

Personalrapport

2021



Helsinki

julkaisut.hel.fi/sv

Helsinki

- 4 Till läsaren
- 8 **ORK OCH ARBETSHÄLSA**
Mot det nya normala
- 12 Psykisk stress under undantagsperioden
- 15 Kompetensbankens verksamhet fortsatte
- 18 Ökat stöd till arbetshälsan
- 20 Arbetshälsa är en del av att leda vardagen
- 22 **UTBILDNING, COACHNING OCH LEDARSKAP**
Ett gott ledarskap främjar en fungerande service
- 26 HR-Näkymä som stöd för ledarskapet
- 29 HR-experternas kompetens stärks
- 30 Energi genom elärande
- 31 Många goda skäl att utveckla introduktionen
- 32 **REKRYTERING**
Ännu kraftigare tag mot arbetskraftsbristen
- 35 Bekanta de unga med arbete i staden
- 37 Personalplaneringen förnyades
- 38 Rekryteringen utvecklas med
upphandlingar och samarbetspartner
- 41 Banbrytare för ett mångsidigt arbetsliv
- 44 **LÖNER OCH BELÖNINGAR**
Digitalisering som hjälp vid arvoden
- 50 **KORTFATTAD INFORMATION**
Sohä och Stara
- 52 Statistik

Till läsaren

Vårt mål är att underlätta orienteringen mot nya karriärer.

Under 2021 fokuserade vi på tre strategiska och stora personalteman, som var ledarskap och arbetshälsa, tillgång på personal samt digitalisering som verktyg för nyttjande av personalens potential och karriärrotation.

Vi startade året med att ta i bruk ledarskapets hörnstenar som är visionsförmåga, entusiasm, linearitet och verkställande förmåga. De ligger även till grund för chefernas framgångssamtal.

Vi utvecklade även chefscoachningen och introduktionen för nya chefer.

Ett viktigt mål med framgångs- och kvartssamtalen är att möjliggöra personalens framgång och arbetsflyt. Cheferna och personalen fick även en handbok om arbetsflyt. I den samlade vi handlingssätt som är gemensamma för staden för att främja detta.

Vi har ännu inte blivit av med coronaviruset, även om vaccineringsen har gett oss hopp om att övervinna epidemin. Särskilt inom social- och hälsovårdens uppdrag samt sektorn för fostran och utbildning ökade belastningen under coronan.

Även belastningen på distansarbetare har ökat: deras arbetsdagar saknar variation eftersom kalendern är full av ensidiga virtuella möten. Den ökade belastningen återspeglades även i vår senaste personalenkät Fiilari.

Vi vill stödja personalens hälsa och ork systematiskt och med en låg tröskel. Arbetshälsan har lagts till som en del av våra framgångssamtal. Varje medarbetare ska ges möjlighet till samtal med chefen om arbetets olika delar och om till exempel prioriteringen av arbetsuppgifter. Å andra sidan ska cheferna även våga ta upp svåra frågor under samtalet – och kunna göra detta med respekt för medarbetaren.

Vi vill stärka en omsorgskultur där frågor tas upp innan de växer till större problem.



Kompetensbristen inom social- och hälsovården samt småbarnspedagogikens verksamhet har inte minskat. Tillgången på personal har lyfts fram som en av tyngdpunkterna i vår nya stadsstrategi. Även en ny ledningsgrupp söker lösningar på kompetensbristen.

Vi använder oss av åtskilliga metoder som läroavtal och examensinriktad fortbildning alltmer systematiskt.

Målet är att styra medarbetare från vår egen personal till bristsektorer. Vi fick goda erfarenheter från medarbetare som bytte uppdrag via kompetensbanken som skapades under coronakrisen. Vårt mål är att skapa mekanismer som gör det enklare att orientera sig mot en ny yrkeskarriär.

Vi bygger ut digitaliseringen ännu mer systematiskt även för att stödja personalförvaltningen. Tack vare det nya lönesystemet startar en ny era för oss, och vi kommer att ha en tydlig plan för hur digitaliseringen av personalprocesserna utvecklas härnäst.

Bland annat tillgängliggör vi mer effektiva och mobila verktyg till chefernas och personalens förfogande. Med hjälp av dem förbättrar vi insynen och ett kunskapsbaserat beslutsfattande.

Ett kunskapsbaserat ledarskap hjälper oss att utnyttja personalens kompetens och potential på ännu bättre sätt. Projektet med det nya HR-systemet som håller på att tas fram underlättar chefernas belastning då arbetsmetoderna effektiviseras.

Som stadens arbetsgivare vill vi erbjuda vår personal ledarskap av hög kvalitet och försäkra oss om att alla har möjlighet att lyckas i sitt arbete och uppleva en ökad kontroll över arbetet. Vi stöder cheferna för att de ska orka och lyckas i sina uppdrag även under exceptionella tider.

Nina Gros
personalchef

39 255 med- arbetare

Special-
assistent
300

Klass-
lärare
1 528

Grundskol-
elektor
697

Special-
klass-
lärare
364

Timlärare
689

Primärs-
kötare
315

Hand-
ledare
1 124

Vi har flest anställda
inom sektorn för
fostran och utbildning.

Hälso-
central-
läkare
442

Gymnasie-
lektor
337

Skolgångs-
assistent
538

Sjukskötare
1 976

Heltidsanställda
timlärare
940

Lektor
327

Socialhand-
ledare
806

Närvårdare
3 271

Barnskötare inom
småbarnspedagogik
2 977

Mat-
service-
anställd
366

Social-
arbetare
681

Lärare inom
småbarnspedagogik
2 515

Hälsovårdare
890

Brandman
321

Tands-
kötare
372

Mat-
service-
ansvarig
386

Byråsek-
reterare
272

Ungdoms-
ledare
278

Psykolog
293



ORK OCH ARBETSHÄLSA

Mot det nya normala

Vi har ett eget program för hur vi ska återhämta oss från coronaepidemin. Med dess hjälp tryggar vi genomförandet av stadsstrategin och återhämtningen efter krisen.

Coronatiden utmanade hela stadens organisation och berörde på ett eller annat sätt alla som arbetar för staden. Fastän önskan var att efter undantagsförhållandena återgå till en mer stabil vardag vad gäller arbetslivet, var tillståndet i slutet av året det samma som föregående år.

Den förlängda coronatiden gjorde även att skillnaderna mellan arbetena som staden erbjuder synliggjordes tydligare. Där det mesta arbetet tidigare utförts på arbetsplatserna, tog en del av personalen arbetet hem. Andra däremot fortsatte sitt arbete på arbetsplatserna under krävande undantagsförhållanden.

Utvecklingen syntes i personalens arbetshälsa. En del av personalen mårde bättre än tidigare, en del sämre.

Multilokalitetsmodellen

Med fokus började vi förbereda oss inför framtiden och tog till oss coronatidens bästa lärdomar som en del av framtidens arbetskultur.

En av dessa är modellen för multilokalt arbete. I juni implementerade Helsingfors stad riktlinjerna för det nya multilokala arbetet. I framtiden bestäms arbetsplatsen efter arbetsuppgifterna enligt riktlinjerna. I ett arbete är det ett klassrum, i ett annat en hälsocentral och i ett tredje kan det ibland vara hemmet, ibland kontoret.

Det nya programmet påverkar de personalgrupper mest som arbetade på distans under coronapandemin.

Efter coronatiden bestämmer arbetsgemenskaperna, ledda av cheferna, de tidpunkter då alla träffas fysiskt i närarbete. Baserat på detta kan individerna själva bestämma, inom vissa gemensamma ramar, var de arbetar och när.

Gemensamma regler för multilokalt arbete hann vi fundera över under några månader på hösten, före den nya rekommendationen om distansarbete.

Gemensamma diskussioner och överenskomna arbetssätt skapar en utmärkt grund inför framtiden.

Tre teman för återhämtningen

Staden utarbetade ett omfattande återhämtningsprogram för tiden efter coronaepidemin. Med dess hjälp vill vi trygga implementeringen av stadsstrategin och återhämtningen efter krisen. Återhämtningsprogrammet består av tre teman som är stadsbornas delaktighet och förtroende, främja företag och entreprenörskap samt en förnyad och hållbar stadsorganisation.

Det sistnämnda, det vill säga en förnyad och hållbar stadsorganisation, fokuserar på en ekonomi i balans och på stadens anställda och deras arbeten.

Återhämtningsprogrammet



Vi tog fram egna åtgärdsplaner för varje tema som vi följde noggrant under året. Stadens HR-nätverk (sektoreernas och affärsverkens personalförvaltningar som leds av stadskansliets personalavdelning) skapade HR-målen för återhämtningen som sammanfattas i fyra huvudpunkter:

- 1.** Helsingfors stad är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder mångsidiga karriärvägar för nuvarande och framtida medarbetare. Personalen förbinder sig till staden och cheferna uppmuntrar till omflyttningar mellan verksamheter och enheter så att vi kan säkra effektivare service och vardag till våra kunder.
- 2.** Cheferna ansvarar för personalens hälsa och framgång i arbetet. Staden och ledningen skapar förutsättningar för ett framgångsrikt ledarskap. Personalen får stöd i att upprätthålla och utveckla arbetshälsan.
- 3.** Stadens arbetskultur och kompetensutveckling stöder samarbetsförmågan och förmågan att nätverka samt multilokala arbetssätt. Personalens digitala kompetens stärks och förverkligandet av samhörighet stöds oavsett arbetsplats.
- 4.** Staden förbereder digitaliseringen av HR och ett mer systematiskt HR-databaserat ledarskap som stöder produktionen av stadens tjänster och arbetsflytet.

Utöver dessa fyra mål skapade vi exakta åtgärder som vi drev framåt i personalförvaltningen under hela året.

HR-mål för personalens återhämtning

1

Stadens karriärvägar lockar. Personalens tillgänglighet och mobilitet säkrar effektivare service och vardag till våra kunder.

2

Cheferna ansvarar för personalens hälsa och framgång. Staden och ledningen skapar förutsättningarna.

3

Stadens arbetskultur och personalens kompetens stöder ett multilokalt arbetssätt och samarbete.

4

HR:s digitalisering och kunskapsledning stöder produktionen av stadens tjänster och arbetsflytet.



Psykisk stress under undantagsperioden

Andra året i rad hade vi ett undantagsår och detta syntes hos Företagshälsan Helsingfors genom personalens försämrade återhämtning och utmattning särskilt i de yngre åldersgrupperna.

– Det var helt tydligt att vi redan var inne på ett andra undantagsår, beskriver **Ritva Teerimäki**, enhetschef för Företagshälsan Helsingfors.

Våren var en tuff tid av coronarestriktioner och i mars förväntade vi oss en överbelastning av vårdkapaciteten.

Kontakterna med arbetarskyddet och främst HR var frekventa. Anvisningarna för att skydda personalen behövde uppdateras i takt med coronan.

I slutet av våren började situationen lätta upp och ännu i augusti var stämningen hoppfull i och med vaccinationerna. En coronaexit såg ut att stå för dörren och företagshälsovården började minska vårdkedjan som coronan orsakat. Samtidigt ville vi börja beta av vårdskulden som skapats under epidemin.

Under hösten blev det tyvärr tydligt att coronan inte hade försvunnit någonstans. I företagshälsovården blev vi tvungna att prioritera ännu noggrannare vilka uppgifter vi först måste ta hand om.

– Vi kan dock glädja oss åt att kundnöjdheten höll en hög nivå, trots ett undantagsår med ökad efterfrågan på service.

Psykisk ohälsa främst bland unga

Redan före coronan ökade sjukfrånvaron på grund av psykisk ohälsa inte bara i staden utan generellt i Finland. Detta skedde särskilt i yngre åldersgrupper.

År 2020 påbörjade Företagshälsan en undersökning tillsammans med Arbetshälsoinstitutet där de strävar efter att reda ut vad de ungas psykiska ohälsa beror på, vad det är som tär på deras krafter.

Antagandet är att sjukfrånvaron även handlar om annat än bara sjukdom.

Handlar det till exempel om frågor kring yrkesidentitet eller har utbildningarna förändrats så att de inte längre förbereder de studerande för praktiskt arbete såsom tidigare? funderar Teerimäki.

Resultaten av utredningen färdigställs under 2023.

Chefernas belastning har fortsatt öka. För att stödja dem har Företagshälsan utvecklat en ny metod där cheferna kontaktas aktivt för att fråga dem om de behöver hjälp.

– Vi har fått god respons på vår metod.

Av personalgrupperna var det återigen de yrkesverksamma inom social- och hälsovården som var särskilt ansatta då deras arbetsmängd fortsatte öka.

En del av dem som arbetade på distans upplevde det positivt medan andra kände sig stressade av långa utdragna arbetsdagar med Teams-möten.

Inom företagshälsovården har vi sett att möjligheterna till återhämtning snävats åt. Distansarbetet innebär intensivt sittande från morgon till kväll och exempelvis möjligheterna att utöva sina hobbyer har minskat eller uteblivit helt. Resurserna har minskat.



De oroliga tiderna berörde även dem vilkas arbete minskade på grund av restriktionerna eller till och med tillfälligt avstannade helt. För en del gick omplaceringen till andra uppgifter smidigt medan andra upplevde stress på grund av en ny arbetsvardag.

Vid årets slut visste vi väldigt lite om den nya virusvarianten omikron.

Alltmer digitaliserat

Teerimäki är glad över att utvecklingen av den digitala servicen fortskred planenligt trots allt. Utvecklingsplanen är ambitiös och enligt den ska alla företagshälsovårdens kärnprocesser digitaliseras.

Företagshälsan använder sig redan nu av digitalisering, bland annat i anvisningarna om sjukskrivning. Även hälsoundersökningen vid anställning blir elektronisk, likaså processen för ett flertal lagstadgade yrkestillstånd.

Företagshälsovårdens digitalisering sker delvis i samband med uppdateringen av HR-systemet.

Vid årsslutet var Företagshälsan Helsingfors framtid ännu öppen på grund av att upphandling av företagshälsovårdens affärsverk fanns registrerat i budgetförslaget. Stadsfullmäktige ska behandla utkontrakteringen under våren 2022.

Under 2021 sjönk frånvaron på grund av sjukdom, arbetsolycksfall och rehabilitering från 4,9 procent till 4,8 procent. Andelen frånvaron på grund av arbetsolycksfall och rehabilitering ökade något, men andelen sjukfrånvaron minskade jämfört med föregående år.

Simo Sajama har återgått till det egna arbetet på Savoyteatern.



Kompetensbankens verksamhet fortsatte

Under coronaepidemin har särskilt social- och hälsovården behövt hjälp under kortare perioder, och vår personal arbetade även med kommunvalet under undantagstiden.

Simo Sajama belysningsarbetare på Savoyteatern, arbetade med något helt annat än de egna arbetsuppgifterna under coronatiden. När föreställningarna på Savoy stoppades på grund av det förvärrade coronaläget, började man söka nya tillfälliga arbetsuppgifter till personalen.

– Jag visste inte i förväg vilket slags arbete jag skulle hamna i men jag kände mig entusiastisk, berättar Sajama.

Hans arbetsplats byttes från Savoy till Cirkelhuset i Berghäll där hans uppdrag blev smittspårning. Först fick han utbildning och sedan startade ett tremånadersuppdrag.

– Jag behövde lära mig hantera speciellt social- och hälsovårdens datorprogram. Självt arbetar jag inte med någon PC utanmed ljusbord. I början var jag nervös över om en sådan här sextioåring fixar allt nytt, men jag tror jag klarade mig hyfsat bra.

Till Sajamas arbete hörde att ringa till smittade personer och försöka reda ut så noggrant som möjligt vilka de eventuellt kan ha exponerat för smitta. Han berättar att 95 procent var mycket behjälpliga och ville hjälpa smittspårningen. Med ett fåtal var det svårare.

– Det uppstod en del språkförbistringar, men även detta sköttes väl. Bland smittspå-

rarna fanns ett team där hjälp med olika kulturer kunde fås.

Sajama berömmar smittspårargänget som plockats in från olika sektorer. Trots att alla kom från helt andra arbeten klagade ingen över att arbetsuppgifterna plötsligt ändrats. Tvärtom. Utöver Sajama fanns även andra som var tacksamma över att staden inte sade upp dem utan ordnade annat arbete när det egna stoppades.

– Social- och hälsovårdens personalledning var fantastiskt. Som chefer hade vi bland annat avdelningsskötare, verkligen vänliga och trevliga typer. De var empatiska och förstod våra helt olika bakgrunder.

”Vi var tacksamma över att staden inte sade upp oss utan ordnade annat arbete när det egna stoppades.”

Speciellt i smittspårningen och på coronavaccinationsställena behöves mer personal.

Kompetensbanken koordinerar omplaceringar

Vi grundade kompetensbanken redan förra året och dess verksamhet fortsatte att koordinera personalomplaceringar över affärsverken. Kompetensbankens verksamhet fortsatte framför allt under januari–juni.

Efter sommaren minskade antalet personalomplaceringar och på hösten genomfördes endast något tiotal.

Behov av personal fanns inom social- och hälsovården och särskilt inom dess epidemiologiska verksamhet för smittspårning och på coronavaccinationsställena.

Det kortvariga men till omfattningen stora resursbehovet berodde även på reservpersonalen till kommunvalet. Via kompetensbanken förmedlade vi medarbetare även för andra resursbehov.

I antal räknat var det flest omplaceringar från kultur- och fritidssektorn.

Att hitta personer att omplacera blev allt svårare under året eftersom stora delar av stadens serviceverksamhet fortsatte som vanligt och att lösgöra sig från de egna uppgifterna var inte helt lätt.

Ändamålsenliga omplaceringar

Vi samlade in respons om kompetensbankens verksamhet från medarbetare, deras chefer och HR-nätverket. Baserat på responsen ansågs omplaceringarna ändamålsenliga.

Majoriteten av de omplacerade upplevde de nya arbetsuppgifterna som en positiv möjlighet. Som utvecklingsobjekt identifierades bland annat kommunikationen vid själva omplaceringen samt introduktionen till det nya arbetet.

Som frivillig i kommunvalet

Ekonomiplaneraren **Pipsa Hartikainen** berättar att hon redan under en tid funderat på frivilligarbete inom äldreården. När staden under vårens kommunval letade efter frivilligarbetare för att hjälpa till vid hemröstningen, anmälde hon sig.

– Jag ser det som mycket viktigt att människor som inte kan ta sig till röstningsställena kan rösta hemma. Det är förträffligt att vi kan erbjuda dem denna möjlighet.

Under coronatiden kunde även de som var satta i karantän rösta hemifrån. Under normala förhållanden är hemröstning till för dem med begränsad rörelse- eller funktionsförmåga.

Hartikainen berättar att på valdagen samlades hon och andra frivilliga i Tölö Sporthall där de blev indelade i par. Paret fick listor med uppgifter om de som skulle rösta hemma.

Hartikainen och hennes par hade ett tiotal hem att besöka med schemalagda tider för när de förväntades vara på varje adress.

De hemröstande fick kandidatlistor och valsedlar. När den röstande hade skrivit sitt nummer, vek han eller hon sedeln på mitten. Sedeln stämplades och förslöts i ett kuvert.

– Det var en väldigt trevlig erfarenhet och vi fick ett gott bemötande. Kandidaterna hade valts i förväg och en del av de röstande hade klätt upp sig för att de såg röstningen som så viktig.

Efter en dagsrunda fördes röstningskuverten till Sporthallen.

– Det var nervöst inför valdagen men efteråt infann sig känslan av att ha utfört något bra.

Personalöverföringar 2021

	Interna överföringar	Överföringar mellan sektorer	Överföringar till kommunvalet
HST	0	8	0
Kansliet	0	13	26
Fostran och utbildning	18	28	18
Stadsmiljö	0	8	23
Servicecentralen Helsingfors	4	4	1
Kultur och fritid	48	143	21
Social- och hälsovårdssektorn	207	0	0
Stara	0	1	0
Totalt	277	205	89

Observationer

- Inom social- och hälsovården har 84 omplaceringar från 2020 förlängts.
- Mellan sektorerna har 28 omplaceringar, som inte finns med i tabellerna, förlängts.
- Utöver dessa har även annan intern omorganisation av arbetsuppgifter genomförts utan några förvaltningsmässiga omplaceringsbeslut. Dessa överenskommelser har ingåtts genom andra arbetsledningsbestämmelser.



Ökat stöd till arbetshälsan

Vi är nöjda med vårt arbete och vi kan rekommendera staden som arbetsgivare. Upplevelsen av stress har dock ökat. Arbetsgemenskapernas styrka är en kultur präglad av hjälpsamhet och uppskattning. Det här säger resultaten från den senaste Fiilari-enkäten.

Stadens nya personalenkät Fiilari har uppföljningsfrågor från Kommun10- och Reform tempo-enkäterna men innehåller även helt nya ämnesområden och frågor.

Allt som allt innehåller Fiilari ungefär 60 frågor indelade i fyra olika huvudteman, vilka är det egna arbetet, arbetsgemenskapen, ledarskapet och framtiden.

I fortsättningen genomförs Fiilari ojämnt år och Kommun10 jämna år.

Självständigt arbete

Enligt resultaten i Fiilari är stadens personal nöjd med det egna arbetet och rekommenderar staden som arbetsgivare.

Vårt rekommendationsindex steg med två procentenheter mellan 2020 och 2021 och staden rekommenderas nu av 82 procent av alla som svarade.

Personalen upplever att kompetensen är hög. Medarbetarna kan använda sina styrkor i arbetet och arbeta självständigt. Generellt är de nöjda med sin närmaste chef och samarbetet med honom eller henne. Arbetsgemenskapernas styrka är en kultur präglad av hjälpsamhet och uppskattning.

Dålig återhämtning efter arbetet

Enligt resultaten är personalens arbetshälsa den största utmaningen. Även om den upplevda arbetsförmågan endast sjunkit lite jämfört med året innan, är återhämtningen efter arbetet dålig och stressen har ökat.

Samma slags utmaningar gällande arbetshälsa sågs genom hela stadsorganisationen, men främst bland de verksamma inom social- och hälsovården samt fostran och utbildning.

Kärnan i de kommande årens utveckling är fokus på att stödja personalens arbetshälsa och återhämtning efter undantagstiden.

Cheferna stöder medarbetarna

Cheferna fick ta del av responsen från Fiilari-enkäten om hur personalen ser på deras ledarskap med hjälp av de fyra hörnstenarna. Hörnstenarna är visionsförmåga, entusiasm, linearitet och verkställande förmåga.

Enligt resultaten i Fiilari-enkäten hör den närmaste chefs arbete och dennes ledning och coachning fortfarande till stadens styrkor. Personalen upplever att cheferna erbjuder sitt stöd och ger möjligheter till att lyckas i arbetet.



Dock fanns önskemål om att få mer respons från cheferna och insyn i vad som kommer att ske framåt i tiden. På grund av coronaepidemin har framtiden inom flera delar av organisationen sett ut att vara höljt i dimma. Den nya stadsstrategin erbjuder trots allt en utmärkt ram med hjälp av vilken cheferna kan börja skapa nya framtidsvisioner nu när coronatiden viker undan.

Cheferna har stöd av framgångssamtalen, som enligt Fiilari-resultaten är en utmärkt hjälp för att skapa framtidsvisioner.

För HR och cheferna höll vi runt 20 tematillfällen med servicestigar om att föra uppskattande samtal på tal och om arbetsflyt.

Webbinariet Arvostava vuorovaikutus (uppskattande interaktion) riktades till hela personalen.



Framgångssamtalen förnyades

Helsingfors stads gemensamma hörnstenar för ledarskap skapades 2020.

Sedan dess har vi kunnat koncentrera oss på att förankra hörnstenarna som en del av vardagen.

Vi har lyft fram hörnstenarna som en betydande del av coachningen av chefer samt bedömningen av deras arbetsprestationer.

Baserat på hörnstenarna för det goda ledarskapet i staden uppdaterade vi innehållet i chefernas framgångssamtal. I samtalen med cheferna betonas hur cheferna främjar verkställandet av strategin.

Av ledarskapets hörnstenar bedöms exempelvis hur framgångsrikt

ledarskapet varit gällande verkställandet ur olika perspektiv, såsom kundernas och ekonomins perspektiv samt perspektivet för förnyelse och personalupplevelse (Fiilari-enkätens resultat).

Baserat på chefernas framgångssamtal ordnade vi flera öppna och sektorspecifika tematillfällen. Sektorerna fick även tillgång till materialet i webinarier.

Projektet med arbetsflyt resulterade i handboken Kun työ ei suju (När arbetet inte fungerar) till cheferna. Arbetsflytet synliggjordes både i framgångssamtalen och vid separata tematillfällen.



Arbetshälsa är en del av att leda vardagen

Vi förtydligade rutinerna för ledning av arbetshälsan, stärkte chefernas kompetens och tog fram nya lösningar som stöd för personlig hälsa.

Vi fortsatte vårt projekt för ledning av arbetshälsan som vi påbörjade hösten 2020. Dess mål är att definiera enhetliga metoder för ledning av arbetshälsa på stadsnivå.

Ledning av arbetshälsan är ingen separat verksamhet utan en del av god ledning i vardagen, ledning av framgång, där den närmaste chefen och medarbetaren har en betydande roll.

Det är viktigt med gemensamma metoder och processer som stöd för det goda ledarskapet samt att alla har en tydlig uppfattning om sin egen roll och sitt ansvar.

Som hjälp för att skapa gemensamma rutiner har vi sammanställt ett utkast av modellen för ledning av arbetshälsan. Vi fortsätter att utveckla den här gemensamma

rutinen och kommer att börja använda den under de kommande åren.

Coaching stöder arbetshälsan

Vi stärkte chefernas kompetens i ledning av arbetshälsan genom att ta fram en handbok som främjar arbetsflyt. Chefernas kompetens gällande respektfulla samtal om arbetsflyt utvecklades tack vare tematillfällena om att föra uppskattande samtal på tal.

Alla medarbetare har även själva möjlighet att påverka den egna hälsan och arbetsförmågan. Som stöd för att ta eget ansvar för sin hälsa startade vi en ny form av nätbaserad pilotcoaching med målet att stärka hälsovanor i vardagen och arbetsförmågan.

Temana för coachingen Hyvinvoiva Stadi är en aktiv vardag, hälsa med hjälp av kosten och ett välmående sinne. Den sex månader långa coachingen genomförs av Företagshälsan Helsingfors och Liikkuva Suomi. Via en webbapplikation får deltagarna material, inspiration, stöd och uppmuntran av nätverket för att ta eget ansvar för sin hälsa.

Utöver detta träffar företagshälsovårdens ansvariga coacher deltagarna i både

grupp och enskilt och stöder dem att nå de personliga hälsomålen.

Coachningsgrupper finns för både medarbetare och chefer. Pilotcoachningen fortsätter under 2022 och därefter får vi se vilka effekter coachningen har gett.

Missbruks- och beroendeprogrammet utvidgades

Vi uppdaterade missbruks- och beroendeprogrammet för stadens medarbetare så att det överensstämmer med social- och hälsoministeriets nationella strategi.

Programmet stärker Helsingforsandan: vi vill ta hand om medarbetarna och erbjuda möjlighet att tillfriskna från beroende utan att anställningen tar skada.

I första hand sker detta genom ingripande med låg tröskel och en erbjudan om hjälp och stöd. En lägeskartläggning utförs alltid av arbetshälsan

som i första hand vägleder och hjälper till att förstå situationen samt vid behov vägleda vidare till andra hjälpinstanser genom en vård- och rehabiliteringsplan.

Förutom beroenden på grund av alkohol, droger och läkemedel omfattar missbruks- och beroendeprogrammet även spel- och internetmissbruk. Programmet beaktar även nikotin- och e-cigarettberoende.

Målet är en trygg arbets- och besöksmiljö för stadens medarbetare och besökare.

Nytt program för psykiskt välbefinnande

Under hösten skapade vi ett nytt program för psykiskt välbefinnande för den nya strategiperioden. Med i utformandet av programmet fanns de olika sektorerna och affärsverken, företagshälsan, arbetarskyddet och personalverksamheterna.

Programmets huvudteman är ledning av arbetshälsan som en del av ledning av framgång och främjandet av psykiskt välbefinnande.

Programmet innehåller även ett lagstadgat handlingsprogram för arbetarskyddet. Baserat på programmet på stadsnivå utarbetade sektorerna och affärsverken egna arbetshälsoplaner.



Arbetarskyddsfullmäktige för en ny mandatperiod

Under hösten anordnade vi arbetarskyddsval i samarbete med personalorganisationer och arbetsgivare. I arbetarskyddsvalet valdes ordinarie och vice arbetarskyddsfullmäktige för sektorerna, affärsverken och ämbetsverken för 2022–2025.

Arbetarskyddsfullmäktige representerar personalen i arbetarskyddsfrågor och utvecklar ett säkert och hälsosamt arbete tillsammans med arbetsgivaren.

Alla medarbetare och chefer kan kandidera i valet. I områden där det fanns fler än en kandidat anordnades elektronisk röstning.

I staden valdes 40 arbetarskyddsfullmäktige, varav 16 var nya i uppdraget.

Ett gott ledarskap främjar en fungerande service

Ett gott chefsarbete och ledarskap främjar en fungerande stad och service. Vi stödde ledarskapet med flera olika coachningar och utbildningar.

Tarja Sainio, chef för Gustafsgårds seniorcenter, deltog i coachningen för mellanchefer och rekommenderar den varmt till sina kollegor runt om i stadsorganisationen

– Utbildningen var riktigt bra i sin helhet.

Den väckte mycket tankar men gav även verktyg för att utveckla det egna arbetet, säger Sainio.

Coachningen innehöll uppgifter och deltagarna fick även lyssna på intressanta tal. Temana som valdes var hörnstenarna för ledarskap som var visionsförmåga, entusiasm, linearitet och verkställande förmåga.

– Under utbildningen började jag arbeta fram en handlingsplan för Gustafsgårds strategi. I staden har vi mycket olika slags dokument och resultatrapporter som jag samlade ihop för Gustafsgårds del.

Från detta föddes Gustafsgårds egna handlingsprogram som följs upp och utifrån den utvecklar vi verksamheten i seniorcentrets enheter.

Det enhetliga programmet stöder även kollegialt lärande. När något nytt och fungerande utvecklas i en enhet, sprids

denna kunskap nu mer systematiskt till de andra enheterna.

Gustafsgård har även fått en egen strategidag som också fick sin början tack vare utbildningen.

Sainio har arbetat inom staden i fyra år och inte förrän under utbildningen fick hon en helhetsbild av stadens verksamhet. Enligt henne underlättar en bredare kunskap om organisationen arbetet inom den, och även engagemanget gentemot den växer.

Utbildningen ledde även till ett projekt om ledning av arbetshälsan i Gustafsgård.

Sainio berättar att hon aktar sig för plötsliga nya infall i sitt ledarskap som utbildningar eller coachning kan medföra, de brukar ändå snabbt ebba ut.

– I Gustafsgård strävar vi efter att utveckla arbetet långsiktigt och jag försöker att inte hoppa på plötsliga infall. Vi har ett riktigt bra team med ledare. Gruppens högsta chef och servicechefen engagerar sig i det långsiktiga utvecklingsarbetet fullt ut.

Måttfullhet och långsiktighet utestänger inte entusiasmen. Det allra bästa är att se hela kedjan från ledning till medarbetare inspireras av de goda exemplen.

Sainio berättar att ledningen bör agera på bästa möjliga vis med sig själva som goda exempel – det vill säga bästa möjliga ledarskap. Medarbetarna å sin sida kan sitt arbete och vet hur det ska utföras på bästa sätt.

När medarbetare i Gustafsgård skickar ett meddelande om att sängarna håller på att ta slut, reagerar vi omedelbart och nya sängar ordnas fram.

– Man ska kunna lita på att saker sker och förs framåt.

Avdelningsskötarna Eveliina Rantala och Tarja Kuvaja samt chefen Tarja Sainio berättar att humorn är till hjälp när coronaläget kräver ännu mer flexibilitet av dem alla. Trion tog av sig maskerna under fotoferingen.



Nätverkande under coachningen

Med coachning av ledning och chefer stödde vi verkställandet av stadsstrategin och ett stadsenhetligt ledarskap samt förnyandet av verksamhetskulturen.

Centralt för utvecklingen av ledarskaps- och chefskompetenser var ledarskapets hörnstenar med det goda chefsarbetet och ledarskapet, utveckling i chefsrollen samt hantering av arbetsmetoder.

Förutom personalledning behandlade coachningarna och utbildningarna även ledning av organisationsmål, kunder, service, verksamhet, ekonomi, klimatförändringar och förnyelsearbete.

Coachningarna främjade deltagarnas nätverkande och samarbetet över organisationsgränser.

Mångsidig coachning

Coachningens målgrupper var potentiella chefer, närmaste chefer, chefer och mellanchefer.

Coachningarna var Stadin esihenkilöökisö? (Chef inom staden?), Startti-utbildning i chefsarbete, coachningarna Treeni och Stadin Valmentaja samt mellanchefernas Rohkeasti eteenpäin!.

Utöver detta innehöll coachningarna examensutbildningarna Specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning (JET) samt yrkesexamen i arbete som teamledare (LAT).

För de högsta cheferna och mellancheferna pågick två tvååriga EMBA-coachningsgrupper. I december examinerades gruppen EMBA 4, och grupp EMBA 5 avslutar sina studier nästa år.

Goda virtuella lärdomar och praxis består vid återgången till närarbetet.

I båda grupper finns deltagare från alla sektorer.

Utöver i de gemensamma coachningarna deltog personalen i organisationsriktad coachning för chefsarbete och i olika utvecklingsprojekt.

Coachning virtuellt och i hybridform

Under coronatiden har vi genomfört coachning och utbildning helt virtuellt eller i hybridform. Metod har valts efter gällande coronarestriktioner.

De nya formerna har fungerat tekniskt väl och vi har lärt oss allt mer längs vägen.

Arbetet och arbetssätten förändras längs med vägen – goda lärdomar och metoder består även vid återgången till närarbetet.

Som stöd för virtuellt chefsarbete och ledarskap genomförde vi flera olika webbkurser såsom Kun johtaminen siirtyy verkkoon och Hybridijohtaminen. I dem behandlades personalbemötande och -delaktighet, byggande av tillit och kommunikation, praxis för virtuella möten och praxis för att leda arbete i virtuella situationer och hybridsituationer.

Även ork och arbetshälsa vid distansarbete ingick i kursernas centrala teman.

Data intensivt involverade

Vi utvecklade vår kompetens i utnyttjande av data och maskininläring med det ett år långa utbildningspaketet Helsinki Data Science Certificate som skräddarsyts för stadens behov. Det genomfördes i samarbete med Aalto EE.

Som en del av paketet fullföljde deltagarna kurser om sammanlagt 10 studiepoäng i programmering, artificiell intelligens och maskininläring vid Aalto-universitet. Dessutom genomfördes fyra projekt gruppvis där de med verkliga data från början till slut själva löste en utmaning som en viss sektor hade.

I utbildningen deltog tjugo sakkunniga från olika branscher som arbetar i stadens sektorer och affärsverk. Bland deltagarna fanns bland andra ICT-projektledare, mjukvara-utvecklare och forskare, som fick utmärkta färdigheter i att främja utnyttjandet av data och maskininläring vid problemlösning.

På grundval av digitaliseringsprogrammet erbjöds ledningen, cheferna och de sakkunniga seminarier om data, utnyttjande av data, dataanalys och datahantering.

Utbildningspaketet Kehmets serviceutbud utvecklades och nu erbjuds även webb-utbildning. Kompetens i projektledning fanns med på flera av kurserna i datahantering.

Stöd i distansarbetet

Med utbildningarna stödde vi personalens kompetens att använda nya digitala verktyg. Faktapass och Teams-utbildningar stödde distansarbete och färdigheter i att använda verktygen för distansarbete.

Vi stödde kompetensen i kommunikation och mediahantering genom kurser i media och framträdande där deltagarna fick kunskap och praktiska övningar.

För alla i personalen fanns webbkurser för självständiga studier med teman som tillgänglighet, tidsplanering, simplificering samt förmåga att uthärda förändring och stress.

HR-Näkymä som stöd för ledarskapet

Ju mer vi lär oss att nyttja personalinformationen och leda den, desto fler vinster får vi. Med ett ledarskap baserat på personalinformation kan vi öka personalens arbetshälsa, produktivitet och arbetsgivarens attraktionskraft.

Helsingfors stadsstrategier Världens bäst fungerande stad (2017–2021) och Läge för tillväxt (2021–2025) betonar möjligheterna med informationsbaserat ledarskap. Även stadens ambitiösa datastrategi framhåller vikten av information och tillgång till den.

Parallellt med uppdateringen av HR-systemet uppmärksammar vi vår förmåga att leda med personalinformation som utgångspunkt (HR-databaserat ledarskap).

Inom personalförvaltningen (HR) började vi öka vår kunskap om informationsbaserat ledarskap. När HR förstår möjligheterna med nyttan av personalinformationen och hur den kan användas, kan vi gå från en ensidig rapportering till ett mer inkluderande HR-databaserat ledarskap.

Under hösten 2020 startade vi HR-Näkymä, ett nätverk på stadsnivå för HR-databaserat ledarskap. Tillsammans utformade vi syftet med HR-Näkymä enligt följande:

Syftet med ledarskap utifrån HR-data är att främja den stadsgemensamma visionen om informationsbaserat ledarskap och lyfta fram ett mer genomgripande nyttjande av HR-data som en del av chefsarbete och ledarskap på alla nivåer.

Dessutom erbjuder nätverket en plattform för informations- och kompetensdelning samt för samutveckling.

Ett intensivare samarbete

Det nya nätverkets deltagare består i huvudsak av sektorernas HR-partner, affärsverkens HR-experter samt HR:s enhetschef och sakkunniga vid stadskansliets personalavdelning.

Nätverket leds av projektledaren för HR-databaserat ledarskap **Jaana Saramies**, och i det deltar hela teamet för HR-databaserat ledarskap från stadens HR.

– Samarbetet har varit både givande och utmanande. Vi är ännu alldeles i startgroparna vad gäller informationsbaserat ledarskap, kommenterar nätverksmedlemmen **Anna-Maria Johansson**, HR-planerare hos Servicecentralen Helsingfors.

– Arbetet går planenligt framåt från att beskriva det aktuella läget till att uppsätta mål. Jag ser det som viktigt att vi definierar förväntningar och behov för HR-databaserat ledarskap i det nya övergripande HR-systemet, berättar å sin sida **Hannele Pitkänen**, HR-partner från social- och hälsovården och deltagare i nätverket.

Hon framhåller hur intresset för utveckling av informationsbaserat ledarskap har spridit sig inom social- och hälsovården.

– Vi har konstaterat att för att nå målen behövs ett intensivt samarbete med bland annat vår datahantering. Även samarbetet med ekonomiavdelningen har intensifierats.



Snabb digitalisering

En ny kultur vaknar

Under året har vi inom nätverket bekantat oss med utvecklingen av ett informationsbaserat ledarskap på stadsnivå och även i sektorernas och affärsverkens egna verksamheter.

I HR-Näkymä har vi till exempel utarbetat idéer för att främja HR-databaserat ledarskap innan det nya systemet tas i bruk.

I HR-Näkymä har utformandet av mångsidiga teman upplevts nödvändigt. Samtidigt har det konkretiserats hur stora helheter det handlar om.

Det är viktigt att i utvecklingen av HR-databaserat ledarskap ta med ledningens och chefernas behov av HR-data. De har förmågan att kräva information som stöder verksamhetsutvecklingen och ledarskapet.

– Det har varit roligt att upptäcka att när vi producerat data om till exempel tillgången till personal, finns det ett stort intresse för detta och diskussioner uppstår som leder till nya behov. En kultur för HR-databaserat ledarskap håller på att väckas, gläder sig Pitkänen.

Att identifiera behoven av HR-data och HR-Näkymäs utvecklingsarbete stöder stadsstrategins mål för informationsbaserat ledarskap samt tack vare det informationsbaserade ledarskapet även personalens arbetshälsa, produktivitet och arbetsgivarens attraktionskraft.

Digitaliseringen av HR går snabbt som tresteg. I det första steget förberedde vi digitaliseringen av anställningens livscykelprocesser och personaldata- och lönesystemet Sarastia som tas i bruk våren 2022.

I Sarastias implementeringsprojekt genomförde vi under året bland annat systemspecifikationer, tester och en första provkörning.

Förberedelserna av det andra digisteget påbörjades också. I december blev det övergripande HR-systemets upphandlingsmaterial klart. Innan detta genomgick vi en grundlig marknadsdialog och interna samtal inom staden. Vi definierade även behoven och den strategiska avsikten.

Meningen är att det övergripande HR-systemet ska finnas tillgängligt för hela staden vid sidan av Sarastia efter implementeringsprojektet 2023.

HR:s ledningsprocesser överförs till det övergripande systemet och Sarastia fortsätter som lönemotor.

Det övergripande systemet erbjuder systemstöd till de allra flesta HR-processer i det tredje digisteget, det vill säga efter andra stegets implementering.

”När data om till exempel tillgången till personal produceras, föder det diskussioner som leder till nya behov.”



HR-experternas kompetens stärks

Huvuduppdraget för stadens HR-nätverk är att vara ett stöd för cheferna i deras ledarskap. Vi stärkte HR-nätverkets verksamhet genom att verka gemensamt över organisations- och enhetsgränser, samordna HR-praxis samt utveckla HR-anställdas kompetens.

HR-nätverket samlades regelbundet för att lära sig och dela kunskap vid gemensamma tematillfällen där informationsbaserat ledarskap, inlärningskultur, kommunikation, multilokalt arbete samt en smidig HR behandlades.

Vid de regelbundna mötena skapade vi beskrivningar av HR-chefernas och HR-partnerns HR-tjänster och HR:s karriärvägar.

Vi behandlade även strategiska HR-teman som digitaliseringen av HR samt ledning av framgång och kompetens.

Vi utbytte exempel på goda HR-praxis och -arbetsmetoder.

Vi gjorde även förberedelser inför den kommande strategiperioden.

HR-partnerna fick introduktion, utbildning, arbetsledning och coaching.

Ett eget nätverk för kompetensutveckling

Stadens HR:s nätverk för kompetensutveckling startade sin verksamhet under hösten. Nätverkets syfte är att stärka och utveckla chefernas och HR-experternas kompetens.

Processerna för kompetensutveckling systematiseras alltmer. Vi utvecklar utbildningar, coachningar och metoder för kompetensutveckling tillsammans.

Varje sektor och affärsverk har en egen HRD-partnerkonsult (Human Resource Development, personalutveckling) på stadskansliets personalavdelning.

Tack vare partnerskapet har vi lyckats stärka samarbetet i utvecklingen av kompetens, verksamhet och verksamhetskultur samt ledarskap och chefsarbete.

HRD-partnerkonsulten deltar i utvecklingsprojekt, utformar coachningar samt synliggör och betonar sektorernas och affärsverkens perspektiv i utvecklingen och förnyandet av tjänster.



Energi genom elärande

Staden tog i bruk den gemensamma plattformen för e-lärande Oppiva, så att vi smidigt kan utveckla oss oavsett tid och plats.

Betydelsen av e-lärande växer. Vi ställde upp gemensamma förfaringssätt för stadens inlärningsplattform och gjorde upp kvalitets-kriterier för den och planerade webbkursen Miten teet (Hur du gör) som en pilotkurs för plattformen.

I april startade vi webinarierierien Oppiva Stadi för alla intresserade av inlärningsplattformen.

Målet med implementeringsprojektet är att systemet ska vara i funktion i juni. Dock försenades schemat på grund av skapandet av gränssnitt.

Vi lanserade plattformen i augusti vid ett evenemang med namnet Verkko-oppimisesta virtaa – tule tutustumaan Oppivaan! (Energi genom e-lärande – bekanta dig med Oppiva!).

Det var närmare hundra deltagare och enligt responsen var evenemanget lättförståeligt och gav en bra helhetsbild av Oppiva. Förväntningarna och intresset för Oppiva ökade.

Ett fungerande nytt verktyg

Oppiva har väckt intresse särskilt inom social- och hälsovården, där det finns ett stort behov av kompetensutveckling för personalen även genom att tillhandahålla möjligheter till e-lärande.

Utbildningschefen **Ulla Väisänen** från social- och hälsovårdens personal- och utvecklingservice konstaterar att Oppiva fungerar särskilt bra som komplement till närutbildning, som verktyg vid självstudier och vid inläring av nya saker.

Ett konkret exempel på detta är bland annat webbkursen om hur du bemöter olika människor.

Social- och hälsovården har skapat många egna webbkurser för självstudier i Oppiva och även haft nytta av den vid andra webbkurser.

Väisänen berättar att social- och hälsovården har strävat efter att både själva utforma och även köpa in kurser som stöder arbetet i deras sektor.

Inom social- och hälsovården finns ett mål att stärka och stödja utvecklingen av en lärkultur genom att uppmuntra till användningen av Oppiva och genom utformandet av egna kurser. Samtidigt utvecklas tanke sätt och idéer om Oppivas användningsområden.

Många goda skäl att utveckla introduktionen

En välplanerad introduktion är en del av det goda chefsarbetet och stöder hela arbetsgemenskapens välbefinnande. Vi började använda ett nytt introduktionsverktyg.

Tack vare en lyckad introduktion får medarbetaren grepp om arbetet på bästa möjliga sätt och kommer lättare med i arbetsgemenskapen. En medarbetare som känner sig inkluderad i arbetet och arbetsgemenskapen förbinder sig även till arbetsgivaren på ett bättre sätt, mår bra och är effektiv i arbetet.

Introduktionen förbättrar produktiviteten eftersom personalomsättningen minskar och staden slipper onödiga nya rekryteringar.

Vikten av introduktion har nu i undantagstider ökat jämfört med tidigare när vi har arbetat mer multilokalt och på distans. Under coronatiden har många tillfälligt omplacerats i andra arbeten inom den egna sektorn eller i en annan bransch.

Även introduktion har skett på distans. Då bör interaktionen uppmärksammas ännu tydligare.

Onni som nytt introduktionsverktyg

Vi fick en särskild introduktionsdel som stöd till introduktionen av informationssystemet Onni. Den innehåller en stadsgemensam introduktionsplan att användas av alla som deltar i introduktionen, det vill säga introduktionsdeltagarna, cheferna och de introduktionsansvariga.

Introduktionsplanen Onni erbjuder en färdig introduktionsmodell. Med som

introduktionsstöd finns länkar till intranätet, vilket gör materialet enkelt att använda vid introduktionen.

Deltagarna kan ges i uppgift att bekanta sig med materialet på förhand och sedan kan samtal baserat på materialet föras. Efteråt är det enkelt att gå tillbaka till intranätet.

Introduktionsplanen har en studieväg som parhäst. Den är tänkt som självstudier för introduktionsdeltagaren. Vi implementerade studievägar för introduktionen av chefer och medarbetare. Dessutom hade vi ett pilotprojekt om att konstruera studievägar för sektorerna och affärsverken.

Att sätta i gång en ny verksamhet tar tid, med andra ord fortsätter arbetet.

Utbildning för chefer och introduktionsansvariga

Under våren och hösten anordnade vi coachningen Perehdytä taitavasti (Introducera skickligt) för våra introduktionsansvariga. Coachningen tar sig an den introduktionsansvarigas uppgift från olika perspektiv, det vill säga introduktionens organisation och planering samt främjandet av introduktionsdeltagarens lärande och utveckling.

En del av coachningen består av webbkursen Opi perehdytyksestä (Ta lärdom av introduktionen), som användes som coachningens förhands- och mellanuppgift.

Webbkursen kan fullföljas som den är utan någon annan coachning.

Via en responsenkät samlade vi in respons om introduktionen. Förutom detta, intervjuade vi introduktionsdeltagarna om deras upplevelser och fortsatta utvecklingsbehov. Vi kommer att använda responsen i fortsättningen.



REKRYTERING

Ännu kraftigare tag mot arbetskraftsbristen

Vi fortsatte vårt arbete med att förbättra tillgången på personal och motverka arbetskraftsbristen. Vi behöver alltmer mångsidiga lösningar och koordination på stadsnivå.

Vi arbetar på många olika plan för att trygga tillgången på personal. Tillgången på personal är en av prioriteringarna i den nya stadsstrategin.

Vi förberedde ett projekt om tillgången på arbetskraft för 2022–2024 för att förverkliga detta strategiska mål. Projektets mål är bland annat att hitta ännu effektivare medel att förbättra tillgången på personal samt stödja utformandet och upprätthållandet av lägesbilden.

Kommunens försök startade

Genom att främja personaltillgången stöder vi samtidigt sysselsättningen. Kommunens sysselsättningsförsök startade i mars. Vid årets slut arbetade ungefär 460 personer i kommunens försöksorganisation.

Staden anordnade rekryteringsutbildningar och läroavtalsutbildningar för olika uppdrag och särskilt inom bristsektorer. Utbildningarna ledde till arbete som till exempel vårdassistent, närvårdare, barnhandledare och måltidsservicepersonal.

I projektet Women to work anordnade vi utbildning för skolgångsassistenten

med andra språk. Under året anordnades 106 perioder av läroavtalsutbildningar med lönebidrag. Utmaningen med utbildningarna var att hitta tillräckligt många lämpliga sökande till dem.

Deltagarna i rekryterings- och läroavtalsutbildningarna erbjöds även språkutbildning. Social- och hälsovården, stadskansliet samt stadens yrkes- och vuxenutbildningsinstitut Stadin AO planerade en skraddarsydd utbildning i det finska språket så att den kunde genomföras på arbetsplatsen. Den skraddarsydda språkutbildningens pilotförsök genomfördes i januari 2022.

Arbetsgruppen för rekryterings- utbildningarna följde genomförandet av åtgärderna och planerade utvecklingen av och mål för dem inför nästa år.

Samarbetet mellan Stadin AO och sysselsättningstjänsterna fortskred. Tanken är ett ännu intensivare samarbete och att marknadsföra utbildningsplatserna ännu mer systematiskt. Utöver detta är målet att beskriva sysselsättnings- och studievägar till olika yrken inom staden.

Vi stärkte chefernas och HR:s kompetens gällande lönebidragssysselsättning. Stadskansliets personalavdelning och stadens sysselsättningstjänster anordnade fyra Info palkkatuella työllistämisestä- utbildningar (Info om sysselsättning med lönebidrag). Målgruppen var stadens chefer och HR-anställda. I utbildningen gick man igenom grunderna för sysselsättning med lönebidrag, arbetsprövning och läroavtal med lönebidrag.

Utbildningarna fortsätter.

Enklare att rekrytera personer med andra språk

Staden har länge haft som mål att öka andelen personal med andra språk samt att utveckla rekryteringen av personal med invandrarbakgrund.

Tillsammans med sektorerna, affärsverken och ämbetsverken definierade vi åtgärder som underlättar rekryteringen av personal med andra språk.

Vissa åtgärder går snabbt att implementera, som till exempel översättning av viktiga blanketter. Andra kräver däremot mer planering, såsom stöd till språkutveckling på stadsnivå.

Arbetet fortsätter och stärks. Vi har definierat målen i Helsingfors vägkarta för arbets-, utbildnings- och entreprenörskapsbaserad invandring som färdigställdes i slutet av 2021 (Helsingin työ-, opiskelu- ja yrittäjyyssperusteisen maahanmuuton tiekartta 2021–2025).

Internationella studerande som praktikanter

Stadskansliet beviljade sektorerna och affärsverken återigen en årlig finansiering av praktikanter med andra språk som genomför en högre högskoleexamen.

För andra gången deltog staden i Helsinki University International Talent Programme där stadsorganisationens olika enheter fick agera mentorer för en varsin grupp internationella studenter.

Studenterna var mycket intresserade av stadens arbets- och praktikmöjligheter. I fortsättningen måste vi satsa mer på att staden rekryterar fler högskolepraktikanter med andra språk.

Stadskansliets personalavdelning gjorde en överenskommelse med Plan International om att anställa sommarjobbare med andra språk 2022.

Vi marknadsförde stadens sommarjobb till invandrade ungdomar med hjälp av Plan International. Via den kan man vid behov få stöd, utbildning och besöka arbetsplatser.

Vi erbjöd sektorerna och affärsverken även en möjlighet att delta i ett job shadowing-försök. Under ett sådant får den unga bekanta sig med arbetsuppgifterna med handledning av en yrkesverksam, antingen på distans eller på plats.

I fortsättningen måste vi satsa mer på att staden rekryterar fler högskolepraktikanter med andra språk.



Oliver Laine, Santeri Laukkanen och Eero Lahtinen står redo att vägleda elever i yrkesvalsfrågor i Helsingfors rekryterings miniätyrföretag i Företagsbyn.

Bekanta de unga med arbete i staden

En proaktiv rekrytering riktar sig redan mot skolelever och unga. Vi erbjuder olika slags sommarjobb till så många som möjligt och i Företagsbyn får sjätteklassarna bekanta sig med olika yrken.

Vi bygger vår arbetsgivarimage genom bland annat proaktiv rekrytering och sommarjobben är ett av de viktigaste verktygen för proaktiv rekrytering. Staden hade 3 524 sommarjobbare.

Sommarjobb för unga kan sökas av alla som fyller 16 och 17 år under kalenderåret och som gått klart grundskolan. Förra sommaren fick dock även de som under anställningstiden fyllde 18 år söka stadens sommarjobb.

När det gällde ansökan om sommarjobben poängterade vi i vår kommunikation att staden strävar att erbjuda sommarjobb

till så många som möjligt. Vid behov kan sommarjobbet skraddarsys efter den ungas kunskaper och fysiska förmåga.

Vid rekryterings- och yrkesevenemangen fick vi möjlighet att förutsättningslöst testa olika slags virtuella plattformar och tjänster.

Virtuella möten kräver noggrann planering i förväg och förberedelser av olika material men vi bestämde oss för att medverka, inte bara i etablerade virtuella event, utan även i nya sådana.

Vi fick träffa ungdomar och berätta om våra karriärvägar vid flera olika evenemang som våra olika partner arrangerat. Även näringslivsavdelningens sysselsättningstjänster deltog och arrangerade en egen ansökarinfo.

Virtuellt har vi inte nått lika många besökare som vid traditionella ansikte mot ansikte-evenemang. Staden satsade dock stort på närvaron även vid det virtuella evenemanget.

I början av november fick vi möjlighet att äntligen efter lång väntan delta i Aalto Talent Expo på traditionellt sätt fysiskt på plats.

Var får kunden den bästa servicen? Det får vi reda på när borgmästare Leevi Somersaari får röstningsresultaten.



Kock eller trafikingenjör?

Varsågod, snurra karriärhjulet och berätta vilket yrke pilen stannar vid – Helsingkirekry berättar vad just det arbetet består av!

Vi är just nu i Tekniska museet i Helsingfors-Vanda Företagsby där sjätteklassare från Siltämäki lågstadieskola bekantar sig med samhälle, arbetsliv och ekonomi i Företagsbyns miniatyrsamhälle. De tar själva hand om dess verksamheter.

Helsingfors stad är Företagsbyns officiella arbetsgivarpartner perioden 2021–2023. I Företagsbyn har staden en egen avdelning där en sjätteklassare finns på plats som karriärhandledare och eleven har karriärkort som stöd vid presentationen av olika yrken.

Vill du höra hur det är att arbeta som kock, landskapsarkitekt eller kanske trafikingenjör?

I Företagsbyn får alla elever ett eget yrke och exempelvis en sjätteklassare som lärare inom småbarnspedagogik kan redan flytande berätta om innehållet i sitt arbete – och gör det gärna.

I Företagsbyns stadshus räknar borgmästaren **Leevi Somersaari** röstningsresultaten i enkäten om vilket stånd som ger den bästa servicen i Företagsbyn.

Alla stadens sjätteklassare deltar i Företagsbyn där ett av syftena är att erbjuda positiva erfarenheter av arbetslivet. Under höstterminen besökte 3 550 elever Företagsbyn.

Rekryteringsannonserna
hade över

1 140 998

besök.

Antalet lediga
jobb var

15 059

Till de lediga jobben
tog vi emot

101 840

arbetsansökningar.

Personalplaneringen förnyades

Vi har synliggjort sambandet mellan personalplaneringen och budgeten på ett tydligare sätt än tidigare. Vi förutser personalförändringar och ökar möjligheterna till interna omplaceringar.

Vi skapade en stadsgemensam modell för personalplanering. Modellen ska förutse behovet av personal och dess kvalitet för de kommande åren. Tack vare personalplaneringen är vi även förberedda på verksamhetsförändringar.

Tidigare har vi samlat information för personalplanering sektors- och affärsverksvis utifrån lite andra definitioner. Nu gör vi personalinformationen i budgetförberedelserna med enhetlig.

I januari anordnade vi ett arbetsseminarium för ansvariga inom personalplanering och vi behandlade temat

även i olika forum. Vi synliggjorde sambandet mellan personalplanering och budgetarbete.

I stadens återhämtningsplan (mer på sidorna 8–10) har den interna rörligheten lyfts som en nyckelfaktor. Med intern rörlighet menas en tillfällig eller permanent omplacering av personal från ett uppdrag till ett annat inom organisationen.

Omplaceringar kan vara ändring av arbetsuppgifter och balansering av resurser på del- eller heltid.

Under coronatiden har intern rörlighet genomförts särskilt med hjälp av kompetensbanken genom att tillfälligt omplacera personal till andra uppdrag.

Vi gjorde det även lättare att hitta arbeten som finns att söka internt på intranätet.

Dessutom analyserade vi vad främjande och ökning av den interna rörligheten innebär för varje sektor och affärsverk.

Främjandet av den inre rörligheten är en del av stadsstrategin och vi vidareutvecklar detta under 2022.

Vi har samlat information om intern rörlighet på webbplatsen Personalplanering på intranätet.

Rekryteringen utvecklas med upphandlingar och samarbetspartner

Rekryteringsprocesserna bör vara smidiga och tillgången på personal stöds även av välgjorda platsannonser och arbetsintervjuer.

Helsingfors stads bredd av rekryteringar är enorm. Under året fanns 15 059 lediga arbeten att söka och vi fick in sammanlagt 101 840 ansökningar till dem.

Rekryteringsprocessernas smidighet och en god upplevelse för den sökande är centrala delar i främjandet av tillgången på personal, likaså de rekryteringsmetoder och -verktyg av hög kvalitet som cheferna och HR förfogar över.

Vi har utvecklat rekryteringen framför allt med hjälp av partnerupphandlingar och utbildningar.

Vi fick nya partner i klass med staden till direktsökningen och arbetsgivarmarknadsföringen. Direktsökning använder vi vid utmanande enstaka rekryteringar.

Till bygg och byggläsnad, ICT-sektorn och andra chefs- och expertuppdrag har vi nu välbekanta partner för direktsökning som är förtrogna med stadens arbetssätt.

Fortsatt vill vi att de sparrar oss inför utmanande rekryteringsprocesser.

Att platsannonserna syns och upptäcks är avgörande för en lyckad rekrytering. För att säkerställa detta fick vi genom upphandling nya marknadsföringspartner

för rekryteringen som hjälper oss mångsidigt med att öka synligheten i sökprocessen samt kampanjerna.

Bättre annonser och intervjuer

Vi har satsat extra mycket på utvecklingen av chefernas och HR:s rekryteringskompetenser. Vi utvecklade de gamla och skapade även nya rekryteringskompetensutbildningar på både grund- och fördjupad nivå.

Meningen är att så många chefer som möjligt i fortsättningen får chansen att utveckla sin kompetens om till exempel lyckade platsannonser och arbetsintervjuer.

Rekryteringsserviceteamet vis stadens HR ansvarar på stadsnivå för alla rekryteringar till ledningspositionerna samt andra centrala rekryteringar. Under året genomfördes tre rekryteringar till sektorchefer.

Vi utvecklar vår kompetens gällande personalrekryteringar så att till exempel arbetsintervjuerna blir lyckade.





Banbrytare för ett mångsidigt arbetsliv

Finlands största arbetsgivare är ansvarig för att vara främst som utvecklare av ett mångsidigt arbetsliv med många olika slags metoder. Nu bygger vår rekrytering ännu mer på jämställdhet och likabehandling.

Vi behöver mångsidiga personalgrupper för att kunna förstå våra mångsidiga kundgrupper och ha kompetens att erbjuda service av god kvalitet till alla Helsingforsbor.

I rekryteringen av nya medarbetare är det viktigt att uppmärksamma mångfalden.

Med personalmångfald menas olikhet mellan medarbetare vad gäller bland annat ålder, kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, familjesituation, funktionsvariation, språk, religion, övertygelse och utbildningsnivå.

Under året utformade vi en heltäckande modell för en jämställd rekrytering där alla behandlas lika. Vi berättade om modellen på de nya sidorna i stadens intranät.

Anonym rekrytering intresserar

Vi påbörjade en kartläggning av möjligheterna med rekrytering som bygger på jämställdhet och likabehandling genom ett djupdyk i stadens aktuella rekryteringsprocesser och praxis.

Vi strävade efter att identifiera hur processerna och praxis möjliggör och

samtidigt leder till utmaningar i att genomföra jämställda rekryteringar där alla behandlas lika.

Detta är en viktig fas eftersom skapandet av nytt förutsätter att vi förstår exakt vilka våra styrkor och utmaningar är för tillfället – och i detta fall specifikt rekrytering ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Syftet med anonym rekrytering är att sänka tröskeln för att bli kallad till arbetsintervju och undvika eventuell diskriminering på grund av oväsentliga uppgifter när det kommer till valet.

Anonym rekrytering genomfördes som pilotförsök redan 2020 och efter det lyckade försöket utvidgades förfaringssättet till hela staden.

Som stöd för anonym rekrytering togs rekryteringssystemet Helbits funktioner i bruk i februari (i november inom social- och hälsovården).

För chefer och HR-medarbetare anordnade vi faktapass och utbildningar om anonym rekrytering. Under året genomfördes 139 rekryteringar anonymt i systemet.

Detta arbete intresserar även andra. Vi har presenterat vår nya arbetsmetod för olika aktörer och intressenter och detta har även medierna varit intresserade av.

Chefers och arbetssökandes erfarenheter av anonyma rekryteringar kartlades i ett lärdomsprov. Enligt resultaten upplevdes processen i det stora hela som smidig.

Labore följer upp hur anonyma rekryteringar påverkar urvalsbeslutet och personalmångfalden. De första resultaten av uppföljningen väntas komma i februari 2022.

Rekryteringarna bör utvecklas så att sökande från så många olika bakgrunder som möjligt vågar söka arbete hos staden.

Jämställda rättigheter

Med positiv särbehandling strävar vi efter att alla även i praktiken har möjlighet till jämställda rättigheter. Positiv särbehandling innebär vid rekrytering att om två sökanden vid urvalsbeslutet har likvärdiga kvalifikationer gällande kompetens och erfarenhet kan valet falla på sökanden från en underrepresenterad grupp.

Vi undersöker möjligheter och förutsättningar för positiv särbehandling i stadens rekryteringsprocesser bland annat i arbetsseminarium under våren och hösten.

I samarbetet kring lärdomsprovet gjordes en förstudie om positiv särbehandling inför pilotförsöket. Lärdomsprovet fick namnet Positiivisen erityiskohtelun soveltaminen rekrytoinneissa osana monimuotoisuutta, inklusiivisuutta ja yhdenvertaisuutta (Tillämpning av positiv särbehandling i rekryteringar som en del av mångsidighet, inkluderande och jämställdhet).

Pilotförsöket gav oss erfarenheter av att använda positiv särbehandling vid rekryteringar samt insikter om fortsatt utveckling av dem. Vid pilotrekryteringen förekom dock inget tillfälle där positiv särbehandling behövde användas i urvalet.

Tillgänglig rekrytering

I november anordnade vi en utbildning i tillgänglig rekrytering. Tanken är att tillgänglig rekrytering och rekrytering utan hinder ska planenligt utvecklas så att sökande från så många bakgrunder som möjligt vågar söka arbete hos staden.

Under året har det även arbetats med att ge möjligheter att söka sommarjobb och

högskolepraktik av ungdomar i behov av särskilt stöd.

På hösten förtydligade vi vår så kallade mångfaldsslogan i platsannonserna. Nu finns följande med i stadens alla platsannonser:

Helsingfors stad främjar aktivt jämställdhet och likabehandling samt uppskattar sin personals mångfald. Vi önskar att personer i olika åldrar och med olika kön samt personer som tillhör språkliga, kulturella eller andra minoriteter söker jobb hos oss.

Erkännande för jämställdhet och likabehandling

Helsingfors deltog i prideveckan genom att anordna mångsidiga programpunkter och flagga med prideflaggor runt om i staden under hela veckan.

Stadens personal fick möjlighet att komma i pridestämning redan i början av juni med We walk with Pride-veckan som arrangerades av bland annat stadens nätverk Queer Stadi och sakkunniga från sektorerna och affärsverken.

Veckan inbjöd stadens arbetsgemenskaper att gå och visa sitt stöd för staden som en arbetsgivare som respekterar jämställdhets- och likabehandlingsprinciperna.

Under veckan rörde sig flera arbetsgemenskaper i prideandan på sätt och tider som passade grupperna ifråga.



Personalen fick delta i utbildning om regnbågsvokabulär och regnbågssensitivt kundbemötande samt delta vid en paneldebatt om hur jämställdhet och likabehandling kan efterlevas i arbetslivet.

I juli fick staden ta emot priset Ylpeys muuttaa maailmaa (Stolthet förändrar världen) av Helsingfors Pride-gemenskapen som ett erkännande för förtjänstfullt arbete för bemötande av sexuella och genusminoriteter med jämställdhet och likabehandling.

Enligt gemenskapen har staden med sitt Pride-partnerskap visat att den vill vara världens bäst fungerande stad för alla. Pride-gemenskapen tackade för att staden som Finlands största arbetsgivare strävat efter att till exempel beakta regnbågsspecialiteten tack vare sitt arbete med jämställdhet och likabehandling riktat mot både invånare och anställda.

Staden fortsätter sitt långsiktiga arbete för att främja jämställdhet och likabehandling i arbetslivet.

Under året har den kommande likabehandlingsplanen för 2022–2025 utformats. I planeringen har representanter för alla medarbetare, ledningar, arbetarskydd och olika intressenter från alla sektorer och affärsverksamhet deltagit.

Den nya planen lämnas till stadsstyrelsen för godkännande i början av 2022.

LÖNER OCH BELÖNINGAR

Digitalisering som hjälp vid arvodet

I löneförhöjningarna beaktade vi i synnerhet vårdpersonalen och barnskötarna. Hela personalen fick en motions- och kulturförmån som en mobilapplikation.

Inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen är det alltid viktigt med belöningar, oavsett hur personalsituationen ser ut. Nu är behovet ännu större.

Detta säger **Ulla Lehtonen**, sft. chef för servicehelheten småbarnspedagogik och förskoleundervisning.

Enligt henne innebär belöning att uppskatta människor och att uppskattningen synliggörs. Genom belöning uppstår ett gott arbete.

Inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen är det akut personalkris. Lehtonen säger att detta inte kommer som en överraskning, utan man har vetat om situationen i flera år. En orsak till personalbristen är bristen på utbildning för småbarnspedagoger.

– I en sådan här krissituation är det viktigt att både locka och behålla medarbetarna. Vi vill ha kompetenta medarbetare och samtidigt vill vi att de stannar kvar hos oss.

För att säkra tillgången på personal utfördes ett hårt arbete redan under den föregående strategiperioden. Nu tar vi tag i situationen med ännu större kraft.

En metod för att underlätta situationen, som kommit fram i personalenkäterna, är bland annat belöningar.

Staden har beslutat att från och med 2022 får nya lärare inom småbarnspedagogiken ett arvode vid inledandet av arbetet och ännu ett efter sex månaders provotid.

Dessutom används arvodet Hitta ett proffs. Om en anställd vid staden hittar en ny lärare inom småbarnspedagogik för ett arbete, får hen ett arvode.

Den befintliga personalen glöms inte bort. För 2021 reserverades över två miljoner euro för engångsbelöningar inom den finskspråkiga småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen.

Den närmaste chefen kan belöna medarbetaren direkt när hen lyckas bra i arbetet. Att lyckas kan innebära många olika saker. Medarbetaren kanske har fått bra respons, skapat en bra atmosfär eller utfört mer arbete än vad som ingår i det egna arbetet.

Det finns tydliga anvisningar för belöningar. I dem betonas särskilt vikten av strategin förs framåt. Att lösa situationen inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen ingår i stadens strategi.

Lehtonen ger ett exempel från hösten då man gick hårt åt småbarnspedagogiken i offentligheten på grund av personalbristen.

– Två lärare inom småbarnspedagogik tog kontakt med mig och berättade att det offentliga ältandet var frustrerande. I deras daghem fungerade vardagen bra och kunderna var nöjda. De ville visa denna sida.

De föreslog podcaster för att synliggöra positiva saker i vardagen. kommunikationen kom med i bilden och man började spela in podcaster.

Engångsbelöningar används flitigt på daghemmet Livornonkadun päiväkoti. På bilden Marika Jansson, Emmi Laine och Irfan Sheikh.



Medarbetarna har fått belöningar även i situationer där de har gått över till att dela med sig av goda yrkeskunskaper till en annan enhet och utveckla dess pedagogik.

De initiativtagande lärarna inom småbarnspedagogik fick genast engångsbelöningar.

Lehtonen berättar om ett annat exempel då en områdeschef snabbt inrättat en ny enhet. Vid enheten används nya slags metoder att ordna med vikarier.

– Även hen fick genast en engångsbelöning.

Engångsbelöningen kan vara ett arvode eller ledighet på högst sju dagar.

Snabba engångsbelöningar

– Det är fantastiskt att staden har utvecklat sitt belöningssystem och börjat med engångsbelöningar, tackar **Marika Jansson**, daghemsföreståndare vid enheten för småbarnspedagogik Pajalahti–Veijari.

Hon berättar att hon aktivt använder engångsbelöningar och anser att det är viktigt att personalen kan belönas flexibelt under hela året.

– Medarbetaren kan belönas till exempel då hen klarat av en uppgift särskilt bra eller varit mer flexibel än normalt. Vi har bra belöningsrutiner och jag försöker vara på alerten när det gäller snabba belöningar.

Daghemsföreståndaren kan ge engångsbelöningar på mellan 100 och 500 euro.

– Jag funderar noggrant på grunderna och summorna för belöningarna samt ser till att använda det budgeterade anslaget.

Belöningarna är öppna och personalen får information om både de som belönas och grunderna för belöningarna.

– När vi började med engångsbelöningar var jag orolig över hur jag skulle kunna vara rättvis. Belöningarna har dock visat sig vara ett bra sätt att tacka och uppmuntra

medarbetarna, som har tagit ansvar och delat med sig av sin kompetens.

– Jag vill vara öppen och anser att det är viktigt att alla vet varför en kollega har belönats.

I vissa arbetsgemenskaper har man tillsammans beslutat att belöna bland annat goda medarbetare. Samtidigt har man angett kriterierna för en god medarbetare och röstat på den person som förtjänar titeln denna gång.

Jansson berättar att engångsbelöningarna är till bra hjälp även för att motivera till tilläggsuppgifter, såsom ett enskilt projekt eller att sköta en ansvarsuppgift som rör hela daghemmet.

Medarbetarna har fått belöningar även i situationer där de har gått över till att dela med sig av goda yrkeskunskaper till en annan enhet och utveckla dess pedagogik.

Jansson reflekterar över att belöningarna även kan påverka arbetshälsan. Hon önskar att engångsbelöningarna blir kvar i stadens belöningssystem även i fortsättningen.

Allmänna lönehöjningar och justeringspottar

Vi höjde alla löner i april med en allmän lönehöjning i enlighet med de riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalen. Samtidigt trädde också justeringspotten för lönehöjning i enlighet med

Cirka **43 000** engångsbelöningar betalades ut, sammanlagt cirka **14,3** miljoner euro. Den genomsnittliga engångsbelöningen var drygt **300** euro.

tjänste- och arbetskollektivavtalen i kraft, och vars fördelning vi förhandlade mellan arbetsgivaren och personalrepresentanterna.

Med justeringspottorna höjdes 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.

Utöver allmänna lönehöjningar riktade vi cirka 13,2 miljoner euro till löneförhöjningar i enlighet med juteringspottor för de anställda.

Vi bedömer 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-experterna vid sektorerna, verken och affärsverken samt vid stadskansliet.

Beaktande av vårdpersonalen

Med löneutvecklingsplanen ville vi beakta särskilt vårdpersonalen, vars tillgång försvårades ytterligare på grund av epidemin. En annan stor personalgrupp var barnskötarna.

I planen tog vi också hänsyn till läkare under specialistutbildning vid Helsingfors sjukhus, brandmän och överbrandmän vid räddningsverket, motionsledare och ungdomsledare inom kultur- och fritidssektorn samt tillståndsarkitekter vid byggnadstillsynen.

De höjda uppgiftsrelaterade lönerna trädde i kraft i början av maj.

En del av anslaget användes för engångsbelöningar, som riktades till läkare vid hälsostationer, rådgivningsbyråer samt skol- och elevhälsovården. Målet var att engagera läkare i Helsingfors stad i en ständigt utmanande rekryteringssituation och på så sätt säkerställa att viktiga tjänster fungerar och är tillgängliga för stadsborna.

I enlighet med stadens egen löneutvecklingsplan riktade vi cirka 4,55 miljoner euro till löneförhöjningar. I siffran ingår arbetsgivarnas lönebikostnader.

Engångsbelöningar för framgångar

Med prestationsbaserade engångsbelöningar förstärkte vi uttrycket av beröm och uppskattning när en anställd eller arbetsgemenskap har lyckats uppnå sina mål eller presterat utmärkt i en oförutsedd situation.

Engångsbelöningar främjar arbetskulturns utveckling och lyfter fram framgångar, men stöder också chefernas ledningsarbete för att uppnå förväntningarna och målen.

Vi vill att besluten om engångsbelöningar fattas nära arbetsgemenskaperna och de närmaste cheferna. På så sätt ges belöningarna snabbt och i rätt tid. Det bildas ett tydligt samband mellan framgång och belöning, vilket stärker arbetsmotivationen och uppmuntrar till goda arbetsprestationer.

Även medarbetarna kan informera cheferna om kollegors framgångar.

För att effektivisera engångsbelöningarna testar vi ett nytt digitalt arbetssätt för cheferna på stadskansliet och inom kultur- och fritidssektorn, verktyget Palkka ja palkkiot (löner och belöningar).

Engångsbelöningar i form av lediga dagar beviljades med **600** dagar och **150 000** euro samt erkännanden, såsom gemensamma kaffeserveringar och luncher för att stärka sammanhållningen i arbetsgemenskapen, cirka **500 000** euro.

Enligt cheferna är verktyget lättanvänt, vägledande och framförallt tidsbesparande.

I slutet av året startade vi ett projekt för att börja använda verktyget i hela staden. Arbetet fortsätter 2022.

Inga resultatpremier

En resultatpremie betalas om sektorn, ämbetsverket eller affärsverket lyckas uppnå sina gemensamma mål och finansieringsvillkoren uppfylls.

På grund av coronaepidemin var året ekonomiskt utmanande, precis som föregående år.

Trots epidemin var staden framgångsrik på många sätt, men resultatpremier kunde inte betalas. Detta berodde på att utgiftsmålen för resultatpremier systemet överskreds och att finansieringsvillkoren inte uppfylldes.

Endast ekonomiförvaltningstjänsten betalade ut resultatpremier.

Digitalisering i personalförmånerna

För att stödja välbefinnandet och rekreation i coronasituationen erbjöd vi personalen en engångsförmån för idrott och kultur.

Värdet på förmånen var 200 euro per medarbetare. Medarbetarna fick själva välja om förmånen skulle användas för kultur, motion eller båda.

Engångsförmånen kan användas fram till slutet av maj 2022.

Engångsförmånen för motion och kultur var den första personalförmånen som delades ut endast digitalt till personalen via en mobilapplikation.

Personalen var mycket nöjd med mobilförmånen och det breda utbudet av rekreations- och motionsmöjligheter.

Personalförmånerna ligger på samma nivå

Våra mångsidiga personalförmåner är till övriga delar oförändrade trots den ekonomiska situationen.

Vi har en egen idrottsservice, personalmotion, som erbjuder möjligheter till mångsidig motion i Helsingfors.

Utbudet är omfattande och består av bland annat gruppmotionstimmar, gymträning, spelturer och bekantskap med grenar samt även individuell handledning, kampanjer och evenemang.

Andra personalförmåner är stadscyklar, arbetsreseförmån eller stöd för anskaffning av en ny cykel, billiga luncher, uppvaktning av personalen och presenter på bemarkersedagar, rekreationsplatser, tjänstebostäder samt teater- och konsertrabatter.

Vi stöder rekreationsverksamhet även med personalklubbar som syftar till att öka deltagandet i den gemensamma fritidsverksamheten och därigenom förbättra arbetstrivseln och gemenskapen.

Vi fortsätter att kartlägga möjligheterna med digitalisering så att förmånerna finns med i personalens vardag på ett enklare sätt.

Social- och hälsovårdsreformen kräver förberedelser även i Helsingfors

Social- och hälsovårdsreformen träder i kraft 2023. Till skillnad från andra ställen i Finland genomförs social- och hälsovårdsreformen i Helsingfors enligt en individuell lösning. Staden avviker från resten av landet genom att personalen som omfattas av reformen inte överförs till välfärdsområdena, utan stadens personal jobbar kvar inom staden. Social- och hälsovårdsreformen förutsätter även förberedelser och genomförandeåtgärder i Helsingfors. Syftet är att överföra personalen som omfattas av reformen till en ny sektor.

Under året startade vi samverkans- och personalplanering. Vi förberedde personalärenden i samarbete med HR i synnerhet vid social- och hälsovårdssektorn, räddningsverket samt sektorn för fostran och utbildning.

Stora förändringar vid Stara

Projektet för utvecklingen av den tekniska servicestrategin och Stara medför stora förändringar vid Stara. Mängden utfört arbete vid Stara kommer att minska.

Enligt den gällande stadsstrategin säger Helsingfors stad inte upp eller permitterar personal vid förändringar, utan personalen har beredskap att omplaceras till nya arbetsuppgifter som motsvarar personernas kompetens och erfarenhet.

Det minskade arbetet innebär arbetsarrangemang och det är mycket sannolikt att personalen måste omplaceras igen.

För att kunna minska antalet omplaceringar har representanterna för stadens HR regelbundet samarbetat med Staras HR. Man vill förutse och förbereda sig för effekterna av förändringen tillsammans.







Vid staden arbetar

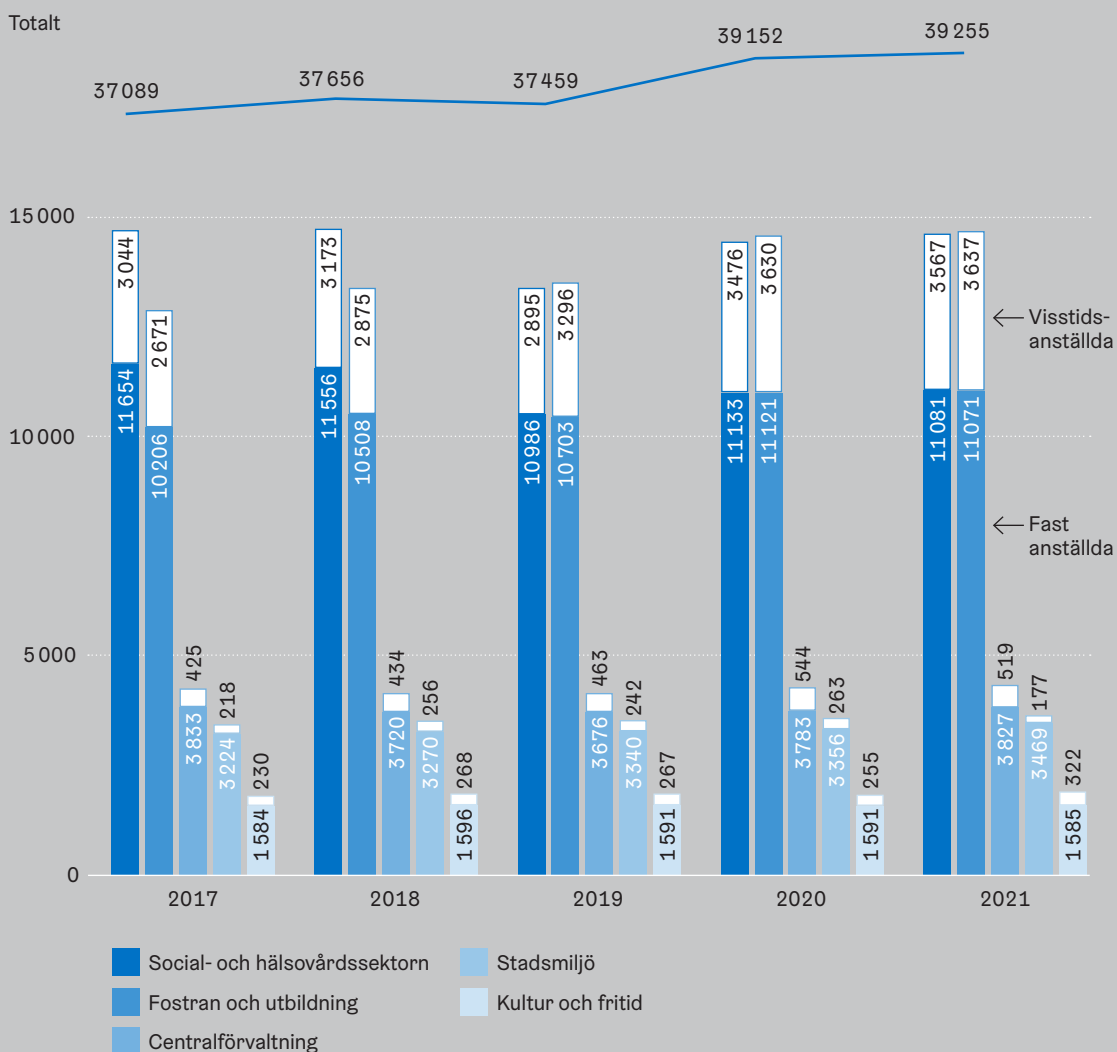
39 255

personer

Sektorerna och centralförvaltningen innehåller i följande statistik också affärsverken och ämbetsverken. Stadsmiljösektorn innehåller räddningsverket och i huvudsak även HST. Till centralförvaltningens helhet hör stadskansliet, Stara, Servicecentralen Helsingfors, Ekonomiförvaltningstjänsten, revisionskontoret och Företagshälsan Helsingfors.

Trafikaffärsverket (HST) överfördes stegvis till ett eget personalsystem under året. På grund av bytet av datasystem ingår HST:s personal inte i all personalstatistik. Om HST:s personal inte ingår statistiken anges detta i samband med ifrågovarande statistik.

Ändring av personalantalet



Personalantalet ökade från december 2020 till december 2021 med totalt 103 personer, det vill säga 0,26 procent. Med andra ord skedde ingen större förändring i helheten.

Antalet fast anställda ökade från 30 984 till 31 033, det vill säga 0,16 procent.

Antalet tillsvidareanställda ökade från 8 168 till 8 222, det vill säga 0,66 procent. Antalet löne-subsventionerade ökade från 571 till 614, det vill säga sju procent.

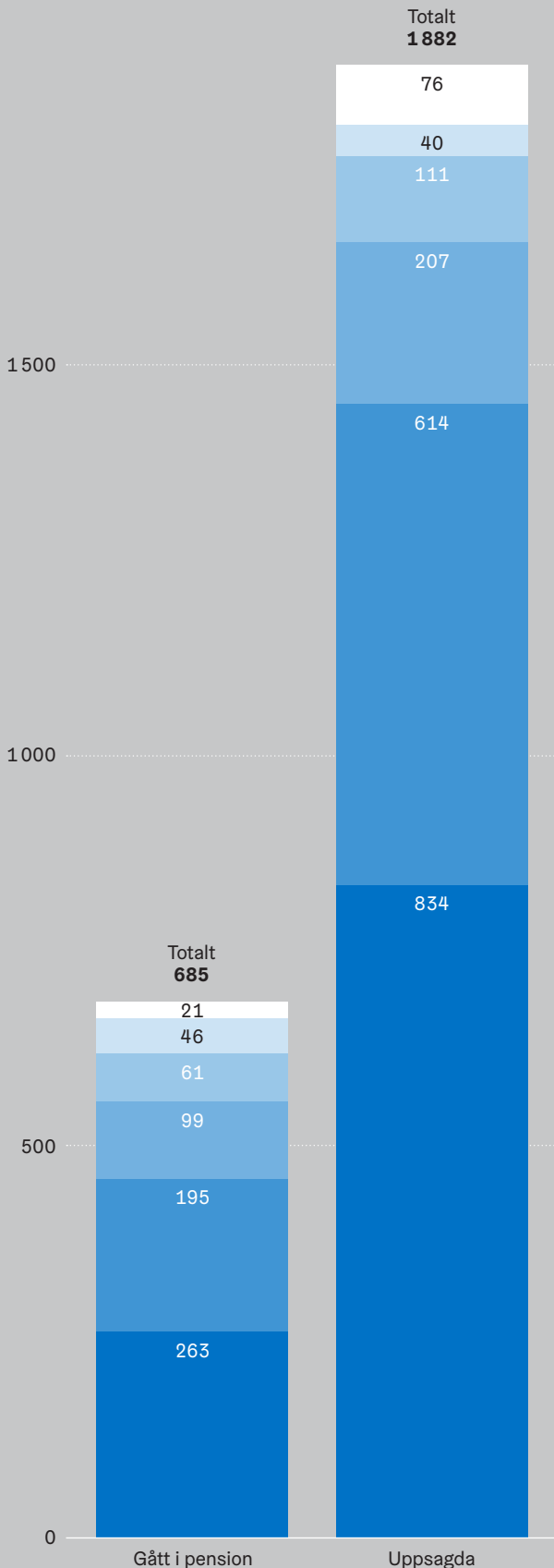
Personalomsättningen bland den fast anställda personalen

Personalomsättningen bland den fast anställda personalen har ökat tydligt från föregående år. Sammanlagt 2 550 personer har slutat, medan siffran för 2020 var 2 178. Andelen personer som gick i pension ligger på samma nivå, men andelen uppsagda har ökat tydligt. Personalomsättningen har varit större än tidigare inom social- och hälsovårdssektorn samt inom fostrans- och utbildningssektorn.

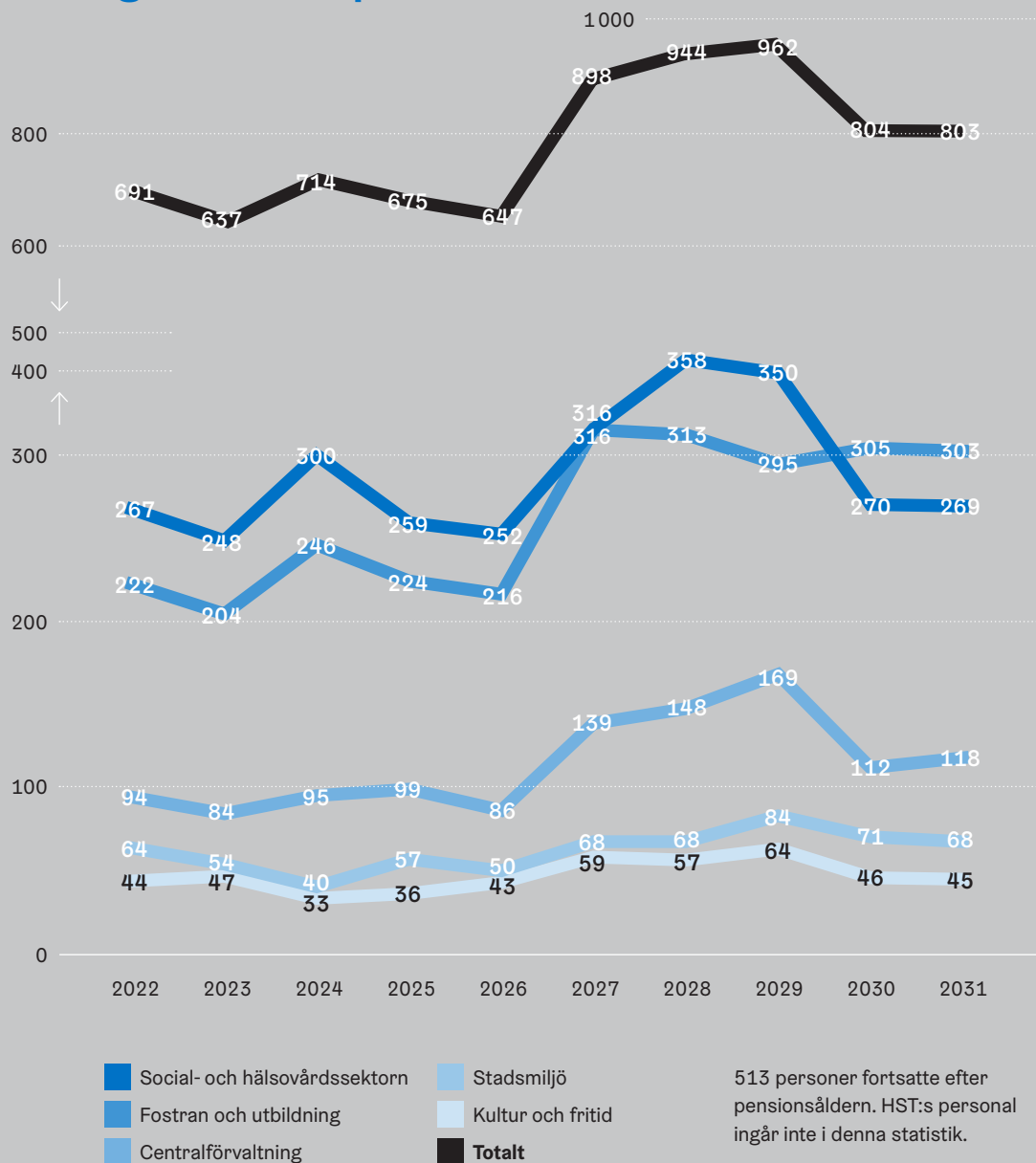
Antalet personer som slutat var totalt

2 550

År 2020: 2 178



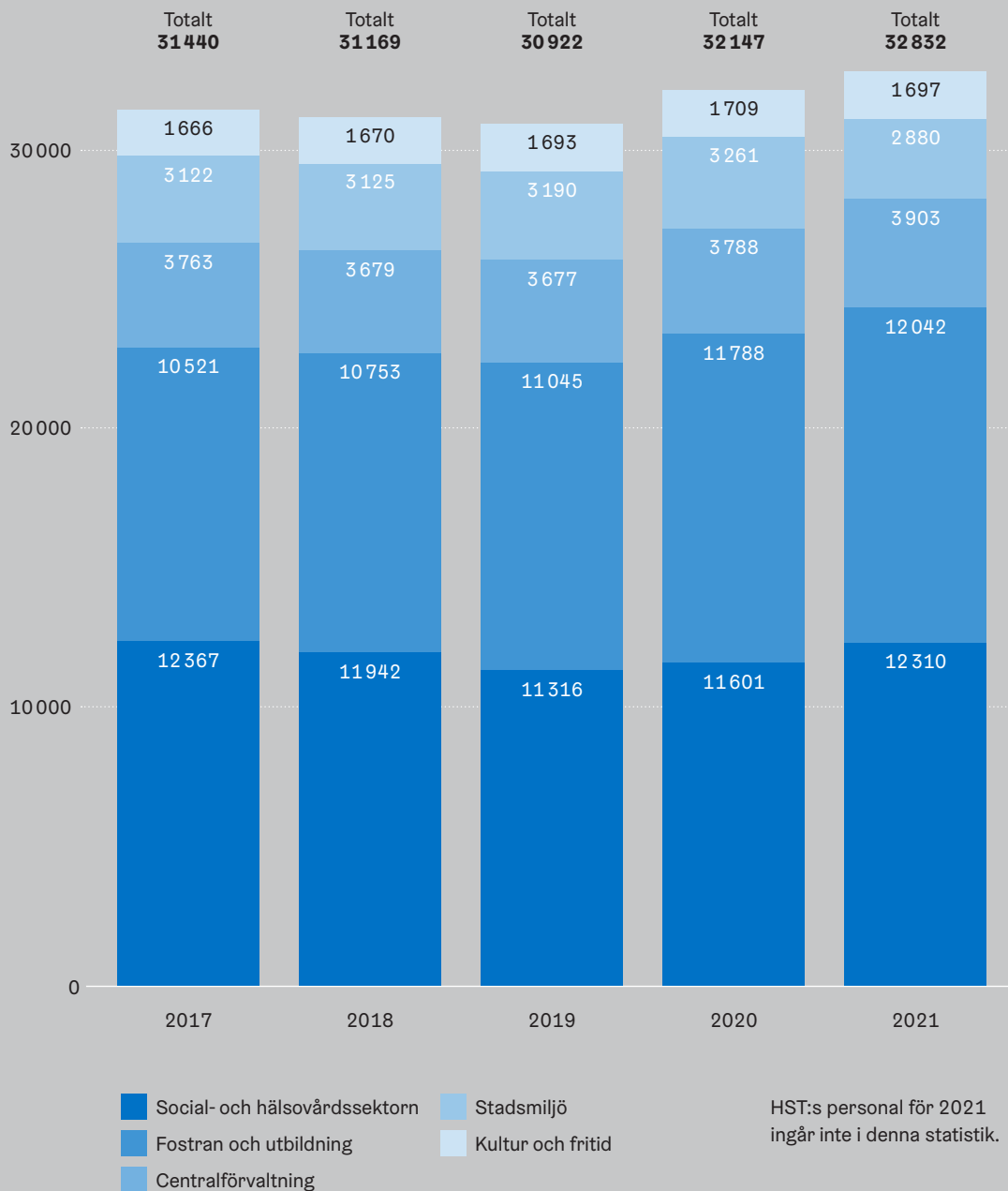
Ordinarie personal som uppnått åldern som berättigar till ålderspension



År 2022 går uppskattningsvis 691 personer i ålderspension. Mängden personal som uppnår åldern som berättigar till

ålderspension förutspås från och med 2027 stiga till över nio hundra personer under de två följande åren.

Årsverken



Antalet årsverken har ökat 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 (ej lönesubventionerade)

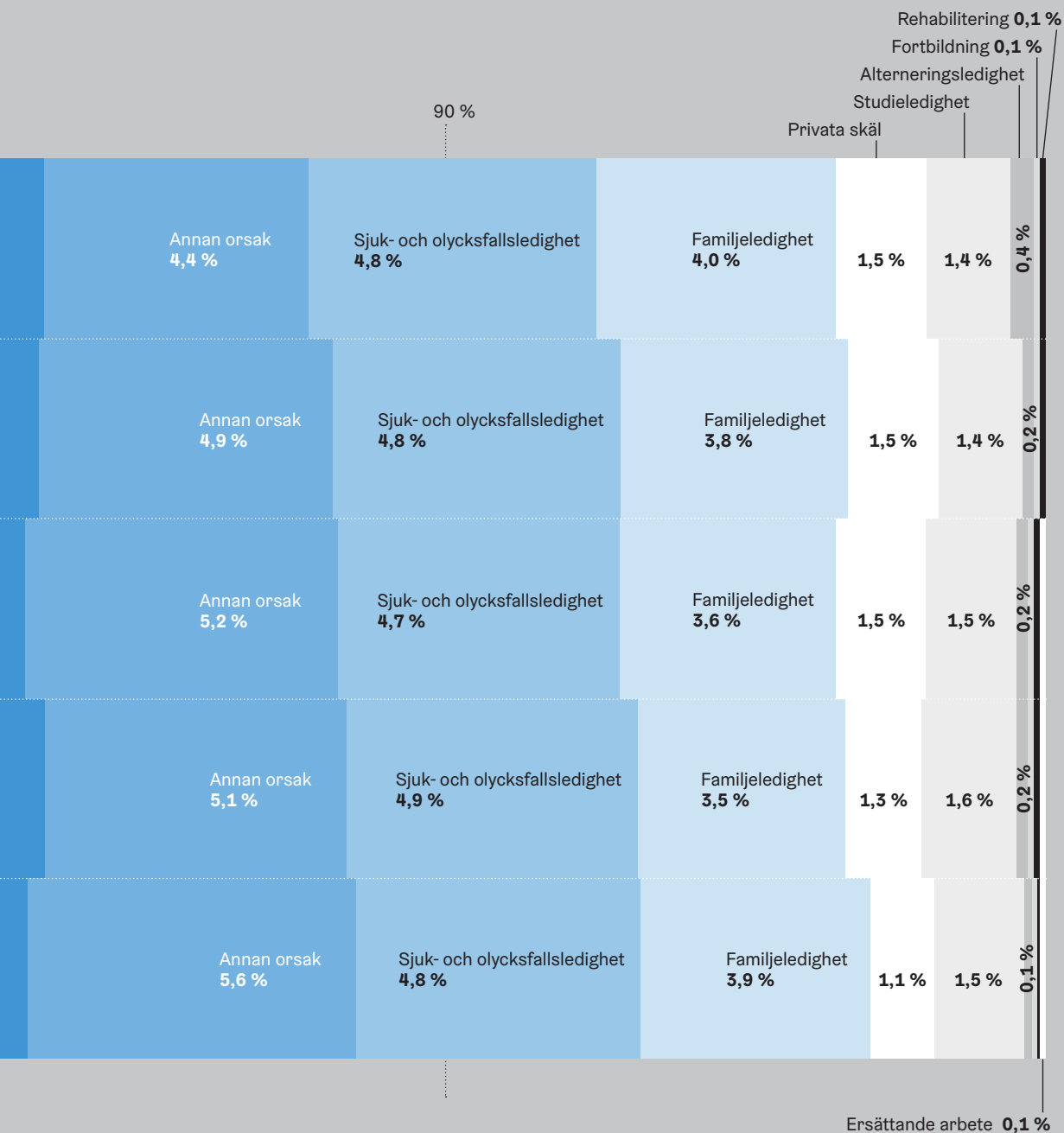
← 0 %

75 %



Andelen utförd arbetstid var samma som föregående år. Andelen familjeledighet ökade, medan andelen semester var mindre. Ersättande arbete statistikförs här som

frånvaro från det egentliga arbetet, även om personen utför sitt eget arbete i lättare form genom ersättande arbete.

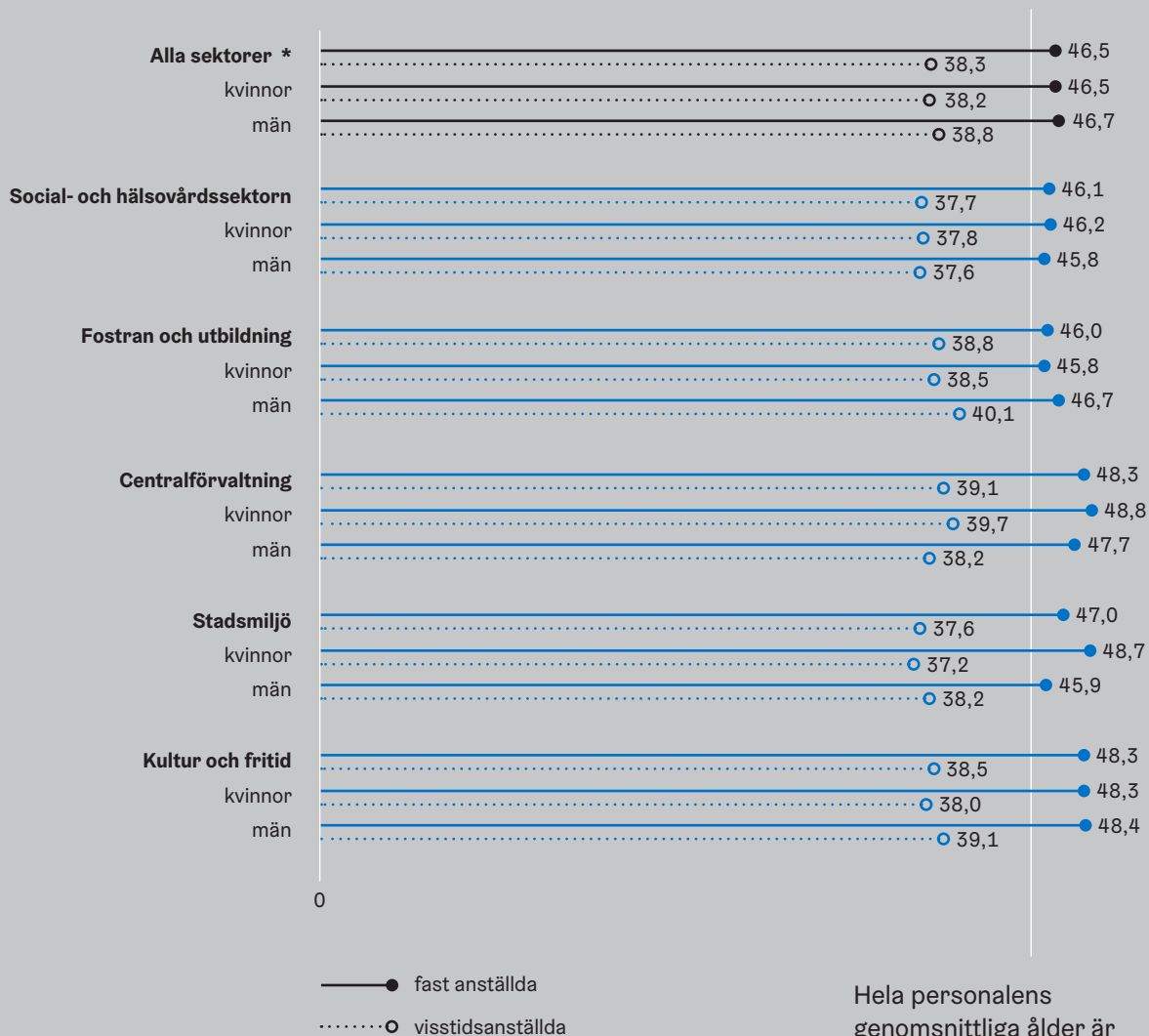


HST:s personal för 2021 ingår inte i denna statistik.

Personalens genomsnittliga ålder

Personalens genomsnittliga ålder har varit 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 2020. Nu i slutet av 2021 är den genomsnittliga ålder

återigen 44,8 år. Den genomsnittliga ålder på de fast anställda är 46,5 år och på de visstidsanställda 38,3 år. Kvinnorna är i genomsnitt något yngre och männen äldre. Ålderskillnaden mellan kvinnor och män är större bland de visstidsanställda.



Hela personalens genomsnittliga ålder är

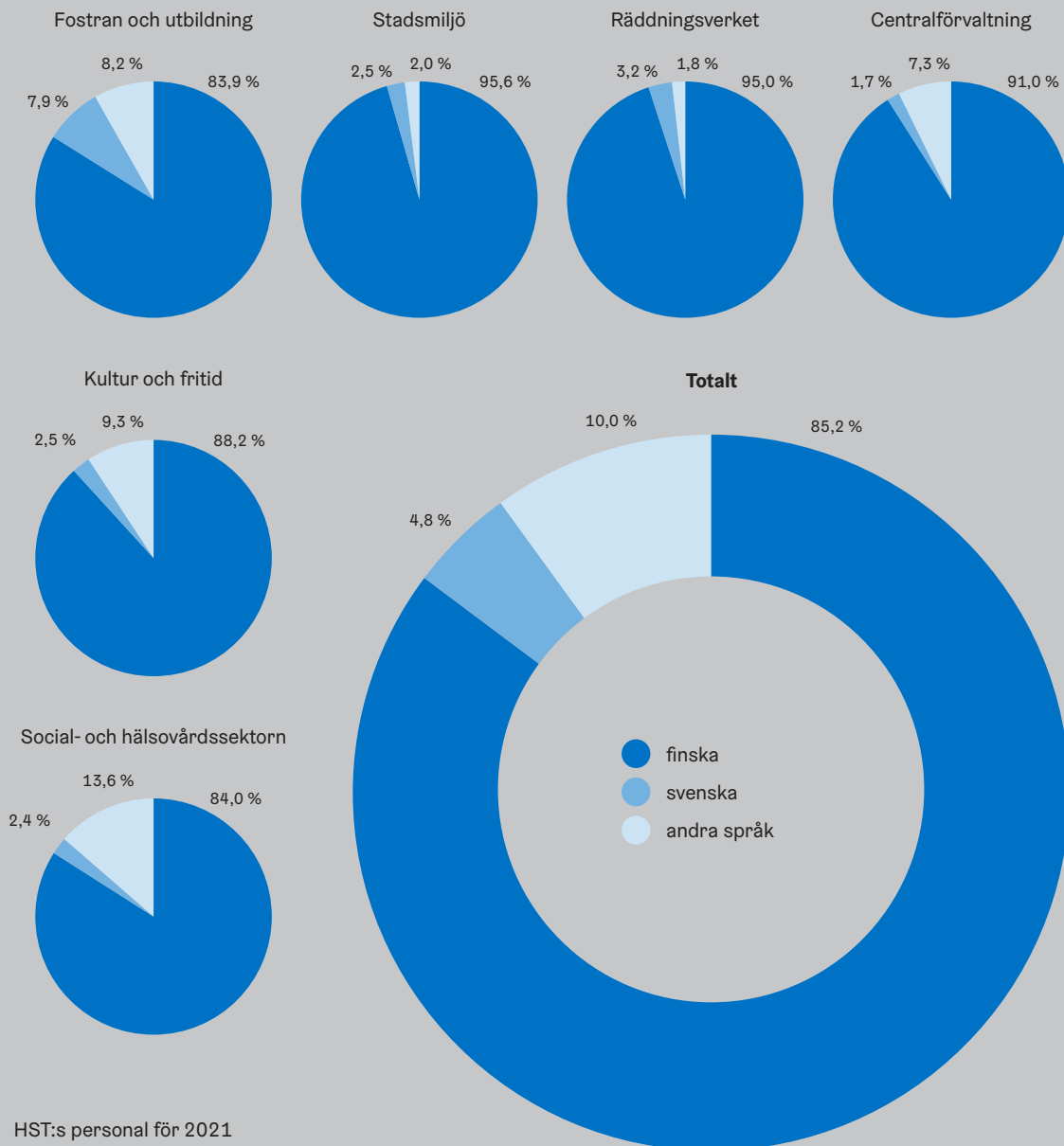
44,8

* HST:s personal ingår inte i denna statistik.

Personalens modersmål

Av samtliga anställda hade tio procent ett annat språk än finska eller svenska som modersmål. Andelen personer med ett annat språk som modersmål ökade tydligt jämfört med föregående år. Av det officiella personalantalet hade 9,2 procent ett annat språk som modersmål. Av det

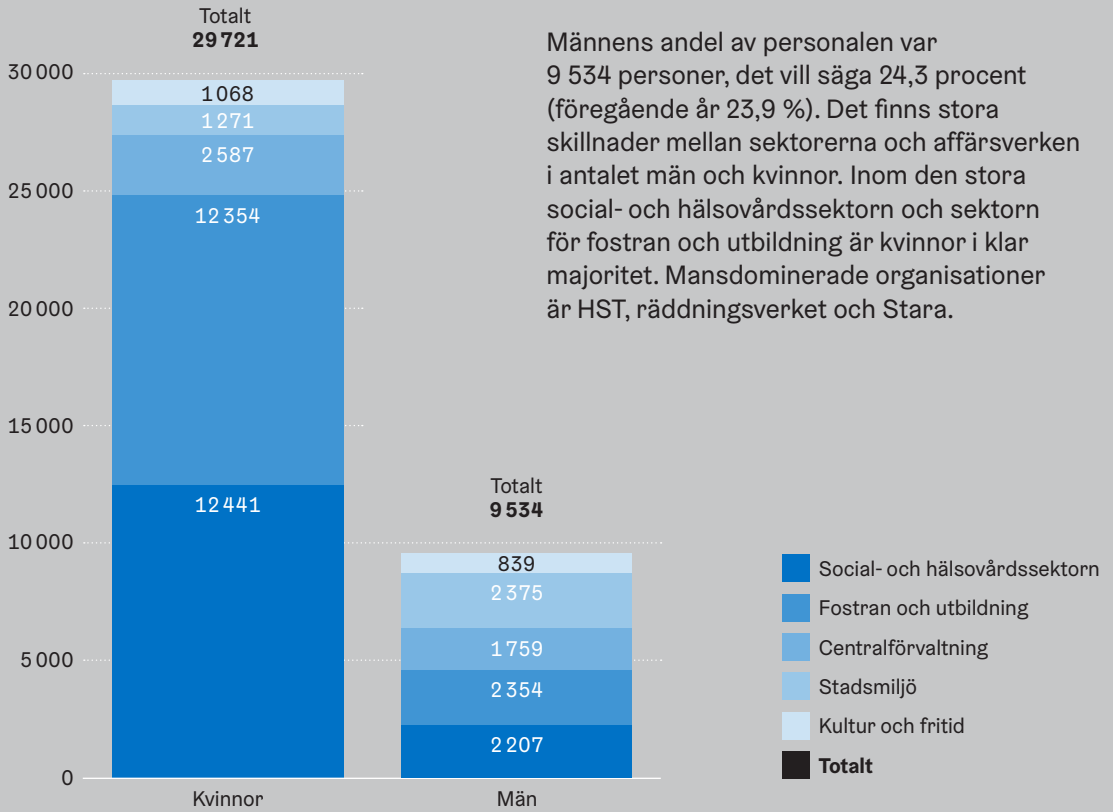
officiella personalantalet har bland annat mycket korta anställningar uteslutits. Bland sektorerna är andelen medarbetare med ett annat språk som modersmål fortsättningsvis störst inom social- och hälsovårdssektorn, där andelen var 13,6 procent.



HST:s personal för 2021 ingår inte i denna statistik.

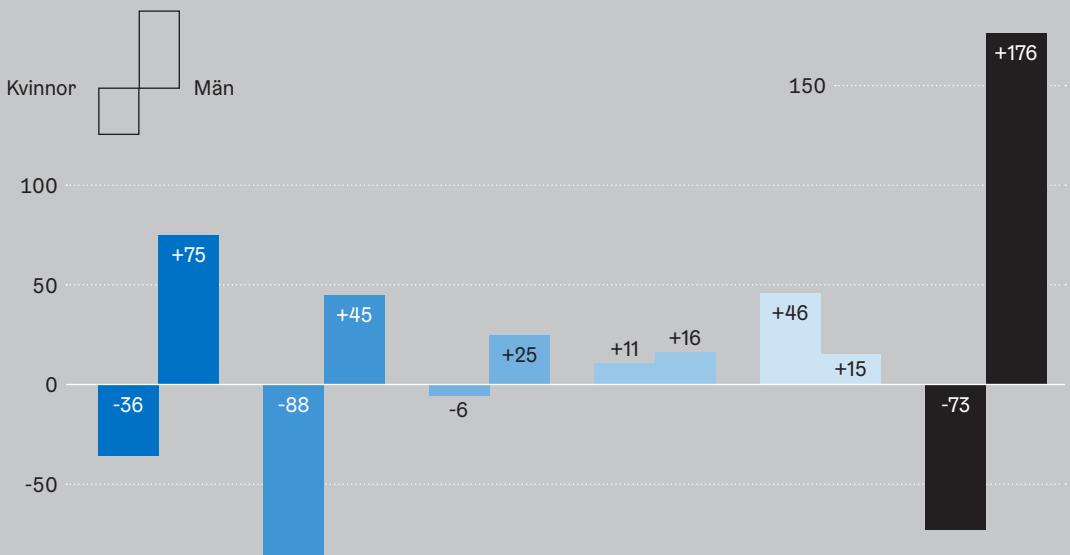
Personalens könsfördelning

Anställda med månads- och timlön (ej lönesubventionerade)



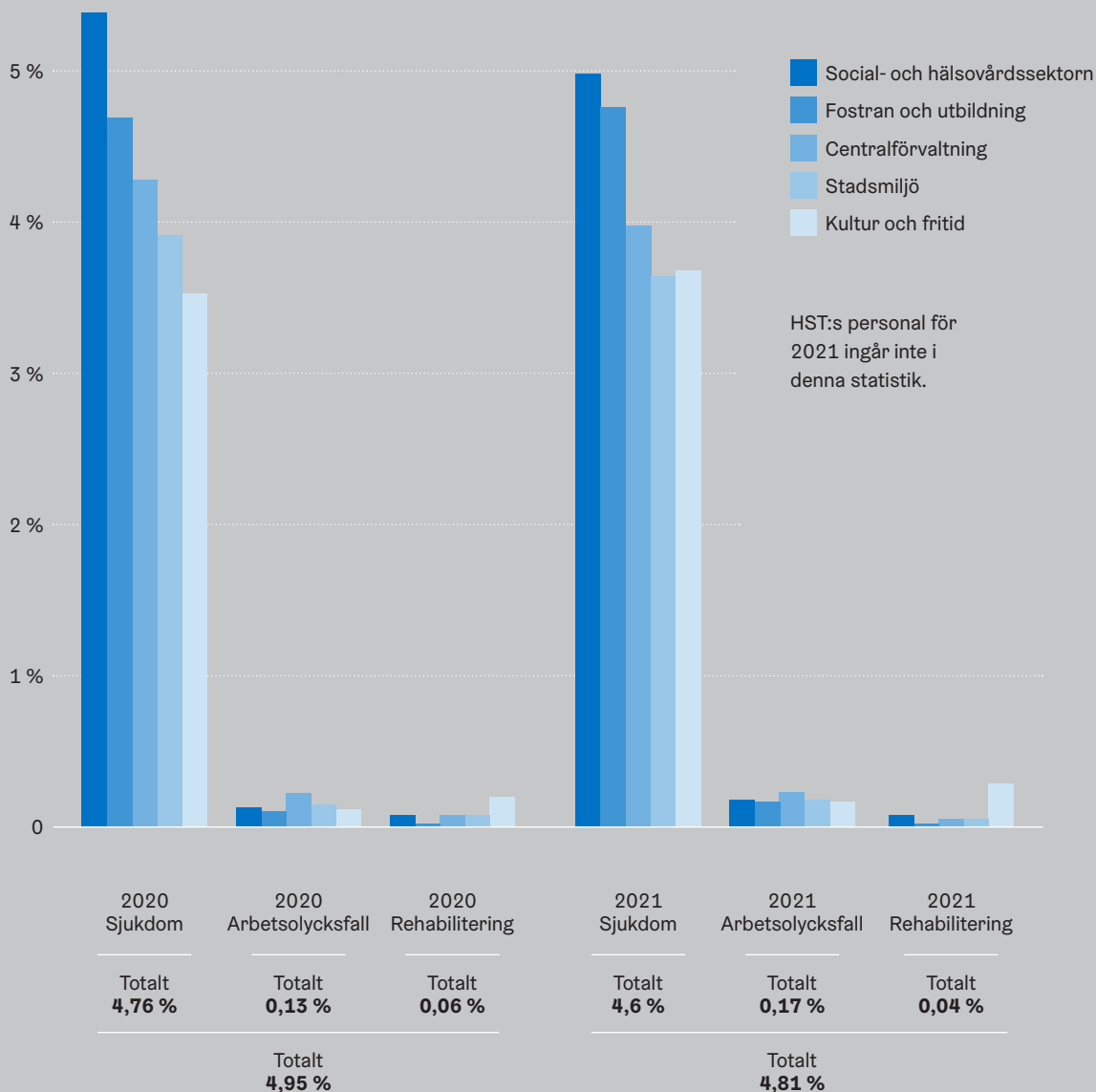
Männens andel av personalen var 9 534 personer, det vill säga 24,3 procent (föregående år 23,9 %). Det finns stora skillnader mellan sektorerna och affärsverken i antalet män och kvinnor. Inom den stora social- och hälsovårdssektorn och sektorn för fostran och utbildning är kvinnor i klar majoritet. Mansdominerade organisationer är HST, räddningsverket och Stara.

Förändring från 2020



Utveckling av sjuk- och olycksfallsfrånvaron

Fast anställda och visstidsanställda (ej lönesubventionerade)

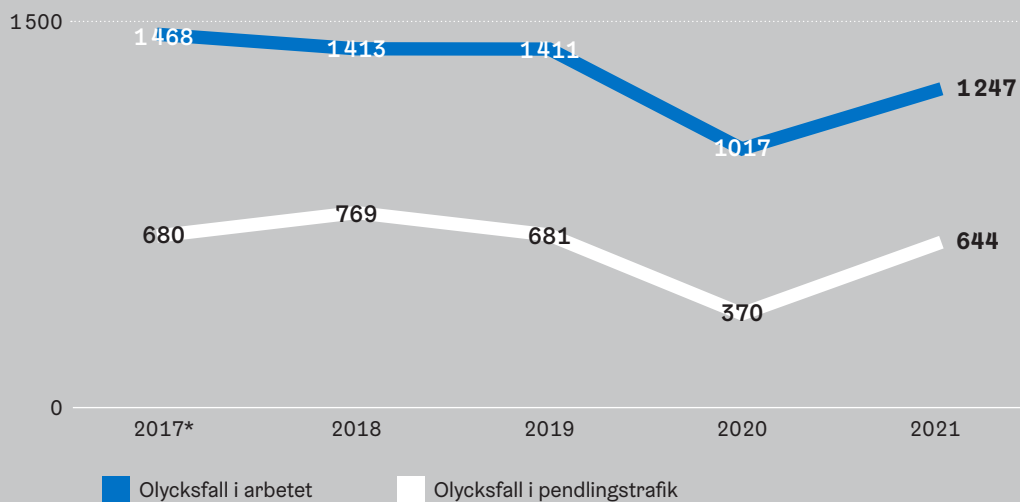


År 2021 minskade andelen sjuk-, olycksfalls- och rehabiliteringsfrånvaron från 4,9 procent till 4,8 procent. Andelen frånvaro på grund

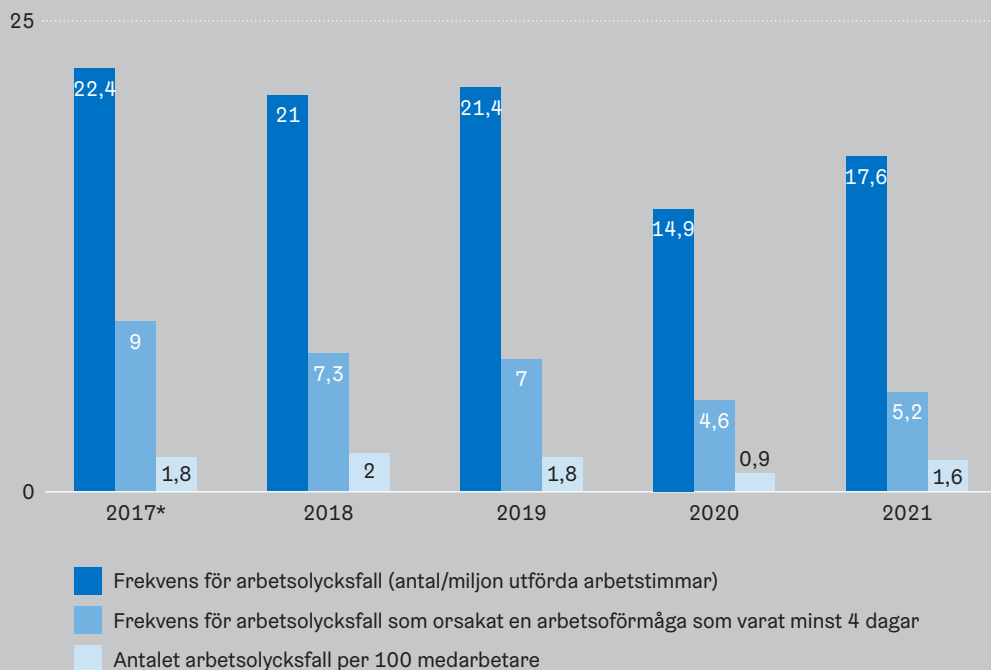
av arbetsolycksfall och rehabilitering ökade något, men andelen sjukfrånvaron minskade jämfört med föregående år.

Förändring i antalet arbetsolycksfall

Antalet arbetsolycksfall och deras utveckling 2017–2021



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



År 2020 inträffade ovanligt få olycksfall. År 2021 ökade antalet olycksfall, men hamnade ändå på en lägre nivå än 2019 före coronapandemin.

Helsingfors stads personalrapport 2021

Utgivare

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

Layout och informationsdesign

KMG Turku

Språkdräkt

Sanakanava

Fotografer

Jussi Hellsten: pärmen, s. 8, 11, 17, 19, 20, 28, 30, 39, 40, 43, 52
Laura Oja: s. 5, 14, 23, 32, 35, 36, 46
Maarit Hohteri: s. 13
Veikko Somerpuro: s. 50

Förfrågningar

outi.anttila@hel.fi och jesse.vinnari@hel.fi (personalsiffror)

Tryck

Next Print, 2022

Publikationsnummer

Helsingfors stads centralförvaltnings publikationer 2022:14

ISBN 978-952-386-086-5 (häftad)

ISBN 978-952-386-087-2 (PDF)

ISBN 978-952-386-088-9 (html)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (häftad)

ISSN 2323-8135 (nätutgåva)



The word "Helsinki" is written in white, bold, sans-serif font inside a white outline of a speech bubble or a rounded rectangle with a small tail at the bottom.

Helsinki

**Helsingfors stad
Stadskansliet**

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

www.hel.fi
julkaisut.hel.fi/sv