultur- och fritidstjänsterna, varifrån personalen överfördes till Helsingfors-hjälpen. Sektorn hade också en viktig roll i verksamheten inom Helsingfors-hjälpen, som startades tillsammans med Helsingfors kyrkliga samfällighet.

Via Helsingfors-hjälpen fick vi kontakt med äldre Helsingforsbor och kunde erbjuda dem hjälp med att uträtta butiksärenden.

I daghemmen minskade antalet barn kraftigt under våren, varvid vi överförde daghemspersonal med utbildning inom social- och hälsovårdsbranschen till stöd för social- och hälsovårdssektorn.

I slutet av året överfördes personal inom kultur- och fritidssektorn främst till smittspårningen, uppgifter inom assisterande vårdarbete samt daghem. I synnerhet inom social- och hälsovårdssektorn gjordes många interna omplaceringar.

Under året gjordes totalt 1 637 överföringar, varav majoriteten gjordes internt inom en sektor, ett affärsverk eller ett ämbetsverk. Antalet överföringar över organisationsgränserna var 382.

Tack vare kompetensbanken kunde vi jämna ut arbetsbördan inom de kritiska uppgifterna. För de som förflyttades var undantagstiden också en möjlighet att lära känna stadens verksamhet på ett annat verksamhetsställe och samtidigt öka sin kompetens och kännedom om staden.

Under sommaren samlade vi in respons om kompetensbankens verksamhet och ändrade vissa delar av verksamheten på hösten. På våren samlade vi in information om den personal som skulle flyttas om genom egen anmälan

Personalöverföringar år 2020

	Interna överföringar	Överföringar mellan sektorer
Fostran och utbildning	0	230
Stadskansliet	0	17
Stadsmiljö	3	3
Kultur och fritid	375	116
Servicecentralen	30	11
Social- och hälsovårdsväsendet	847	5
Totalt	1255	382

från medarbetarna, medan detta på hösten gjordes via cheferna.

Överföringarna gjordes i regel med ledningsrätten i enlighet med kollektivavtalet, vilket innebär att inga nya arbetsavtal ingicks, utan arbetsinsatsen riktades tillfälligt någon annanstans.

Vettigt att koncentrera resurserna

Rasmus Ruismäki flyttade från småbarnspedagogiken till Dals sjukhus, och på sommaren berättade han så här om sina upplevelser:

Jag är glad över att Helsingfors stad ger möjligheter till ersättande uppgifter. Jag tycker att det är vettigt att vårdarresurserna koncentreras dit där de behövs mest.

Jag har fått bra introduktion i närvårdarens uppgifter på infektionsavdelningen och har kunnat utnyttja min kompetens inom akutvård, som jag skaffat genom grundläggande studier i förstavård samt i arbetslivet.

Läkarna, skötarna, fysioterapeuterna och de övriga yrkespersonerna på Dals sjukhus är lättillgängliga, så man får råd och hjälp alltid när man behöver.

I mina arbetsuppgifter ingår grundläggande vård av patienter, sårvård och mycket påklädning av skyddsutrustning på grund av den exceptionella situationen.

Situationen är ny och svår för alla, men trots det är sammanhållningen bland personalen mycket god.

I den ersättande arbetsuppgiften har jag lärt mig mycket om olika sjukdomar och metoder för att behandla dem. Det jag har lärt mig här kommer jag att ha nytta av i mina planerade fortsatta studier inom social- och hälsovårdsbranschen.

Situationen är ny och svår för alla, men trots det är sammanhållningen bland personalen mycket god.



Rasmus Ruismäki fick bra inskolning och fick utnyttja sina studier i förstavård i den ersättande uppgiften.

Nya möjligheter att byta arbetsuppgift

Våra medarbetare behöver nya eller redigerade uppgiftsbeskrivningar när det egna arbetet tar slut eller en förändrad arbetsförmåga hindrar dem från att utföra sitt vanliga arbete. Undantagstiden skapade möjligheter för omplaceringar.

För omplaceringarna skraddarsyddes nya arbetsuppgifter, när coronatiden gav upphov till nya uppgifter vid social- och hälsovårdens verksamhetsställen, bland annat som aulahälsare.

Vad innebar det i praktiken? **Jaana Berg**, **Carita Lindbom** och **Virpi Lindfors** står beredda med febertermometer i handen för att ta emot klienter i entréhallen till Nordsjö familjecenter och central för hälsa och välbefinnande.

Nordsjö var det första området i Helsingfors där aulahälsare började ta temperaturen på klienter som kom till centret. Det går smidigt, eftersom de använder febertermometrar för öra och panna. Resultatet visas direkt.

Alla tre överfördes i augusti till sin nya uppgift via omplacering.

Jaana Berg och Virpi Lindfors arbetade tidigare i kök, men båda fick problem med ryggen. Carita Lindbom var tidigare byråsekreterare.

Trion ser ut att vara nöjd med sin tidsbegränsade arbetsuppgift under undantagstiden.

Aulahälsarna såg till att de som uppsökte social- och hälsovården inte hade coronasymtom och hänvisade vid behov dem till provtagningsställen för coronavirus. De skulle till och med i sömnen kunna fråga om besökaren har halsont, hosta, influensa- eller magsymtom – och hur det är med lukt- och smaksinnet.

– Det här är riktigt kundarbete. I allmänhet förstår klienterna vad vår uppgift är, och de som kommer hit ofta har blivit bekanta, säger Lindfors.

Smidig personalpolitik

Rekryteringen av aulahälsare är ett exempel på smidig och innovativ personalpolitik samt på hur en stor organisation kan handla snabbt när det verkligen gäller.

Aulahälsarnas chef **Arttu Teivainen** berättar att en stor del av aulahälsarna har hittats just bland de som skulle flyttas om, men när rekryteringsbehovet ökade vid omkring 30 av stadens enheter anställdes aulahälsare även utifrån. De var totalt 54 i slutet av året.

– Generellt sett har rekryteringarna gått riktigt bra, vi har hittat ett riktigt bra gäng till entréhallarna, berättare Teivainen.

Förutom på hälsostationerna, familjecentren och tandklinikerna tar aulahälsare emot klienterna på hälsocentralerna och centralerna för hälsa och välbefinnande, provtagningsställen för coronavirus samt i slutet av året även på coronavaccinationsställen.

Jaana Berg, Carita Lindbom och Virpi Lindfors blev aulhälsare under coronatiden via omplaceringen.



Virtuellt kafé för jobberbjudanden

Vi erbjuder våra medarbetare nya arbetsmöjligheter genom omplacering när deras arbetsuppgifter tar slut eller deras arbetsförmåga förändras så att den hindrar dem från att göra sitt arbete. För omplaceringen av medarbetare finns det en arbetssökningsdatabas för den som omplaceras i vårt rekryteringssystem Helbit.

Över 100 medarbetare har redan sökt ett nytt arbete via systemet.

Nätverket för arbetsförmåga, som de HR-experterna som sköter omplaceringarna grundade, effektiviserade sin verksamhet och startade ett så kallat kafé för jobberbjudanden, en virtuell mötesplats i Teams.

I det virtuella kaféet söker man bland de som ska omplaceras kompetenta medarbetare till de arbetsplatser som kommer till rekryteringen. Målet är att på ett smidigt sätt övergränserna mellan sektorerna och affärsverken hitta kunnig personal inom vår organisation för de jobb som blir lediga.

Idén till ett kafé för jobberbjudanden kom från de arbetsförmågecoacher som fungerar som HR-experterna och sköter omplaceringarna. **Lea Laitanen-Juslin** från social- och hälsovårdssektorn var den första som tog ansvar för att driva kaféet.

Omkring 300 personer berörs årligen av omplaceringar, och av dem sökte 127 aktivt nytt arbete under 2020.

ARBETSHÄLSA

Arbetshälsan leds med hjälp av kunskap

Ledning av arbetshälsan är chefernas arbete, men var och en ansvarar för sin egen arbetshälsa och ledningen av sitt eget arbete. I vårt nya projekt ligger fokus på kunskapsbaserat ledarskap.

Vi utvecklade och fortsätter att utveckla ledningen av arbetshälsan i ett projekt som inleddes på hösten, i syfte att göra hela organisationens ledning av arbetshälsan mer enhetlig samt stärka samarbetet mellan HR-funktionen, arbetarskyddet och företagshälsovården till stöd för ledningen och cheferna.

Kunskapsbaserat ledarskap har en viktig roll i projektet. På höstens verkstäder behandlade en utvecklingsgrupp målen och indikatorerna för ledningen av arbetshälsan. Vi frågade medlemmarna i utvecklingsgruppen bland annat vad de anser om betydelsen av ledning av arbetshälsa och hur ledningen av arbetshälsa borde utvecklas.

Projektet fortsätter våren 2021. Då är temana roller och ansvar, arbetsgemenskaper samt chefernas verktygslåda för arbetshälsa.

Var och en har ansvar för arbetshälsan

– En välmående personal är livsviktig i produktionen av klient- och invånarorienterade tjänster av högkvalitet för kommuninvånarna. Arbetshälsa ska betraktas som en viktig del av det dagliga arbetet, understryker **Riitta Pimiä**. Hon är servicechef vid Företagshälsan Helsingfors och deltog i projektverkstäderna.

– Inom många sektorer konkurrerar vi om arbetskraften med privata serviceproducenter. En stor konkurrensfördel är bra ledarskap och chefsarbete samt en arbetsplats som satsar på personalens välbefinnande. I fråga om löner kan vi sällan konkurrera med den privata sektorn, men att satsa på arbetets meningsfullhet, utbildning och upprätthållande av kompetensen samt välbefinnande i arbetet och på arbetsplatsen kunde vara en konkurrensfaktor för den kommunala sidan.

Pimiä påminner om att arbetshälsan ligger på varje medarbetares ansvar.

– Ledning av arbetshälsan är en stor del av chefernas arbete, men det är lika viktigt att vara och ta ansvar för sin egen arbetshälsa och ledningen av sitt eget arbete.

Arbetshälsa och ledning av den är en helhet som består av många olika saker, som alla borde känna till. Det är bra för alla att fundera över vilka målen för det egna arbetet är.

Andra viktiga frågor är: Hur har jag introducerats i arbetet? Kan jag tillräckligt? Har jag tillräckliga resurser och tillräckligt med tid för att utföra mitt arbete väl? Är arbetsklimatet öppet och interaktivt? Får jag stöd när jag behöver? Hur mår jag? Hur gör jag om min arbetsförmåga blir sämre? Vad gör jag om jag blir orolig över en kollega?

Nya verktyg för ledarskapet

Enligt Ilkka Konola får ledning av arbetshälsa inte vara enbart indikatorer och uppföljning av antal eller siffror. Konola är arbetarskyddsfullmäktig inom familje- och socialtjänsterna.

– Ledning av arbetshälsa är att möta och stödja människor, medarbetare. För det finns det för lite tid.

Han anser att programmen, anvisningarna och indikatorerna borde stödja välbefinnandet i arbetet. Det borde även satsas betydligt mer än i dag på de närmaste chefernas kompetens och stödet till dem.

Han anser att utvecklingsprojektet för ledning av arbetshälsan är mycket viktigt och förväntar sig mycket av det. Han hoppas att det ska ge nya verktyg för ledning av arbetshälsan som de närmaste cheferna och linjecheferna kan använda.

Personal- upplevelse

79,6 %

skulle
rekommendera
arbetsgivaren
till en vän.



2019: 77 %, vilket
var 3,7 procenten-
heter lägre än 2018

37,8 %  2018: 43,5 %, vilket var 0,1 procent lägre än 2016

Inga möjligheter att påverka ändringar i arbetet

3,65/5  2018: 3,63, vilket var 0,01 mindre än 2016

Hantering av arbetet

37,9 %  2018: 35 %, vilket var samma resultat som 2016

Upplever att ändringar i arbetet är positiva

3,84/5  Företagshälsovårdsenkät 2019: 3,89, vilket var 0,14 mer än i Kommun10-undersökningen 2018

Det finns socialt kapital på arbetsplatsen

58/100  2018: resultatet var 50/100, vilket var samma som 2016

Personalens tillfredsställelse med chefsarbetet och ledarskapet

3,3/5  2019: 2,94, vilket var 0,21 mindre än 2018

Beslutsfattandet upplevs vara rättvist

5,2 %  2019: 5,5 %, vilket var 0,9 procentenheter lägre än 2018

Har upplevt sexuella trakasserier

1,7 %  2018: 1,9 %, vilket var 0,8 procentenheter lägre än 2016

Har upplevt diskriminering på grund av kön



Ännu bättre ledarskap

Det var ingen lätt uppgift att vara ledare under undantagsförhållandena, men trots det visar två utredningar att vårt ledarskap har blivit bättre. Även arbetshälsan har utvecklats i en allt positivare riktning.

Personalens upplevelse av ledarskapet har klart förbättrats. Vi undersökte personalens upplevelse av förnyelsen av staden och arbetshälsan genom två enkäter, Reformens tempo och Kommun10.

Även om året ur ledarskapsperspektiv var mer utmanande än aldrig förr, förbättrades personalens upplevelse av kvaliteten på ledarskapet och chefsarbetet klart. I synnerhet i undersökningen Kommun10 steg indexet för coachande ledarskap betydligt jämfört med föregående enkät (68,8 → 73).

Det är särskilt anmärkningsvärt att resultaten förbättrades inom alla sektorer och affärsverk – även inom de som har befunnit sig i centrum av coronakrisen.

Bakom de förbättrade resultaten i fråga om ledarskapet ligger ett långsiktigt arbete, som vi genom hela stadsorganisationen har bedrivit under de senaste åren. Samtidigt kan vi vara stolta över den passion och den motivation med vilken våra chefer har sett till att personalen har orkat och mått bra under coronaåret. Detta skapar en bra grund också för framtida framgångar.

Ledarskapets hörnstenar är visionsförmåga, entusiasm, linearitet och verkställande förmåga.

Arbetshälsan utvecklades klart

Utöver ledarskapet förbättrades även alla övriga viktiga indikatorer för förnyelse och arbetshälsa i personalundersökningen. Vår personal är mer engagerad än tidigare, upplever att arbetet är roligare och allt fler skulle rekommendera staden som arbetsgivare.

Bakgrunden till den positiva utvecklingen är att vårt arbete upplevs som mycket betydelsefullt och att det är värdebaserat: vi arbetar varje dag för att Helsingforsborna ska ha det bra.

Mängden sjukfrånvaro ökade en aning. Man återhämtar sig dock snabbare från arbetet, upplevelserna av trakasserier och diskriminering är färre och allt fler tror att de kommer att orka arbeta fram till pensionsåldern.

Särskilt positivt är det att resultaten hölls på en god nivå trots det svåra coronaåret, även för de medarbetare som flyttades till andra uppgifter. Distansarbetet ökade arbetstillfredsställelsen avsevärt.

En diskussion – stor inverkan

Trots de positiva resultaten finns det fortsättningsvis saker att göra. Samarbetet över organisationsgränserna behöver ännu utvecklas, och det kan vi alla påverka.

Inom arbetshälsan bör särskild uppmärksamhet fästas vid upplevelserna av stress och återhämtningen från arbetet bland medarbetare under 30 år. Vi bör komma ihåg att framgångssamtalen har stor positiv inverkan på förståelsen av strategin, trivseln i arbetet och slutligen på att det egna arbetet känns betydelsefullt.

En viktig delfaktor inom framgångsledning är inskolningen av personalen och personalens kompetens. Vi förnyade våra introduk-

tionssätt och införde nya verktyg för introduktion i Onni.

Tillsammans med sektorerna identifierade vi hur vi bör utveckla vår kompetens. För pilottestningen av de nya verksamhetssätten valde vi digital kompetens och klientorienterad servicekompetens. Pilottestningen pågår till början av februari 2021.

Etiska principer till grund för arbetskulturen

Reformen av sektorerna har så småningom blivit vardag för sektorerna, och vi kunde fokusera särskilt på de saker som skapar enhetlighet i ledarskapet och arbetskulturen inom hela stadsorganisationen.

Vi ville främja i synnerhet en enhetlig personalupplevelse och i slutändan en enhetlig klientupplevelse. Vi höll dock i minnet hur olika arbetet och ledarskapet är på olika håll i organisationen.

Det viktigaste i fråga om arbetskulturen var stadens etiska principer och behandlingen av dem på arbetsplatsen. Vi skapade ett separat verktyg för behandlingen av de etiska principerna, Helvi, som arbetsplatserna kunde använda för att diskutera temat och skapa en tavla att hänga på väggen med de saker som är viktiga för just dem.



Utvecklingssamtal byttes till framgångssamtal

De etiska principerna skapar slutligen en grund för hela stadens arbetskultur. Redan genom att diskutera saker och ting skapar man en kultur där etiken ligger i fokus.

Gemensamma hörnstenar för ledarskapet

Flera sektorer har definierat hurdant ledarskap som är viktigt för att deras sektor ska vara framgångsrik. Vi började sammanfatta sektorspecifika teman för att hitta de likheter som utmärker stadens sätt att leda.

Staden har omkring 2 000 chefer, och det dagliga ledarskapet varierar mycket. Samtidigt framträder dock vissa grundläggande principer i fråga om ledarskap inom olika organisationer.

De fyra hörnstenarna i stadens ledarskap som utkristalliserade sig var visionsförmåga, entusiasm, linearitet och verkställande förmåga. Hörnstenarna baserar sig på strategin, bästa praxis, personalens förväntningar och den senaste forskningen.

Med andra ord innebär hörnstenarna att ledarskapet framhäver byggandet av framtidens Helsingfors, en vilja och iver att leda människor, öppenhet och följdriktighet samt slutligen beslutsfattande och utvärdering av resultat ur Helsingforsbornas perspektiv.

Vi publicerade ledarskapets hörnstenar vid stadens första gemensamma chefsevenemang Johdossa! i november. Under de kommande åren kommer de att fungera som ledstjärnor för såväl ledningen av chefernas framgångar som för utbildningarna och kommunikationen.

Mål- och utvecklingssamtalen som länge har använts har hos oss gått till historien. Cheferna och medarbetarna införde framgångssamtal, där de diskuterar mål, utveckling och vilket stöd som behövs i arbetet.

Framgångssamtalen kompletteras med regelbundna kvartssamtal, som syftar till att stödja och uppmuntra medarbetaren till att lyckas uppnå de uppställda målen.

Framgångssamtalen är en viktig del av framgångsledningen. Målet är att stärka en gemensam samtalskultur och att förutse istället för att reagera på situationer.

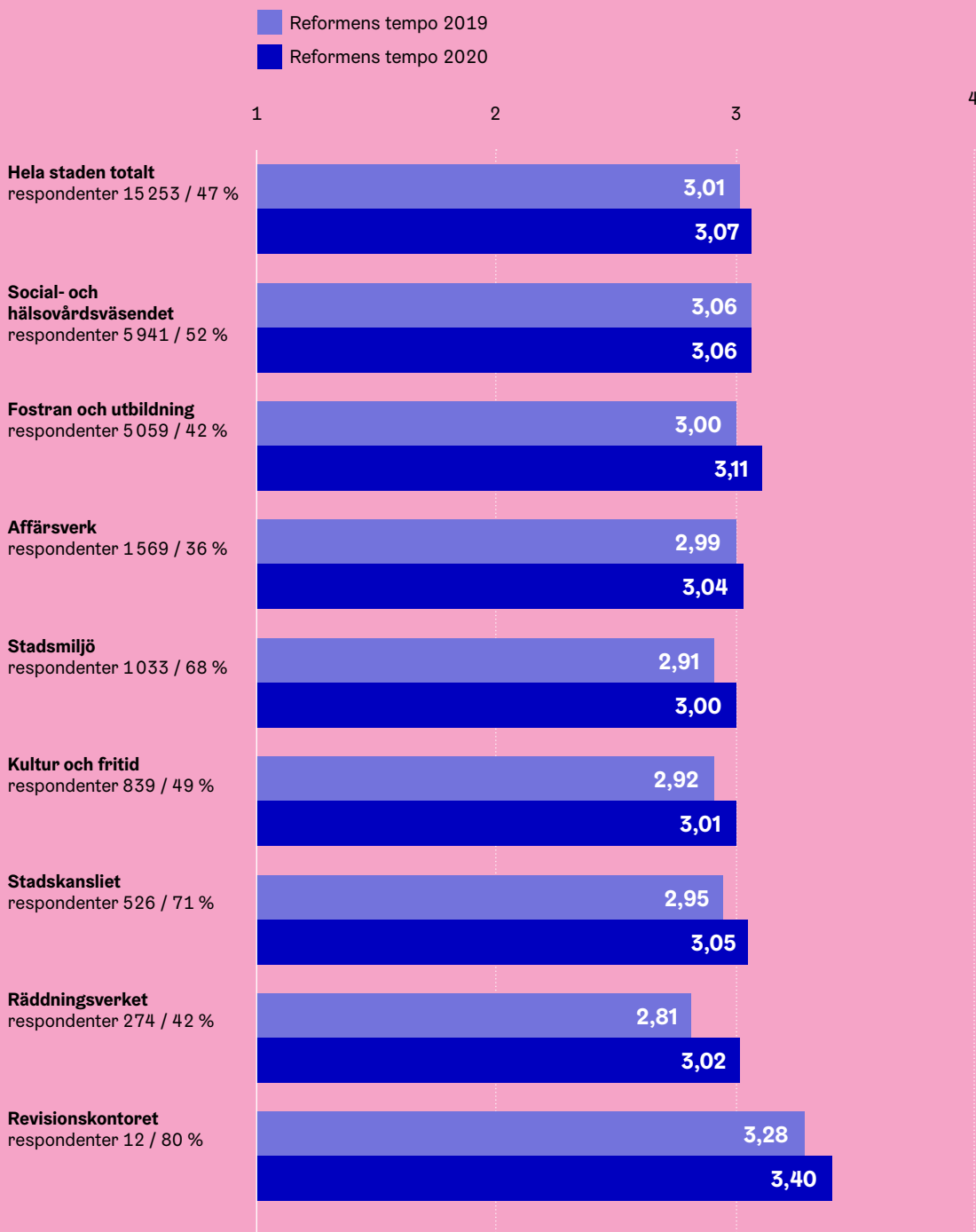
Målet för framgångssamtalen är dessutom att visa den rätta riktningen för arbetet och säkerställa att det i rätt tid finns förutsättningar för att utföra arbetet.

Onni, som infördes i början av året, är till hjälp för dokumenteringen av samtalen. I det finns separata anteckningsmallar för olika samtal. Det är nu enkelt att registrera samtalen och senare hitta anteckningarna på ett och samma ställe.

Hela personalen använder Onni.

Helhetsresultatet av Reformens tempo

Enkäten Reformens tempo visar att personalens upplevelse av förnyelsen av staden har förbättrats. Helhetsresultatet visar en liten ökning. Resultaten har inte försämrats inom en enda sektor.





Nytt HR-system samlar information bättre än tidigare

Som en del av genomförandet av en digital färdplan för HR-systemen har vi skaffat systemet Sarastia365 HR för personal- och löneadministrationen. Systemet innehåller alla funktioner som behövs för hantering av anställningsförhållandets livscykel och löneräkning.

Förberedelserna för att införa systemet började i november. Till en början används systemet av personal- och löneadministrationen. Det kommer att finnas kvar som lönesystem vid sidan om det mer omfattande personaladministrationssystem som kommer att införas senare.

Det nuvarande systemet HIJAT används tills Sarastia365 införs.

Vi har utvecklat systemet Onni, som används inom framgångsledarskap och infördes i början av året, för användning vid inskolning och utveckling av kompetensen hos hela stadens personal.

Inom projektet Esihenkilön henkilöstötyön palvelupolut (Servicestigar för chefernas vardag och behov inom personalledningen och på basis av dem identifierades kritiska utvecklingsområden i HR-systemen och också på ett mer allmänt plan, samt skapades en vision för utvecklingen.



UTVECKLING AV LEDARSKAPET OCH KOMPETENSEN

Utbildningarna fortsättningsvis virtuella

Vi främjade användningen av digitala verktyg bland hela personalen genom utbildningar, och utbildningarna för chefer flyttade till största delen till nätet.

Från och med mars ordnade vi träning, utbildningar och coachningar virtuellt eller som hybridmodeller med en del deltagare på plats fysiskt och en del på distans via Teams. Vi fortsatte på samma sätt under hösten i enlighet med rekommendationerna.

De nya sätten att genomföra utbildningar har fungerat ganska bra tekniskt sett, och vi har hela tiden lärt oss mer om vilka möjligheter som finns både när det gäller delaktighet och sätten att interagera. Arbetet och arbetssätten förändras under arbetets gång.

En del av de som deltog i många distansmöten, -utbildningar och coachningar ville även ha fysiska evenemang. De som deltog i en fysisk coachning i augusti ville också börja ”göra uppror” mot distansutbildningarna trots coronaläget. Andra i sin tur njöt av distansutbildningar, liksom av distansarbete.

På våren ordnade vi flera webbkurser i ledarskap på nätet (Kun johtaminen siirretty verkoon) till stöd för det virtuella chefsarbetet och ledarskapet. Temana för dem var att möta och engagera personalen virtuellt, bygga upp

förtroende och hålla kontakten, virtuell mötespraxis samt praxis för ledning av arbetet. Även motivation och livsglädje i distansarbete samt arbetshälsa har varit teman för kurserna.

Vi har främjat distansarbete och färdigheterna i verktyg för distansarbete också genom utbildningar i Teams och Office 365-verktyg.

Mängder av utbildningar för chefer

Bra chefsarbete och ledarskap främjar stadens funktionalitet och servicen för kommuninvånarna. Genom gemensamma chefsutbildningar för hela stadens personal främjade vi stadsstrategin och praxis för ledarskapet inom staden samt förnyandet av verksamhetskulturen.

Det viktigaste inom utvecklingen av ledarskaps- och chefskompetensen var de etiska principerna och ledarskapets hörnstenar samt bra chefsarbete och ledarskap enligt dessa, utveckling i chefsrollen samt hantering av metoder.

Utöver personalledning ingick även ledarskap i fråga om målen, klienterna, tjänsterna, verksamheten och ekonomin i coachningarna och utbildningarna.

Målgrupperna för coachningarna och utbildningarna var potentiella närmaste chefer, chefer och mellanchefer.

Flera utbildningar genomfördes: webbkursen Hyvän esihenkilön ABC (ABC för bra chefer), OVI, Stadin esihenkilöksikö? (Chef inom staden?), Startti-utbildning i chefsarbete, coachningarna Treeni och Stadin Valmentaja samt examensutbildningarna Specialyrkesexamen i ledarskap (JET) och företagsledning och Yrkesexamen i arbete som teamledare (LAT).

För den högsta ledningen och mellanledningen pågår en fjärde tvåårig EMBA-tränings-

Vi har enorma mängder data, men det är ännu viktigare att vi har en dialog.

grupp, och i oktober startade den femte EM-BA-träningsgruppen. Målet för coachningen är att bland annat främja målen för stadsstrategin och samarbetet mellan sektorerna.

Till den femte gruppen fanns 52 sökande, varav 25 deltagare blev antagna och representerar samtliga sektorer.

Utöver de centraliserade träningarna genomför vi organisations specifika chefsträningar och utvecklingsprojekt med innehåll såsom coachande ledarskap, stärkande av chefsrollen samt förnyande av praxis och samarbete.

En del av utbildningarna var fysiska, utöver vilka vi också ordnade webbkurser i coachande ledarskap till stöd för stadens gemensamma mål samt webbkursen Asiakas kokemus nousuun (Bättre kundupplevelse) i utveckling av kundorienterad servicekompetens. I webbkurserna inom temautbildningarna ingick bland annat Saavutettavuuden perusteet (Grunderna i tillgänglighet).

Digitaliseringsprogrammet fortsatte

Tack vare digitaliseringsprogrammet utvecklades den digitala kompetensen. Ledningen, chefer och experter fick möjlighet att delta i evenemang kring data, utnyttjande av data och dataanalys i enlighet med datastrategin.

För ekonomiförvaltningens experter ordnade vi en Business Controller-coachning med det främsta målet att utveckla kompetensen inom utnyttjande och analys av data. I små grupper genomförde deltagarna ett projekt, genom vilket de utvecklade verksamhetsmodellerna för utnyttjande av data och dataanalys inom sin sektor eller sitt affärsverk.

Inom utbildningspaketet Tekoäly ja me (Vi och artificiell intelligens) ordnades under året en webbutbildning i artificiell intelligens. Inom

utbildningspaketet Kehmet, som ger referensramar för utvecklingsverksamheten, utvecklade vi ett tydligt serviceutbud och utökade antalet webbutbildningar inom området. Projektledningens kompetens utvecklades genom flera kurser i informationsförvaltning.

Olika arbete, gemensamma teman

Cheferna har en mycket annorlunda arbetsvardag. På en byggarbetsplats ser den annorlunda ut än på ett daghem, där den i sin tur skiljer sig från vardagen för cheferna på till exempel ett seniorboende.

Vi ville dock samla stadens samtliga omkring 2 000 chefer på det gemensamma chefs-evenemanget Johdossa! Det var första gången det ordnades, och på grund av det exceptionella läget genomfördes det virtuellt.

– Ett av syftena med evenemanget var att hjälpa cheferna att bättre förstå varandras arbete, berättar specialplanerare **Susanna Snellman** på stadskansliet.

Under en förmiddag i november pratade vi mycket om ledarskap, där vi har mycket gemensamt oavsett sektor och yrkestitel. Andra viktiga teman som lyftes fram var bland annat samarbetet över sektorsgränserna, uppmuntran och verkställande förmåga.

Evenemanget fick mycket beröm. En av dem som gav positiv respons var **Varpu Sivonen** vid sektorn för fostran och utbildning.

– Fungerande växelverkan och ömsesidighet är a och o. Det behövs olika perspektiv om vi verkligen vill utveckla vår stad. Jag efterlyser fler liknande gemensamma möten för stadens chefer, skrev hon i responsen på liveevenemanget.



Det allra första chefsevenemanget Johdossa! ordnades virtuellt. Evenemanget var så lyckat att det även framöver kommer att ordnas virtuellt.

Få hjärtan att slå för Helsingfors

På evenemanget fördes flera bra diskussioner, som alla deltagare hade möjlighet att kommentera. Nedan några kommentarer från förmiddagen:

Vi har enorma mängder data, men det är ännu viktigare att vi har en dialog. Det räcker inte med enbart information, utan det behövs insikter som föds med hjälp av den. Vi måste lära oss att ställa rätt frågor över sektorsgränserna och genom det fatta lite bättre beslut varje dag.

Vår stora uppgift är att få människornas hjärtan att slå för Helsingfors. Vi kommer framöver att behöva allt fler som diggar Helsingfors, men har goda möjligheter att uppnå det, eftersom betydelsefullhet och ansvarsfullhet framträder allt tydligare.

Folk har rätt att bli hörda, även om de har olika åsikter. I chefsarbetet ska man utveckla sina åsikter. Du kan googla för att hitta information, men ditt tankesätt utvecklas i takt med

att du samlar livserfarenhet och i samverkan med olika slags människor.

Det är bra att få kunniga personer att börja jobba för staden, men det är minst lika viktigt, om inte ännu viktigare, att få dessa personer att stanna hos oss. Man söker sig till staden för att göra ett meningsfullt arbete, men om man lämnar staden gör man det ofta på grund av chefen.

De grundläggande sakerna förblir de samma år efter år, barnen förs till daghemmet och skoleleverna går till skolan. Cheferna har den största inverkan på vår verksamhetskultur när de ger styrka och uppmuntrar medarbetarna till att åstadkomma fina saker.

Snellman hoppas att lekfullheten och entusiasmen över arbetet som kom fram under evenemanget ska sprida sig till teamen. Även framöver kommer chefsdagarna Johdossa! att ordnas virtuellt för alla chefer.



Sommarjobbarna kan i framtiden vara de yrkesproffs som staden behöver. Jonathan Engman och Tatu Puttonen jobbade under sommaren som kvalitetskontrollanter.

Många olika sätt att åtgärda bristen på kunnig personal

Vi har sökt lösningar och arbetat mycket för att åtgärda bristen på kunnig personal. Det finns många sätt, och när vi tillämpar dem försöker vi samtidigt trygga smidig rekrytering även i framtiden.

För att främja tillgången till personal grundade vi en enhet som i början av året inledde sin verksamhet som en del av stadskansliets personalavdelning. Enheten samordnar det enhetliga arbetet inom staden genom att bland annat stärka bilden av arbetsgivaren, de sökandes upplevelse och en kunnig rekrytering samt främja tillgången till personal inom branscher med brist på arbetskraft.

Enhetens rekryteringsteam inledde sitt arbete mars. Teamet växte till hösten, så att det då bestod av fem experter inom rekrytering.

Teamets första stora mål var utveckling och konceptutveckling av rekryteringstjänsterna. Tidigare har stadskansliets personalavdelning deltagit i sektorernas och affärsverkens rekryteringsprocesser när den högsta ledningen har utsetts.

Nu ville vi utöka tjänsten, och personalavdelningen inkluderades regelbundet i rekryteringen av personer till den högsta ledningen. I rekryteringen av personer till viktiga positioner inom HR och till direktörsposter inom tjänsten kan man utifrån situationen be om hjälp och

sparring antingen under hela processen eller under en del av den.

Tjänsten sparar resurser inom sektorns HR-funktion. Samtidigt kan vi utnyttja kunskaperna om de sökande och om fungerande rekryteringsprocesser som samlats över sektorsgränserna.

Moderna verktyg till hjälp

För lyckad rekrytering behövs olika slags verktyg och metoder som i bästa fall är till precis sådant stöd som behövs i processen.

För att de rätta sökande ska se platsannonserna måste den göras synlig för målgruppen genom rätt sorts rekryteringsmarknadsföring. Vid utmanande sökningar och ledande uppgifter måste man ofta gå längre än så. Då hjälper en så kallad sourcingtjänst, där man kontaktar önskade kandidater för uppgiften. Sektorerna och affärsverken kan fråga om tjänsten av stadskansliets rekryteringsteam.

Vi kan underlätta rekryteringen också med hjälp av videointervjuer. Vi har inkluderat dem i rekryteringssystemet Helbit.

Intressebevakning till hjälp

I början av året definierade vi tillsammans med sektorerna och stadens intressebevakning viktiga påverkansmål och -behov med hjälp av vilka bristen på arbetskraft inom olika yrkesgrupper skulle lätta. Vi strävar efter att förbättra tillgången till personal genom såväl intressebevakning som aktivt samarbete med till exempel högskolor.

Som en av de första åtgärderna för att främja tillgången omdefinierade vi kriterierna för beviljande av tjänstebostad för att främja rekryteringen inom branscher med brist på arbetskraft.

På sommaren startade vi projektet Työvoimapulan juurisyyt (Grundorsakerna till arbetskraftsbristen), där vi sätter oss in i orsakerna till arbetskraftsbristen per yrkesgrupp med hjälp av olika metoder inom tjänstedesign. Projektet fortsätter under 2021.

Staden har särskilt stor brist på kompetent personal inom småbarnspedagogiken. För att underlätta situationen tillsatte borgmästaren en separat task force-grupp med uppgift att bland annat skapa en lägesbild av läget och arbetsförhållandena inom småbarnspedagogiken samt föreslå åtgärder.

Trots coronaläget var vårt arbete målinriktat och aktivt. Stadens aktiva intressebevakning och samarbete bar frukt, eftersom Helsingfors universitet beslöt att öka antalet studieplatser inom småbarnspedagogik med hjälp av en reservering som gjorts i statsrådets tilläggsbudget.

Rekrytering av personer som talat något annat språk

Inom projektet Utnyttjande av kompetens i Finland deltog staden i samarbetet SIMHE (Supporting Immigrants in Higher Education). Projektets verksamhetsmodeller har fått en fortsättning, vilket främjar sysselsättningen av medarbetare med invandrarbakgrund inom vården och småbarnspedagogiken.

Tack vare två projekt (Utnyttjande av kompetens i Finland och Sote-silta) fick vi totalt över 30 sjukskötare på praktik inom social- och hälsovårdssektorn. 20 av dem rekryterades också efter praktikperioden.

På grund av coronaläget var det svårt att rekrytera personal från utlandet. Vi fokuserade också på att utveckla rekryteringen av personer som talar ett annat språk och som redan befinner sig i Finland. Vi har undersökt hurdana faktorer som hindrar eller försvårar rekryteringen av personer som talat något annat språk inom staden.

Staden deltar i programmet Helsinki University International Talent Programme, som ordnas för första gången och där enheter i

olika delar av stadsorganisationen utses till mentorer för en grupp internationella studerande. Programmet pågår till våren 2021.

Vi har även kartlagt sektorernas önskemål om och möjligheter att utöka praktikmöjligheterna för internationella studerande och ökat vår kompetens för att kunna identifiera examina som avlagts utomlands. Detta arbete pågår fortfarande.

De chefer och personer inom HR-funktionen som staden rekryterat fick utbildning i mångfald på arbetsplatserna.

3 700 sommarjobbare

Det är viktigt att utveckla metoder för förutseende rekrytering när det gäller att främja tillgången till personal på lång sikt. Under året rekryterade vi totalt cirka 3 700 sommarjobbare till staden. Det totala antalet sjönk med omkring 200 jämfört med året innan.

Tillsammans med 4H-organisationen och föreningen Talous ja nuoret TAT ordnade vi under sommaren ett företagarsprogram för unga, där totalt nästan 130 ungdomar fick möjlighet att sysselsätta sig själva och prova sina företagsidéer i praktiken.

Rekryteringsmässor och studentevenemang vändes upp och ner när i praktiken allt deltagande blev virtuellt. Stadsorganisationen reagerade på situationen genom att utveckla virtuella evenemang och möjligheter att delta.

Ett bra ställe att sommarjobba på

Sedan 2010 har vi deltagit i kampanjen Ansvarsfullt sommarjobb. På basis av en enkät om kampanjen har vi enligt de unga lyckats utveckla oss som sommararbetsplats, eftersom våra resultat förbättrades nästan inom alla frågekategorier.

Vi genomförde för första gången sommarjobbprojektet Världens bäst fungerande stad, som startade från en idé av borgmästaren. Till projektet anställde staden totalt 25 stadsbor som skulle observera funktionen hos och utvecklingsmålen inom stadens tjänster.

På stadskansliets personalavdelning startade vi även ett traineeprogram, som vi kommer att fortsätta med och utvidga.



Bättre information om arbetssökandes upplevelser

Goda upplevelser hos arbetssökande har stor inverkan på arbetsgivarbilden och genom det på tillgången till personal. I maj började vi använda en enkät om sökandeupplevelsen som hjälpte oss att ta reda på hurdan upplevelse den sökande fick av stadens rekryteringsprocess.

Sökandeupplevelsen beror i stor utsträckning på agerandet hos de personer som deltar i rekryteringen (chefer och HR) under ansökningsprocessens gång. I enkäten undersöker vi den sökandes upplevelse av platsannonser, kommunikationen under ansökningstiden och en eventuell intervju. Vi ber även den sökande att göra en helhetsbedömning av sin upplevelse av ansökningsprocessen.

Vi följer upp resultaten kvartalsvis och identifierar på basis av dem eventuella behov av att utveckla rekryteringskompetensen. Om kom-

petensen behöver utvecklas ordnar vi utbildning och coaching.

Målet är att tillsammans lära oss och utvecklas till en allt attraktivare arbetsgivare också genom välskötta rekryteringar.

I ledningsgrupperna behandlade vi de enkätresultat som kommit in före slutet av september. Som styrkor identifierade vi lockande platsannonser och tillräckligt med information i dem. På listan över saker som behöver utvecklas hamnade till exempel planeringen av kommunikationen med de sökande som helhet redan i början av rekryteringen och informeringen om hur processen framskrider under sökningens gång. Kommunikationen med de sökande kommer under 2021 att främjas med hjälp av kommunikationsmaterial och genom att beakta utvecklingen av kommunikationen med de sökande i planeringen av utbildningar i rekryteringskompetens.





Mångsidig rekrytering

Vi behöver mångsidiga personer av olika slag för våra arbetsuppgifter. Vi införde anonym rekrytering, och erfarenheterna av den har varit så bra att vårt mål är att utöka den.

Med mångsidig rekrytering avser vi olika sätt och åtgärder genom vilka vi kan erbjuda flera olika vägar till arbetsuppgifter inom staden. Samtidigt säkerställer vi tillgången till personal på många olika sätt.

Vårt mål är att alla ges jämlika och jämställda möjligheter att utnyttja sin kompetens till förmån för staden. Sådan rekrytering håller även hög kvalitet.

Diskriminering på grund av en egenskap hos eller ett antagande om den arbetssökande eller någon av hans närstående är förbjudet vid rekrytering.

Vi har utvecklat rekryteringsprocessen ytterligare så att den ska främja jämlikhet och jämställdhet, och också inom rekryteringskompetensen har vi satsat på samma teman. Vårt mål har varit bland annat en god sökandeupplevelse samt framför allt att säkerställa jämlika och jämställda möjligheter för och bemötanden av de sökande.

Pilotförsök med anonym rekrytering

I början av februari inledde vi ett pilotförsök med anonym rekrytering som fortsatte till slutet av året.

Syftet med anonym rekrytering är att förbättra möjligheterna att kallas till arbetsintervju, utan att någon med tanke på arbetsuppgiften oväsentlig sak kan påverka det.

Från arbetsansökningarna avlägsnas alla synliga personuppgifter, till exempel den sökandes namn, födelsedatum, kön och ålder. Valet av dem som kallas till arbetsintervju görs således utifrån den kompetens och arbetserfarenhet som den sökande har uppgett i sin ansökan.

Vi provade anonym rekrytering inom tolv yrkestitlar och -grupper inom alla sektorer, på stadskansliet, vid HST och Servicecentralen Helsingfors.

Sektorn för fostran och utbildning rekryterade till exempel lekparkshandledare, kultur- och fritidssektorn rekryterade ungdomshandledare samt social- och hälsovårdssektorn rekryterade byråsekreterare anonymt.

Vid årets slut hade totalt 48 anonyma rekryteringar genomförts.

På basis av erfarenheterna av pilotförsöket är anonym rekrytering en viktig del av en mångsidig rekrytering. Den inverkar positivt också på arbetsgivarbilden och uppmuntrar alla slags människor att söka stadens öppna platser.

Den anonyma rekryteringen hjälpte de rekryterande cheferna att fokusera på den sökandes kunnande och kompetens.

Viljan att fortsätta rekrytera anonymt är stor. Vi har beslutat att införa funktioner för anonym rekrytering i rekryteringssystemet och på så vis utvidga användningen av metoden till fler rekryteringar.

Anonym väg till mediaverkstad

Emilia Mäkinen började i oktober arbeta som utbildare på verkstäder för unga i mediebadet vid yrkesinstitutet Stadin ammattiopisto. Vid den tidpunkten tillät coronaläget närundervisning i skolorna, så hon hann lära känna sina nya kolleger och ungdomarna ansikte mot ansikte.

Mäkinen fick sitt arbete via anonym rekrytering. Det är så ovanligt att söka jobb utan namn, ålder och kön att Mäkinen och stadens anonyma rekryteringar hamnade i Yles nyheter i slutet av året.

– I arbetsansökan skulle jag berätta om mig själv på ett sådant sätt att jag inte kunde identifieras. I praktiken berättade jag om min utbildning och arbetserfarenhet. Det var inte direkt komplicerat. Jag var tvungen att fundera mer över vad jag skulle säga i textavsnittet, en hurdan bild det skulle förmedla och hur det sannolikt skulle påverka förhandsuppfattningen om mig hos den som läste ansökan.

Rekryteringsannonsern gav tillräckligt med information om den lediga platsen. Mäkinen kände till verksamheten i verkstäderna sedan tidigare.

– Jag fick en positiv känsla av rekryteringsprocessen och det kändes bra att börja jobba. Den anonyma metoden visar att arbetsgivaren verkligen försöker undvika diskriminering på grund av till exempel namn, ålder eller kön.

Arbetet har motsvarat hennes förväntningar. Hon arbetar med arbetslösa ungdomar, som har mycket olika utgångslägen när de kommer till verkstaden. En del behöver ramar för sina dagliga rutiner, medan en del redan har siktat in sig på ett yrke. På verkstaden kan alla göra audiovisuella arbeten på ett tryggt och fritt sätt.

– Jag har trivts väldigt bra i mitt arbete, säger Mäkinen.

Inkludera handikappade och personer med nedsatt arbetsförmåga

Vi har främjat sysselsättningen av handikappade och personer med nedsatt arbetsförmåga i uppgifter inom staden genom att förtydliga funktionerna och identifiera strukturella hinder som försvårar sysselsättningen. Vi har undersökt dessa i expertverkstäder och riktade intervjuer.

Vi föreslår att vårt förslag till vidare åtgärder ska beaktas i följande jämställdhetsplan för personalen.

I arbetsansökan skulle jag berätta om mig själv på ett sådant sätt att jag inte kunde identifieras.

Emilia Mäkinen anställdes genom anonym rekrytering och blev nästan kändis, när hon berättade om processen i Yles nyheter.



En attraktivare stad med hjälp av jobb som gör skillnad

Vår bild som arbetsgivare förnyades. Målet är att vi ska vara arbetssökandes förstahandsval inom många olika yrkesgrupper.

Vi utvecklade vår arbetsgivarbild i ett omfattande samarbete med sektorerna och affärsverken. Vårt mål var att för organisationen skapa en gemensam idé om hurdan bild vi ger av oss som arbetsgivare. Den förnyade arbetsgivarbilden sammanfattas i stadens gemensamma slogan: Helsingfors. Jobb som gör skillnad.

Utöver ett gemensamt budskap och visuellt utseende utvecklade vi även verktyg, strukturer och ny kompetens för att öka stadens dragningskraft som arbetsgivare. Vi övergick från rekryteringsmarknadsföring till en mer omfattande utveckling av arbetsgivarbilden för att kunna locka den mest kompetenta personalen.

Vårt mål är att staden ska vara förstahandsvalet inom de viktigaste yrkesgrupperna och locka folk att söka jobb hos staden. Detta påverkas i stor utsträckning av bland annat personalens upplevelse av arbetsgivaren.

Enligt undersökningen Kommun10 rekommenderar 79,6 procent av medarbetarna staden som arbetsgivare. Andelen har ökat med 3,7 procentenheter från 2018 års undersökning.

Gemensam guide ger anvisningar

I en guide om arbetsgivarbilden (Työnantajaku- van käsikirja) uppmuntras och ges sektorerna och affärsverken anvisningar för hur de kan öka sin dragningskraft och hitta arbetsgivarberättelser för sina målgrupper i arbetsplatsannonser, sociala medier och den interna kommunikationen.

Guiden ger konkreta tips för hur man kan påverka och förbättra bilden av arbetsgivaren både internt och externt. Den visar hur man kan skapa enhetlig rekryteringskommunikation, utan att glömma de specifika särdragen hos varje sektor och affärsverk.

Vi sammanfattade arbetsgivarbilden och utarbetade materialet till stöd för den i samarbete med kommunikationsbyrån Miltton.

För HR- och kommunikationsfunktionerna ordnade vi på hösten ett temaevenemang om arbetsgivarbilden. I verkstäderna under evenemanget synliggjordes bland annat samarbetet med läroanstalter, utveckling av medarbetarambassadörskap och mötande av de sökande också vid virtuella evenemang som föremål för vidareutveckling.

Vi har inlett ett systematiskt arbete för att lyfta fram verkningsfulla karriärsberättelser i stadens sociala kanaler. Vi har dessutom ordnat utbildning i hur man planerar möten som gör intryck och i de specifika särdragen hos virtuella evenemang.

Under året kunde



12 261

platser sökas hos staden



108 456

ansökningar lämnades in

Rekryteringsannonserna hade



1 324 386

visningar

Arbetsgivarwebbplatsen
Helsinkirekry laddades totalt



4 522 999

gånger



Belönat jobb som gör skillnad

Vi har arbetat långsiktigt för att främja mångfald och likabehandling, vilket också andra har märkt.

Som arbetsplats är staden till för alla. Rättvis behandling som respekterar alla och lika möjligheter för alla i personalen att visa och använda sin kompetens är en förutsättning för att vi ska kunna vara en av de främsta arbetsplatserna och genom det världens bäst fungerande stad.

De årliga åtgärderna enligt jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen främjar jämställdhet och jämlikhet i praktiken. Vi beaktar jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv i all vår verksamhet, från rekrytering till löner och belöningar, från arbetsgemenskapernas verksamhet till chefs- och ledningsarbetet samt från kombinationen av arbetet och det övriga livet till främjandet av jämlika yrkeskarriärer.

Vårt långsiktiga arbete belönades med erkännandet Vastuullisuusteko 2020 (ansvarsfull gärning) inom kampanjen Vastuullinen työnantaja (ansvarsfull arbetsgivare), som ordnades av Oikotie Työpaikat.

Som ansvarsfulla gärningar inom arbetslivet belönade expertjuryn för kampanjen staden för dess effektiva, långsiktiga och omfattande arbete för att främja mångfald och likabehandling.

Expertjuryn lyfte fram bland annat den virtuella utbildningen i jämlikhet och likabehandling i Helvi som är avsedd för hela personalen. Målet med den är att hjälpa medarbetarna att fundera över vad jämlikhet och likabehandling betyder och hur de kan förverkligas på ett ännu bättre sätt vid rekryteringar, på arbetsplatserna och i stadens tjänster.

Därtill har vi ordnat ett informationstillfälle om mångfald, inklusivitet och omedvetna fördomar för chefer och sakkunniga. Vi har beaktat jämlikhetsperspektiv även inom andra utbildningar, såsom utbildningarna i löner och belöningar för cheferna.

Andelen medarbetare med ett främmande språk som modersmål ökar

I början av 2020 var andelen Helsingforsbor med ett främmande språk som modersmål 16,2 procent (år 2019 15,7 procent). Även inom personalen fortsätter andelen medarbetare som talar ett främmande språk att öka, och i slutet av året utgjorde den 9 procent av alla medarbetare som har ett anställningsförhållande med staden (föregående år 8,5 procent). Den största andelen finns inom social- och hälsovårdssektorn, 12,6 procent (föregående år 12,2 procent).

Branscher med skev könsfördelning

En granskning av yrkestitlar visade att kvinnodominerade yrken (över 70 procent kvinnor; granskningen omfattade yrkestitlar som innehas av över 50 personer) är till exempel familjedagvårdare, gruppfamiljedagvårdare, talterapeut, hälsovårdare och tandhygienist (se längre lista i statistikbilagan).

På motsvarande sätt är mansdominerade yrken (över 70 procent män, granskningen omfattade yrkestitlar som innehas av över 50 personer) till exempel överbrandman, brandman, vagnsreparatör, timmerman och materialförvaltare. Yrken med jämn könsfördelning (minst 40 procent både kvinnor och män) i sin tur är till exempel kock, lektor, teamchef, mentalvårdare och ungdomsledare. Vi får ingen information om placeringen av könsminoriteter inom olika yrken.

Kvalitetskontrollanternas uppgift var att observera hur målen för stadsstrategin förverkligas i praktiken. Bland annat Anna och Isabella Nyström rapporterade sina observationer.



BELÖNING

Dagliga
framgångar
synliga genom
belöning

Engångsbelöningar främjar arbetskulturens utveckling och lyfter fram framgångar. Vi betalade ut engångs- belöningar om totalt cirka 13 miljoner euro.

Vi bygger Helsingfors, världens bäst fungerande stad, genom att lyckas i det dagliga arbetet. För det behöver vi alla stadens medarbetare. Arbetsplatser eller medarbetare kan förtjäna en prestationsbaserad engångsbelöning för sina framgångar.

Fokus för engångsbelöningarna är idéer och förändringar som förbättrar verksamhetens effektivitet och produktivitet samt ligger nära deras egna uppgifter. Under året uppmärksammades utmärkta prestationer av arbetsplatser och medarbetare genom engångsbelöningar på ett snabbt och riktat sätt, även under undantagstiden. När det finns ett tydligt samband mellan framgång och belöning stärker det arbetsmotivationen och uppmuntrar medarbetarna till nya, goda arbetsprestationer.

Vi uppmuntrade personalen att på sina respektive arbetsplatser informera chefen om kollegor som skulle förtjäna belöning. Vanligtvis är motiveringen i sådana fall att personen stärker samarbetet, hjälper sina arbetskollegor och aktivt främjar gemensamma frågor.

Vi betalade ut engångsbelöningar om totalt cirka 13 miljoner euro. Belöningar beviljades cirka 40 000 medarbetare, och den genomsnittliga engångsbelöningen var cirka 300 euro. Engångsbelöningar i form av ledighet beviljades för ungefär 700 dagar. Social- och hälso-

vårdssektorn beviljades en tilläggsbudget på 0,5 procent för att täcka behovet av engångsbelöningar, så att sektorn skulle kunna belöna sin personal för dess utmärkta prestationer under coronaåret.

En resultatbonus betalas till alla om sektorn, ämbetsverket eller affärsverket lyckas uppnå sina gemensamma mål och finansieringsvillkoren uppfyll.

Vi ändrade finansieringsgrunden för resultatbonussystemet så att den gäller på stadsnivå, vilket främjade sektorernas och ämbetsverkens lika möjligheter att få resultatbonus. Systemet är självfinansierat på så vis att resultatbonusarna finansieras med de medel som frigörs när driftsutgiftsmålet för hela staden underskrids, och inget separat anslag reserveras för det. Finansieringen av affärsverkens resultatbonusar fortsatte som tidigare.

Hela stadens personal omfattades för första gången av resultatbonussystemet. Vi kopplade samman resultatmålen ännu mer med förverkligandet av stadsstrategin, så att de leder oss att göra saker som främjar en positiv klientupplevelse, produktivitetens utvecklingen och förnyandet av tjänsterna.

För cheferna ställde vi dessutom upp ett mål för coachande ledarskap som konkretiserar förväntningarna på chefsarbetet och skapar en enhetlig ledarskapskultur inom hela staden.

Undantagssituationen som coronaepidemin gav upphov till var utmanande även ekonomiskt sett. Finansieringen av resultatbonussystemet gick inte enligt planerna, vilket gjorde att vi inte kunde betala ut resultatbonusar inom sektorerna och ämbetsverken. Finansieringsvillkoren för affärsverken uppfylldes i stort sett inte heller.

Avdelningsskötare Päivi Toivola berömmar stadens välutvecklade belönings-system. Det finns mängder av olika sätt att belöna personalen på.



Social- och hälsovårdssektorn belönade för flexibilitet och skapande av sammanhållning

Päivi Toivola, avdelningsskötare på avdelning 6 på Dals sjukhus, tycker att engångsbelöningar är ett mycket viktigt sätt att belöna personalen för väl utfört arbete.

– När det gäller belöningar är det viktigt att de är personliga. Då vet medarbetaren varför just hen uppmärksammas med en belöning, hen blir sedd och hörd för sitt väl utförda arbete.

På avdelningen 6 belönades medarbetare av många olika anledningar under det exceptionella året. Anledningarna var till exempel flexibilitet under epidemin, goda arbetsplatsfärdigheter, skapande av kämparanda, ansvarstagande, utveckling av hygieniska aspekter, utveckling av inskolningsprocessen

vid läkemedelsbehandling, handledning av studerande och bra respons från patienter.

Toivola påpekar att det naturligtvis är viktigt med spontant beröm, men att det är fint att belöna någon för ett utmärkt arbete med pengar. Beloppet på engångsbelöningarna är ofta hundratals euro.

– Som chef har jag upplevt att det nu finns många olika sätt att dela ut belöningar. Stadens belöningssystem har utvecklats väldigt mycket.

I fråga om belöningar kan man beakta situationer där någon överträffar sig själv eller utvecklar sina färdigheter. Möjligheterna till belöningar har varit särskilt viktiga under epidemin, när arbetet på våren förändrades så snabbt.

Enligt Toivola var i synnerhet oron över hur den egna personalen skulle orka särskilt svår.



Starkt stöd från ledningen

Juha Jolkkonen, direktör för social- och hälsovårdssektorn, berättar att staden redan före undantagsåret hade slagit fast att det skulle vara möjligt att använda en procent av lönebeloppet för engångsbelöningar.

– Inom social- och hälsovårdssektorn betyder detta omkring fem miljoner euro, så det är inte fråga om någon struntsumma, säger Jolkkonen.

Beloppet riktades ursprungligen inte till coronarbetet, men enligt Jolkkonen var det motiverat att arbetsgivaren skulle belöna personalen för det krävande arbetet och flexibiliteten under det exceptionella året.

Stadens ledningsgrupp föreslog till stadsfullmäktige före jul att procentsatsen för engångsbelöningarnas belopp till social- och hälsovårdssektorn för år 2020 skulle höjas till 1,5 procent. Jolkkonen anser att höjningen var ett tydligt tecken på att arbetsgivaren förstår situationen

som den hårt prövade social- och hälsovårdspersonalen befinner sig i.

Han säger att det är viktigt att besluten om vem som ska få engångsbelöning fattas mycket nära verksamheten. Enheterna och teamen vet bäst vems prestationer som är exceptionellt goda.

Enligt Jolkkonen är belöningssystemet på väg åt rätt håll, då man belönas omedelbart för uppfyllda mål.

– Genom belöningar får man personalen att njuta av framgångarna. Jag är övertygad om att man genom rättvisa belöningar kan påverka motivationen samt välbefinnandet och engagemanget i arbetet. Naturligtvis behövs det också muntligt och omedelbart beröm när det finns anledning till det.

På samma sätt som de övriga sektorerna följer personalkommittén vid social- och hälsovårdssektorn belöningarna och fördelningen av dem. Det måste alltid gå att motivera belöningarna, och belöningssystemet ska vara transparent.

Som alternativ till personalbiljetterna finns ett ekonomiskt bidrag, som kan sökas för köp av en egen cykel.

– Bara att arbeta i skyddsutrustning var tungt. Och det var emotionellt jobbigt när man till en början inte visste så mycket om viruset. Förutom förändringarna i arbetet var man dessutom rädd för att själv bli sjuk, sprida viruset till närstående eller smitta patienterna.

Toivola berättar att personalen var mycket flexibel i fråga om arbetstider, arbetade långa dagar, flyttade semestrar och snabbt reagerade tillsammans på olika situationer.

Fokus på kritiska yrkesgrupper

På samma sätt som föregående år granskade vi våra löners konkurrenskraft med hjälp av en mångårig löneutvecklingsplan. Löneutvecklingsplanen är Helsingfors stads långsiktiga plan för att öka stadens dragningskraft som arbetsgivare och på ett systematiskt sätt höja lönerna i synnerhet inom de yrkesgrupper där staden har brist på kompetent personal och där vi vill förbättra lönernas konkurrenskraft.

Vi kartlade de mest kritiska yrkesgrupperna i samarbete mellan ledningen för och HR-experter vid sektorerna, verken och affärsverken samt vid stadskansliet. Vi ville särskilt betona läkar- och vårdarbetet på hälsostationerna, läkararbetet inom sjukhus-, rehabiliterings- och omsorgstjänsterna, olika slags undervisningsuppgifter inom småbarnspedagogiken samt en del uppgifter inom eftermiddagsverksamheten för utvecklingsstörda. De höjda uppgiftsspecifika lönerna började gälla i början av året.

Vi höjde samtliga löner även i den allmänna höjningen från och med augusti i enlighet med de riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalen. Vi inledde också förhandlingar om en justeringspott enligt de riksomfattande avtalen, även om de egentliga höjningarna träder i

kraft först i april 2021. Med justeringspotterna höjs permanent och på ett riktat sätt antingen den uppgiftsspecifika lönen på basis av arbetets svårighetsgrad eller det individuella tillägget på basis av framgångar i arbetet under en längre tid och goda arbetsresultat.

I enlighet med stadens egen löneutvecklingsplan riktade vi cirka 5 miljoner euro till löneförhöjningar inom vissa yrkesgrupper. I siffran ingår arbetsgivarnas lönebikostnader.

Biljetter och motion

Vi har ett mångsidigt utbud av personalförmåner. De förmåner som används mest är personalbiljetterna och lunchsedlarna. Även tjänstebostad är en betydande förmån, som gör att vi kan locka kompetent personal till staden, i synnerhet till de branscher som har brist på arbetskraft.

Vi uppmanar personalen att röra på sig genom att erbjuda tjänster inom stadens egna motionsalternativ för personalen, såsom ledd gruppgymna, rabatter till simhallar, utomhusbad och gym samt tjänsten Elixia Online för träning på distans.

Som alternativ till personalbiljetterna finns ett ekonomiskt bidrag, som kan sökas för köp av en egen cykel. Därtill får de av stadens medarbetare som har en anställning på minst en månad kostnadsfritt använda en stadscykel säsong. Vi stöder även personalklubbar som ordnar hobbygrupper och evenemang på fritiden.

Vi började vidareutveckla personalförmåner, och vårt mål är att göra personalupplevelsen ännu bättre även med hjälp av olika förmåner.





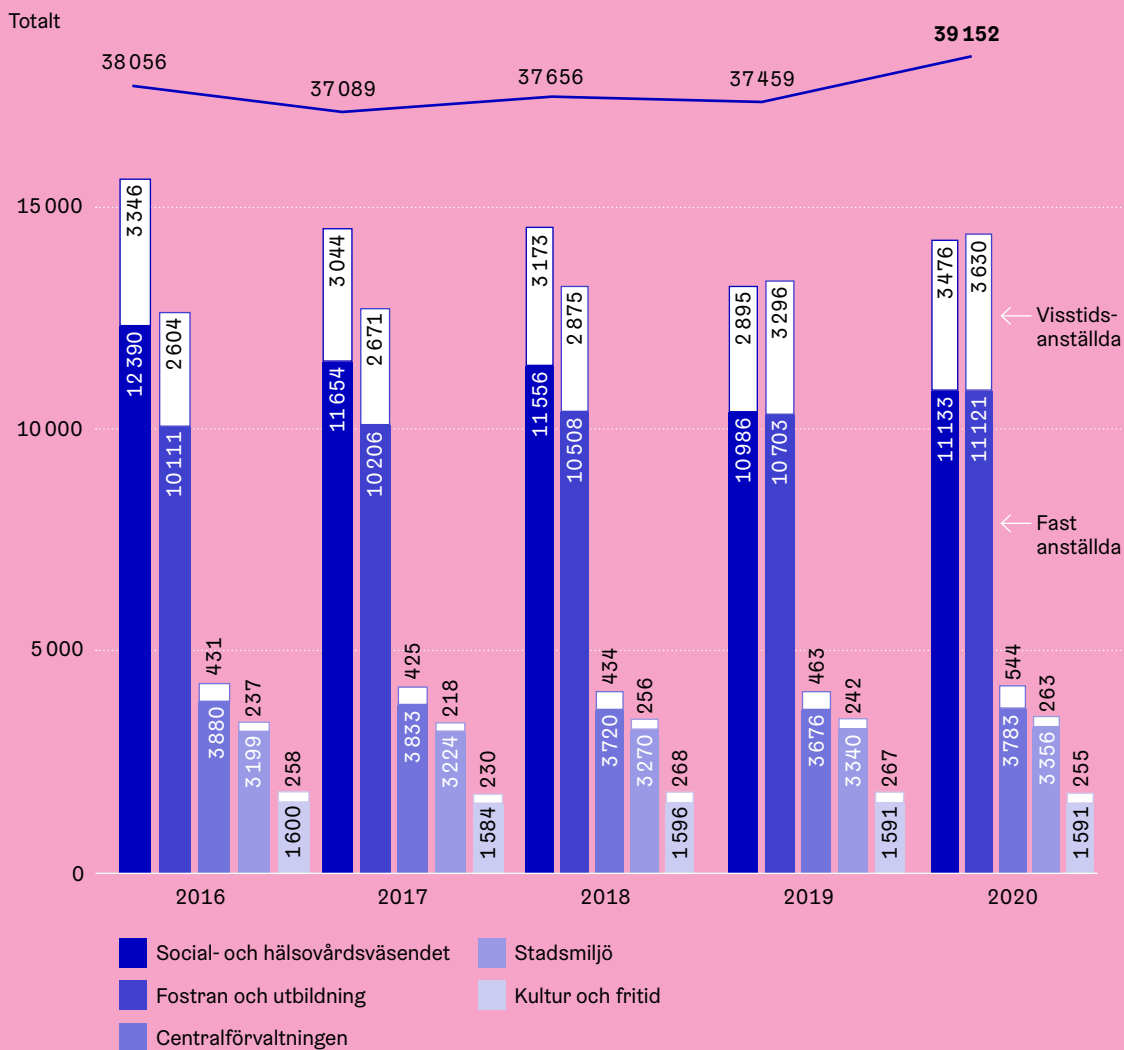
Vid staden arbetar

39 152

personer

I följande statistik ingår också affärsverken och ämbetsverken i sektorerna och centralförvaltningen. I stadsmiljösektorn ingår räddningsverket och trafikverket. I centralförvaltningen ingår stadskansliet, Stara, servicecentralen, ekonomiförvaltningstjänsten, revisionskontoret och Företagshälsan Helsingfors.

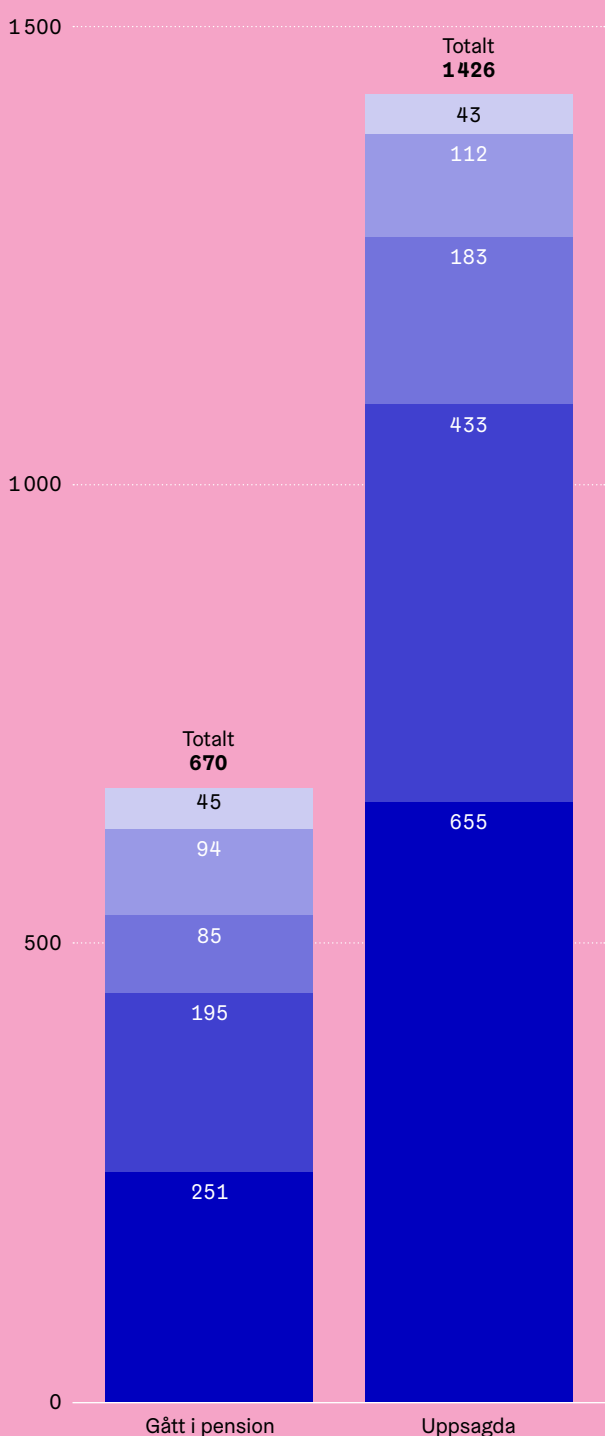
Ändring av personalantalet



I slutet av december arbetade 39 152 personer hos staden. Personalen ökade med 1 693 personer. Personalantalet ökade med 752 personer inom sektorn för fostran och utbildning och med 728 personer inom social- och

hälsovårdssektorn. Även inom centralförvaltningen och stadsmiljösektorn ökade antalet. Inom sektorn för fostran och utbildning sjönk personalantalet en aning.

Personalomsättningen bland den fast anställda personalen



Personalomsättningen bland den fast anställda personalen låg på samma nivå som året innan. Andelen medarbetare som gick i pension steg en aning, och på motsvarande sätt sjönk andelen uppsagda en aning. Personalomsättningen var större inom social- och hälsovårdssektorn samt vid centralförvaltningens affärsverk servicecentralen och ekonomiförvaltningstjänsten. Personalomsättningen var minst inom kultur- och fritidssektorn, sektorn för fostran och utbildning samt Stara, som ingår i centralförvaltningen som helhet.

Antalet personer som slutat var totalt

2178

dvs. **6,41 %** av hela personalen.
År 2019: 2173/6,46 %

- Social- och hälsovårdsväsendet **7,42 %**
- Fostran och utbildning **5,39 %**
- Centralförvaltningen **7,13 %**
- Stadsmiljö **5,98 %**
- Kultur och fritid **5,38 %**

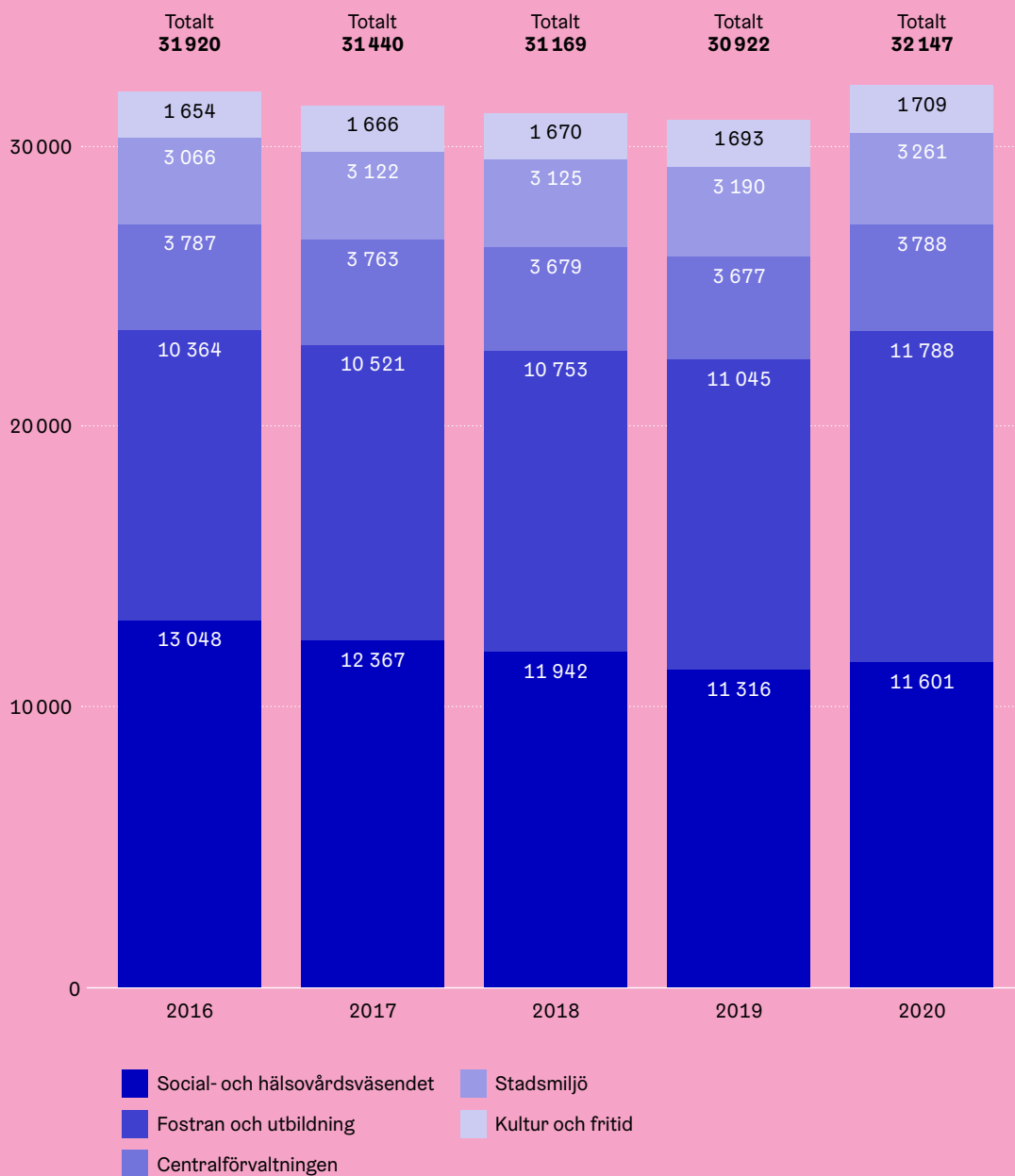
Ordinarie personal som uppnått åldern som berättigar till ålderspension



År 2021 går uppskattningsvis 538 personer i ålderspension. Mängden personal som uppnår åldern som berättigar till ålderspension förutspås från och med år 2022 stiga med ett par

hundra personer under de fyra följande åren. Från och med 2027 kommer antalet att stiga till uppemot 900 personer per år under de tre följande åren.

Årsverken



Antalet årsverken har ökat klart i takt med att personalmängden har ökat. Årsverken räknas genom att man subtraherar all annan frånvaro från den fast anställda och visstidsanställda

personalens anställningsdagar exklusive semesterdagar. Den erhållna siffran divideras med 260,7143.

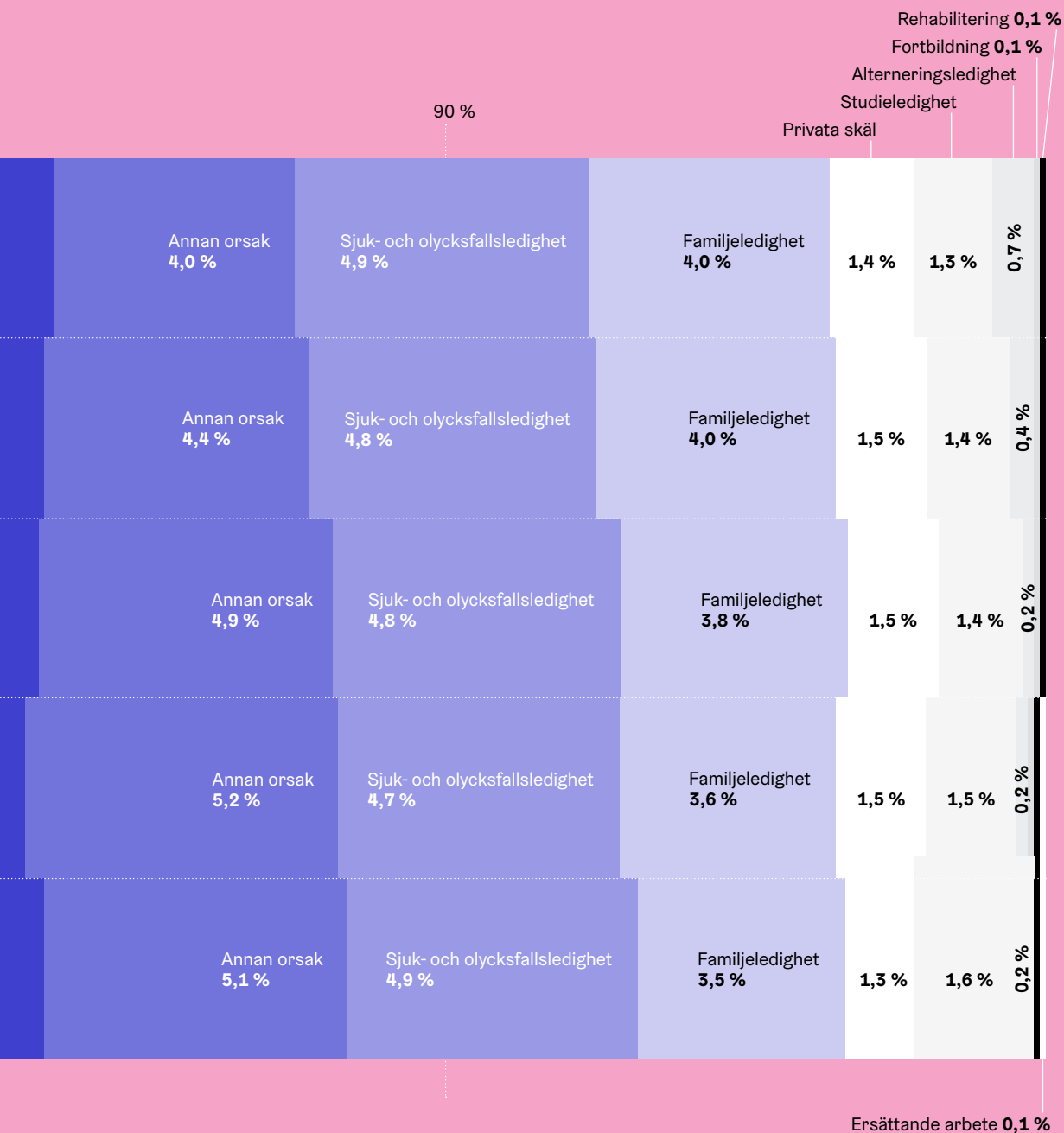
Fördelningen av total arbetstid

Fast anställda och visstidsanställda (inte lönesubventionerade)



Andelen utförd arbetstid ökade en aning. Ökningen beror på den minskade mängden semester och familjeledighet. Även av privata eller andra orsaker var man mer sällan borta från arbetet. På motsvarande sätt ökade frånvaron på grund av sjukdom eller olycksfall,

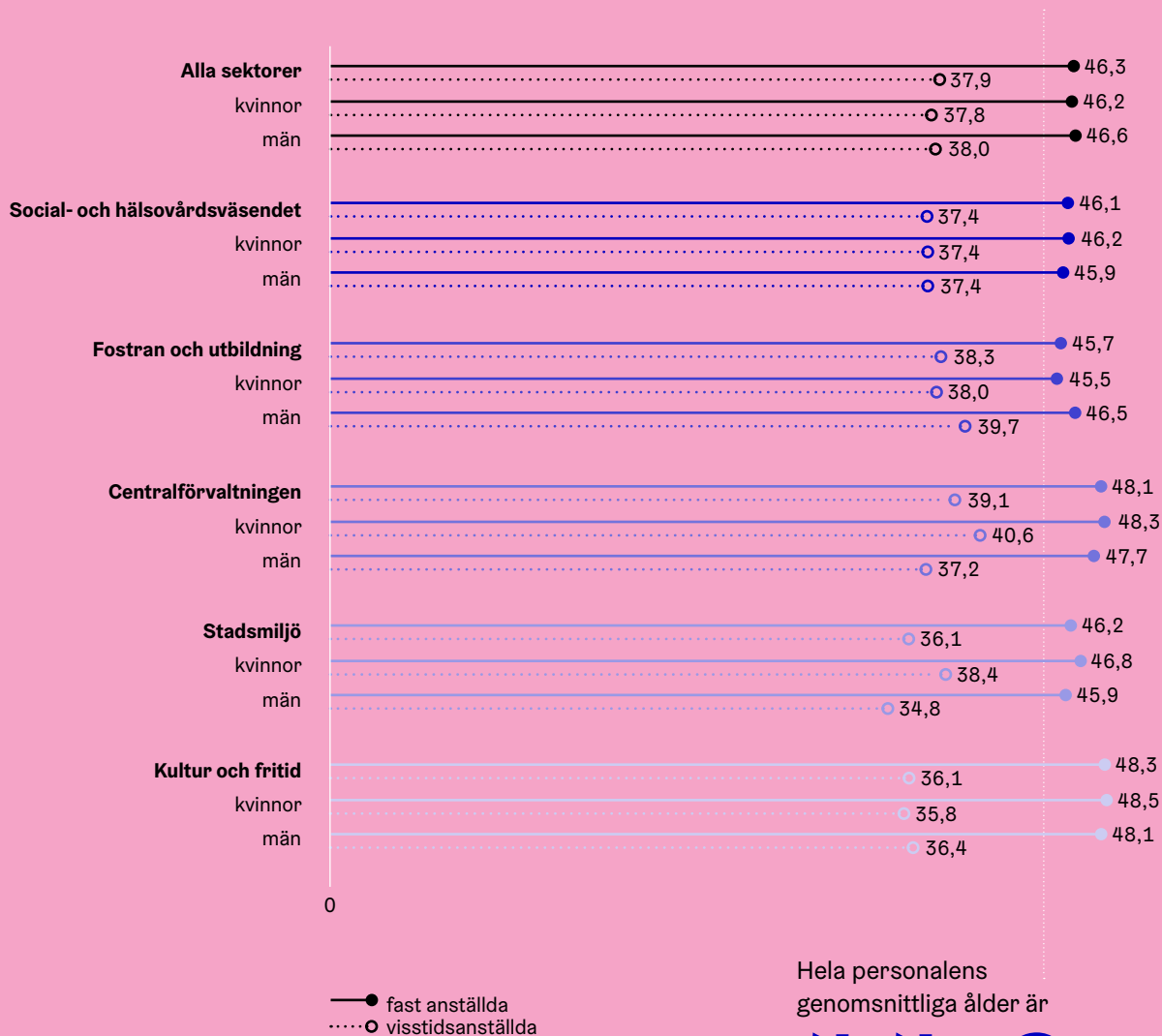
likaså andelen frånvaro på grund av studieledighet. Ersättande arbete statistikförs här som frånvaro från det egentliga arbetet, även om personen utför sitt eget arbete i lättare form genom ersättande arbete.



Personalens genomsnittliga ålder

Personalens genomsnittliga ålder har hållits på nästan samma nivå som under de fem föregående åren. År 2019 steg den genomsnittliga åldern en aning till 44,8 år och sjönk tillbaka till

44,6 år för år 2020. Den genomsnittliga åldern på de fast anställda är 46,3 och på de visstidsanställda 37,9. Kvinnorna är i genomsnitt lite yngre jämfört med männen.



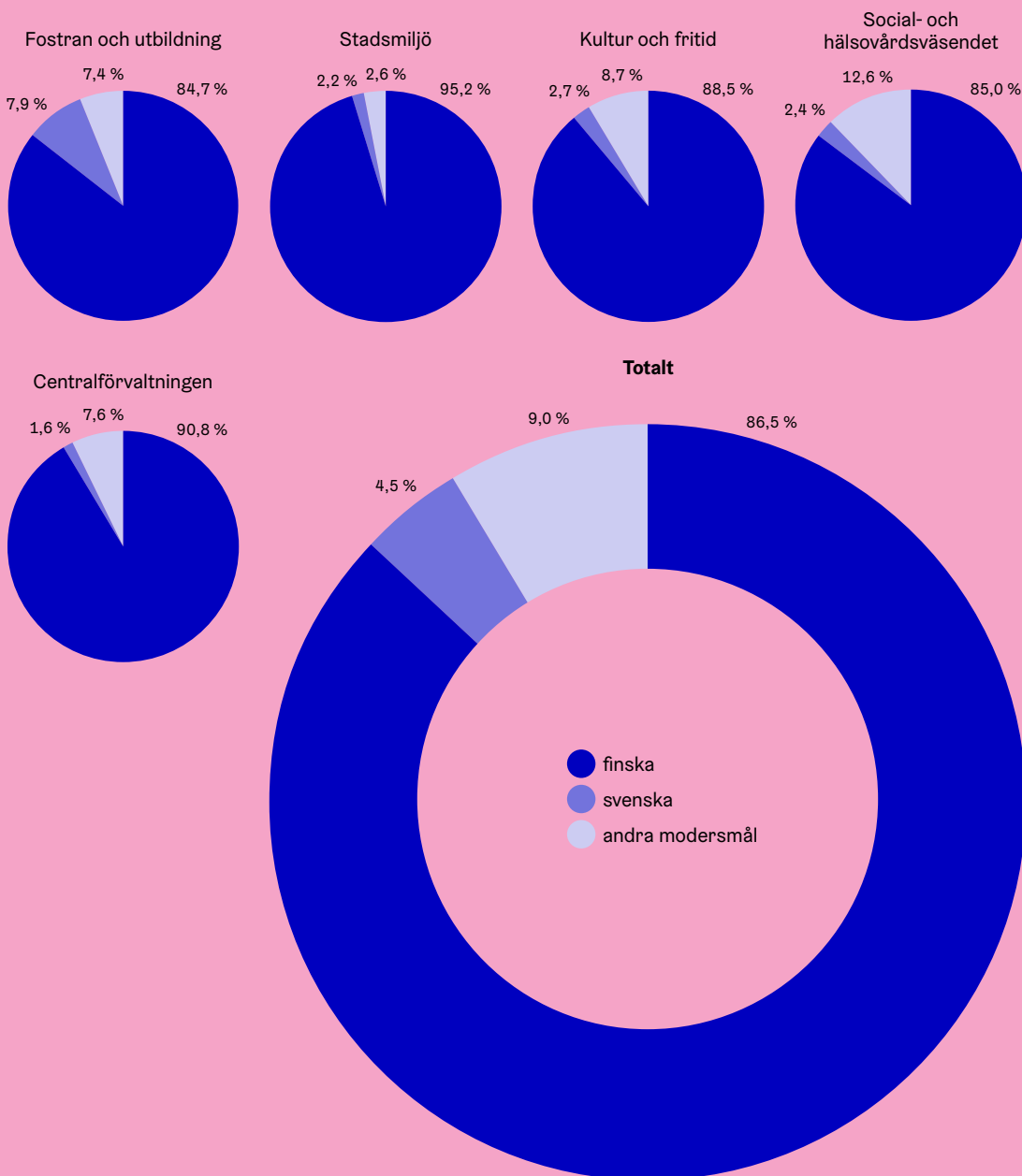
Hela personalens genomsnittliga ålder är

44,6 år.

Personalens modersmål

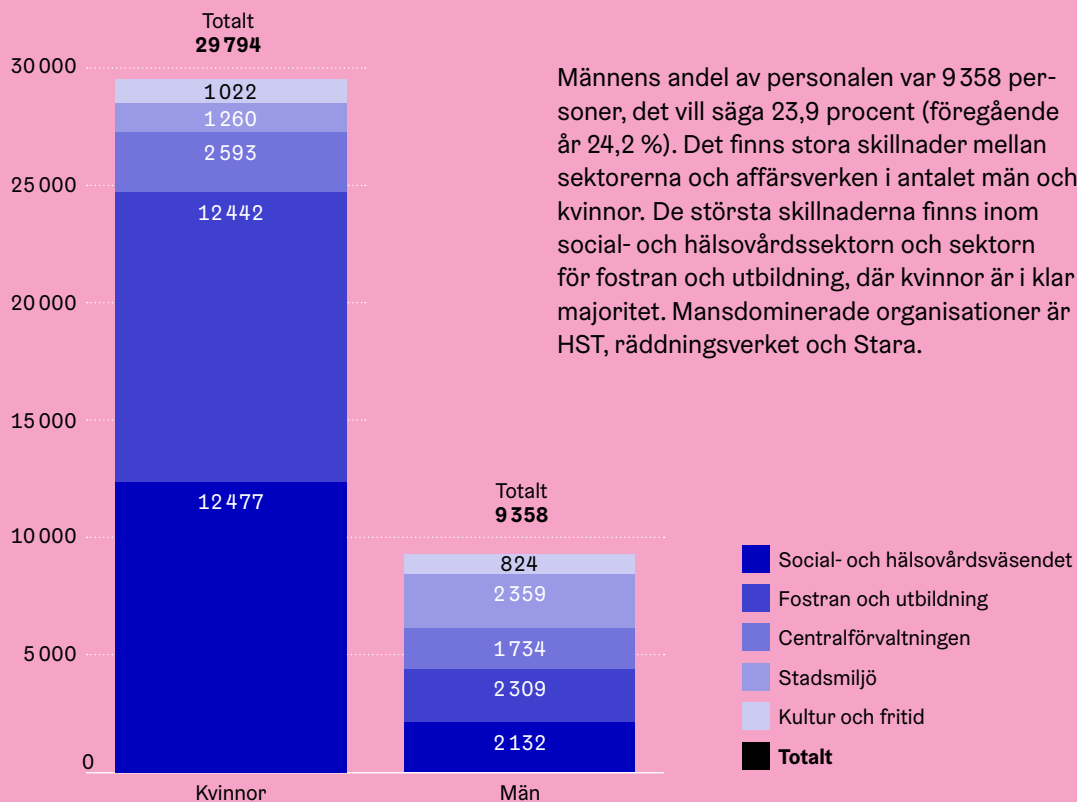
Av samtliga medarbetare med anställningsförhållande hade 9,0 procent ett annat språk än finska eller svenska som modersmål. Andelen medarbetare med ett främmande språk som modersmål steg med en halv procentenhet

från året innan. Bland sektorerna är andelen medarbetare med ett främmande språk som modersmål fortsättningsvis störst inom social- och hälsovårdssektorn, där andelen var 12,6 procent.

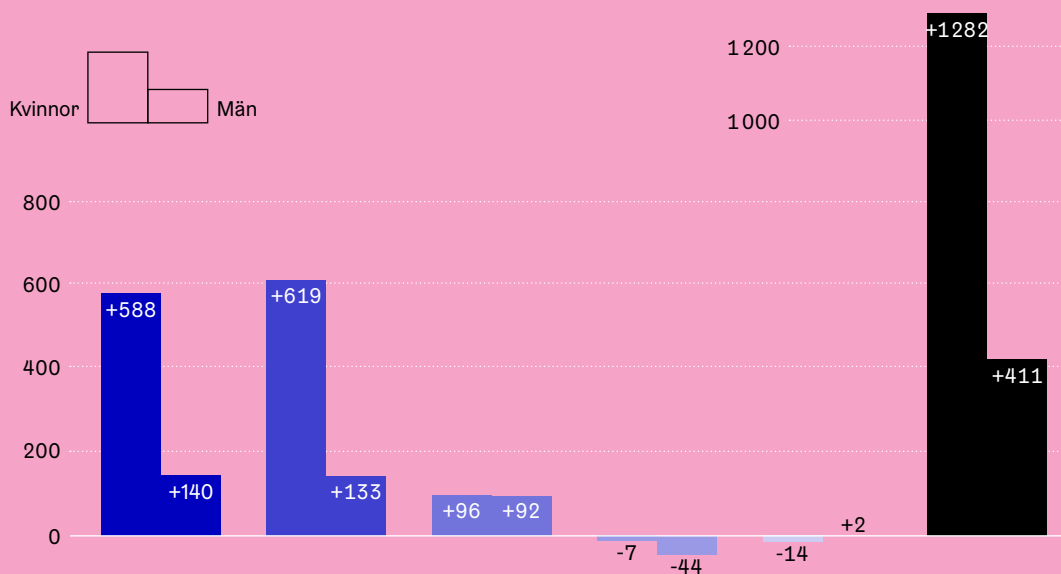


Personalens könsfördelning

Månads- och timavlönad personal (inte lönesubventionerade)

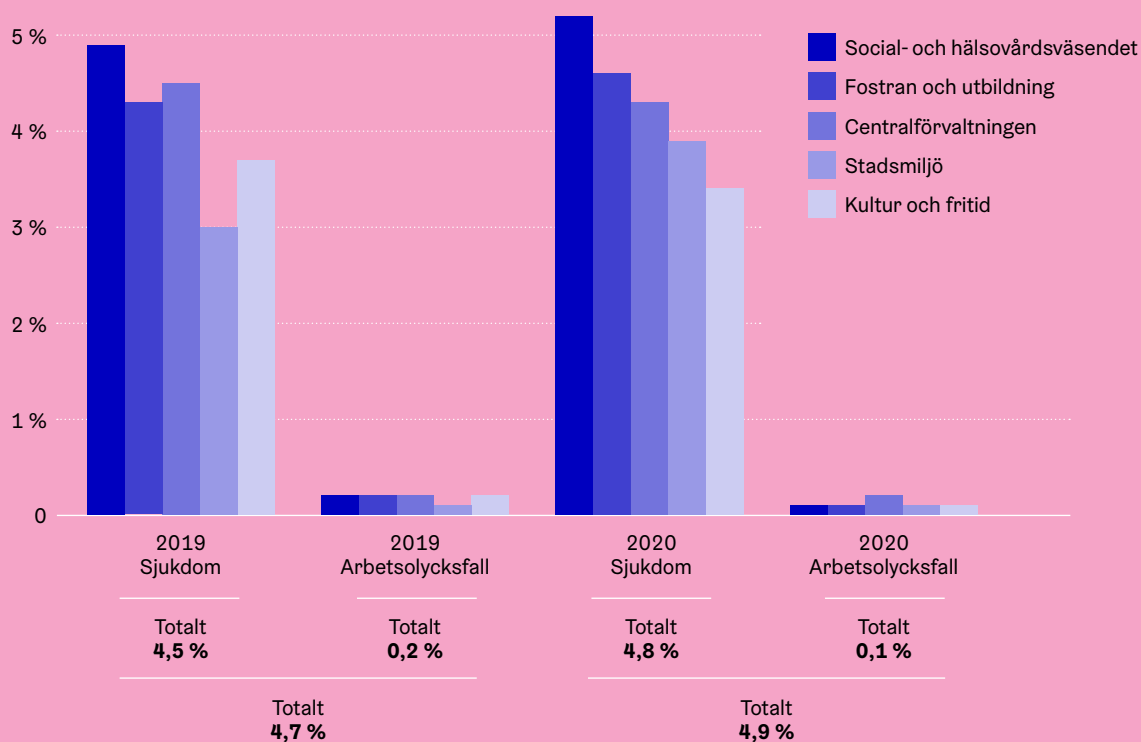


Förändring från 2019



Utvecklingen av sjuk- och olycksfallsfrånvaron

Fast anställda och visstidsanställda (inte lönesubventionerade)

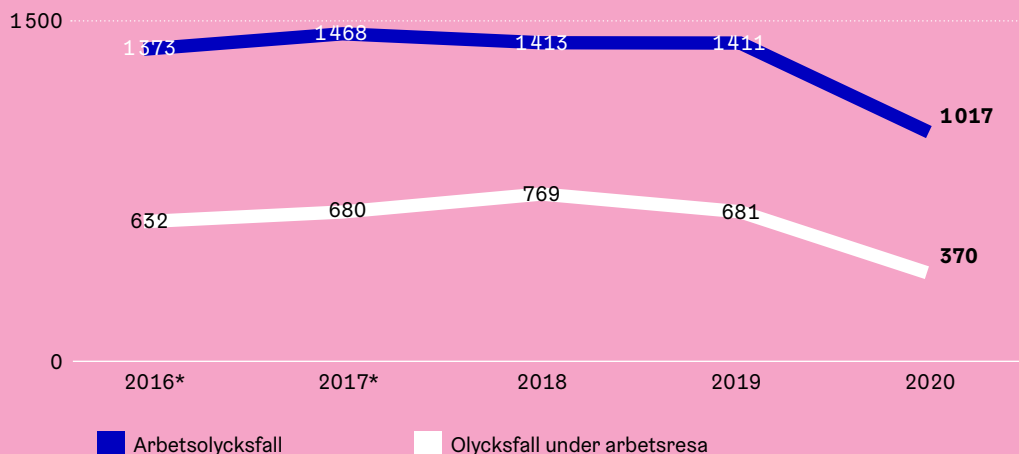


År 2020 steg andelen sjuk- och olycksfallsfrånvaro från 4,7 procent till 4,9 procent. Andelen frånvaro på grund av rehabilitering var fortsättningsvis 0,1 procent. Andelen arbetsolycksfall sjönk från 0,2 procent till 0,1 procent. I fråga om sjukfrånvaro syns en ökning i från-

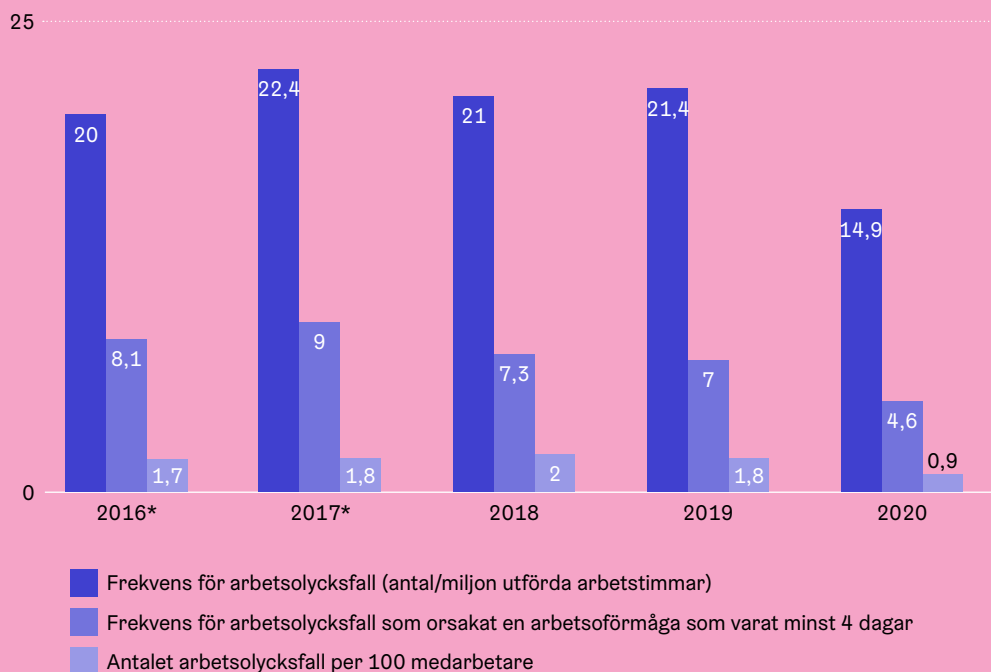
varoperioderna på 4–14 dagar, men när det gäller övriga perioder har mängden minskat. Det ökade distansarbetet och förändringarna i frånvaropraxis som coronaepidemin gett upphov till är sannolikt orsakerna till att procentandelarna sjunkit.

Ändring i arbetsolycksfall

Antalet arbetsolycksfall och deras utveckling 2016–2020



* Statistikföringsprinciperna för arbetsolycksfall ändrades för 2018, och siffrorna för åren 2016–2017 har uppdaterats så att de är jämförbara.



Mängden arbetsolycksfall minskade betydligt jämfört med de föregående åren. Den största faktorn som inverkat på den positiva förändringen var den stora ökningen av mängden

distansarbete. I och med distansarbetet minskade antalet fall och halkolyckor som inträffar på vägen till och från arbetet samt under arbetsdagen avsevärt.

Helsingfors stads personalrapport 2020

Utgivare

Helsingfors stad, stadskansliet
Statistikuppgifter om personalen: julkaisut.hel.fi/sv

Layout och informationsdesign

Merkitys

Språkdiräkt

Sanakanava

Fotografer

Jussi Hellsten: pärmen, s. 8, 24, 29, 30, 37, 43, 51–52

Laura Oja: s. 5, 13, 19, 41, 48

Tuomas Uusheimo: s. 11

Maiju Aho: s. 34, 45

Förfrågningar

outi.anttila@hel.fi

Tryck

NextPrint, 2021

Publikationsnummer

Helsingfors stads centralförvaltnings publikationer 2021:11

ISBN 978-952-331-912-7 (häftad)

ISBN 978-952-331-913-4 (PDF)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (häftad)

ISSN 2323-8135 (nätutgåva)

Helsingfors

**Helsingfors stad
Stadskansliet**

Norra Esplanaden 11–13
00170 Helsingfors
PB 1
00099 Helsingfors stad
Telefonväxel 09 310 1641

julkaisut.hel.fi/sv