

# Personal- rapport

2023



Helsinki

[julkaisut.hel.fi/sv](https://julkaisut.hel.fi/sv)

Helsinki

# Innehåll

- 4** Till läsaren
- 6** Personalens yrken
- 8** **REKRYTERING**  
Nya metoder behövs för att avhjälpa bristen på personal
- 12** Goda resultat av anonym rekrytering
- 16** **ORK OCH HÄLSA I ARBETET**  
Arbetsgemenskaperna har en god stämning, men det förekommer utmaningar i återhämtningen
- 20** Längre karriärer för partiellt arbetsföra
- 22** Mer arbetsro, tack
- 24** **UTBILDNING, COACHNING OCH LEDNING**  
Utveckling som ledare under hela karriären
- 28** Vi lägger märke till och belönar framgång i arbetet
- 31** Kontinuerligt lärande under hela karriären
- 32** Stöd åt cheferna för att lösa svåra situationer
- 34** Utbildningar för att utnyttja digitaliseringen
- 35** Webbinläringen ökar i popularitet
- 36** **BELÖNING OCH ARBETSFÖRMÅNER**  
Vi utvecklar belöningen
- 38** **ARBETSGIVARRYKTE**  
Vår trumf: Ett intressant och betydelsefullt arbete
- 40** Till det normala inom lönebetalningen
- 42** Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier
- 44** Statistik



# Till läsaren

**Under 2023** har vi börjat fästa mer uppmärksamhet vid personalupplevelsen och via den vid vår arbetsgivarbild. Vi tror att den bästa reklamen om Helsingfors stad som en bra arbetsplats är när vår egen personal talar positivt om sin arbetsgivare. Vi är ju väldigt många här och vår röst hörs vida omkring. Kanske är det bästa sättet att påverka bristen på personal att tillsammans skapa en så bra arbetsplats att vi får arbets sökande att välja just Helsingfors som arbetsgivare. Arbetet fortsätter och rentav påskyndas under de kommande åren.

Vi genomförde åter stadens personalenkät Fiilari. Vi är fortfarande nöjda med hur betydelsefullt vårt arbete är och med våra närmaste chefer. En av indikatorerna för

vår strategi är arbetsplatsens rekommendationsindex, dvs. viljan att rekommendera sin arbetsgivare för bekanta. Efter svackan jämfört med föregående år återgick vi till en bättre nivå och närmar oss våra tidigare goda siffror. Antagligen påverkade problemen med löneutbetalningen tillfälligt rekommendationsindexet.

**Vår absoluta prioritering** var att stabilisera löneutbetalningen. Stabiliseringen påbörjades redan 2022 och nu visste vi hur problemen kan fås under kontroll. Men visst krävde det hårt arbete. Under våren nådde vi en nivå lägre än tidigare års nivå i fråga om antalet nya lönefel, men antalet tidigare okorrigerade fel var fortfarande alltför

## De två viktigaste sakerna på arbetsplatsen är betydelsefulla uppgifter och en god anda.

högt och vi lyckades inte korrigera nya fel tillräckligt snabbt.

Målmedvetet arbete för att minska lönefelen gav hela tiden önskad utveckling, och under hösten lyckades vi stabilisera löneutbetalningen på en sådan nivå att vi kan lita på att löneutbetalningen kommer i tid och till rätt belopp. De lönefel som oundvikligen uppstår i en organisation av denna storlek kan nu rättas till på några dagar.

Jag vill tacka våra anställda för det tålamod de visat i väntan på att felet rättas till och hur de tvingats stå ut med svåra situationer under nästan två år. I stabiliseringen av löneutbetalningen deltog ett stort antal stadens anställda. De förtjänar ett särskilt tack för sitt ihärdiga jobb.

**Enklare praxis för personalledningen** och digitaliseringens utvecklingskliv är önskade och väntade. Utvecklingen har inte kunnat genomföras i enlighet med den ursprungliga planen, eftersom alla tillgängliga resurser koncentrerades till stabiliseringen av löneutbetalningen. Ett utvecklingskliv bereddes dock under hela året, och beredskapen för ett nyt avstamp är nu mycket goda.

Vi får enkla och moderna HR-processer och användarvänliga digitala verktyg. Detta gör chefernas arbete betydligt enklare och garanterar oss alla fungerande system för att sköta våra anställningsärenden. Vi har alla rätt till bra ledning, och för detta vill vi frigöra chefernas tid.

Borgmästare Juhana Vartiainen inrättade en ny strategisk programgrupp för att förbättra tillgången på personal. Han är själv ordförande för gruppen. I början

koncentrerade sig programgruppen speciellt på rekrytering utomlands. Vi har fått vårdpersonal från Filippinerna, och även nya rekryteringar från utlandet ser ut att vara på kommande. Vi behöver experter också från utlandet för att säkerställa tjänsterna för alla stadsbor. Vi har som mål att få fler arbetstagare till staden som vill stanna permanent i Finland.

**Enligt Fiilari-enkäten** är de två viktigaste sakerna på arbetsplatsen betydelsefulla uppgifter och en god anda. De betydelsefulla uppgifterna får vi automatiskt i och med stadens viktiga uppgifter. Vi skapar en god anda tillsammans, och var och en av oss har en viktig roll att spela här. En god anda omfattar en saklig och uppskattande inställning till alla arbetskamrater, beaktande av varandra och ingripande i eller framförande av missförhållanden i rätt kanaler.

Varje dag är en möjlighet för oss att skapa en god anda i den egna arbetsgemenskapen.

**Petri Lumijärvi**  
personaldirektör

# 37 559 med- arbetare

Största delen av stadens uppgifter placeras inom sektorn för fostran och utbildning samt social-, hälsovårds- och räddningssektorn.

Siffrorna i diagrammet på uppslaget är hämtade från situationen 23.1.2024. Sarastias olika befattningsbeteckningar för samma yrke har slagits samman.



Special-  
lärare  
534

Special-  
klasslärare  
415

Ungdoms-  
handledare  
256

Matservice-  
anställd  
310

Byrå-  
sekreterare  
229

Sjukskötare  
1 788

Timlärare  
1 758

Lektor  
276

Lektor i  
grundskolan  
824

Barnskötare inom  
småbarns-  
pedagogiken  
3 105

Närvårdare  
3 030

Matservice  
ansvarig  
328

Social-  
arbetare  
649

Lärare inom  
småbarns-  
pedagogiken  
2 676

Socialhandledare  
916


Hälsocentral-  
läkare  
411

Lektor i  
gymnasiet  
393

## REKRYTERING

# Nya metoder behövs för att avhjälpa bristen på personal

Rekryteringar från utlandet, ökning av antalet läroavtalsutbildningar och tväradministrativt samarbete är metoder för att avhjälpa bristen på personal.



Jenelyn Malana anser att det finländska arbetslivet och den egna arbetsgemenskapen i Östra Centrums servicehus är rättvisa.



Bristen på särskilt personal inom social- och hälsovården och småbarnspedagogiken lättar inte. Pensionering, otillräckliga inledningsplatser, yrkets rykte – alla dessa påverkar tillgången till och tillräckligheten av kunniga arbetstagare.

Problemet är riksomfattande, men konsekvenserna är särskilt stora för Helsingfors stad som Finlands största arbetsgivare och serviceproducent.

### Rekrytering från utlandet inleddes

Vår nya öppning för att avhjälpa bristen på arbetskraft är rekrytering från utlandet. Den första sektorn som börjat rekrytera internationella sakkunniga är social-, hälsovårds- och räddningssektorn, dit 82 yrkesutbildade personer med filippinsk bakgrund anlände under året: 39 vårdbiträden med lokal utbildning och 43 sjukskötare som avlagt filippinsk examen.

Vårdbiträdena studerar genom läroavtal till närvårdare vid yrkesinstitutet Stadin ammatti- ja aikuisopisto. Sjukskötarna skaffar direkt behörighet som sjukskötare vid yrkeshögskolan Metropolia, och de anvisas inte uppgifter som den yrkesmässigt lägre examen närvårdare.

Inom sektorn för fostran och utbildning pågår också ett rekryteringsprojekt där man rekryterar en liten grupp spanska lärare inom småbarnspedagogik till småbarnspedagogiken på svenska. De inledde studier i svenska i sitt hemland i december 2023 och kommer till Finland i augusti 2024.

Spanien utsågs till målland för rekryteringen, eftersom innehållet i den spanska lärarexamen inom småbarnspedagogiken ligger så nära den finländska examen som möjligt.

Vi vill säkerställa etiken vid rekryteringen från utlandet och i oktober publicerade vi etiska principer för detta ändamål.

### Stöd för rekrytering av invandrare

Vi vill även välkomna invandrare och personer med främmande språk som modersmål som redan bor här att bli anställda hos oss. Vi vill utvecklas som en allt

mer internationell arbetsgivare. Vårt mål är att öka antalet personer med ett främmande språk som modersmål så att de motsvarar antalet helsingforsare med ett främmande språk som modersmål.

I Helsingfors bor många invandrare som vi rekryterar och hänvisar till stadens uppgifter bland annat i samarbete med sysselsättningstjänsterna.

Till stöd för chefernas arbete utarbetade vi en anvisning om anställning av invandrare och ordnade utbildning bland annat om erkännande av examina som avlagts utomlands samt om uppehållstillstånd.

Vi har också allt mer engelskspråkigt material om anställningsförhållanden och introduktion.

### Mer läroavtal

Vi strävar också efter att underlätta situationen genom att öka antalet läroavtal, eftersom läroavtal är ett verkningsfullt sätt att få mer personal.

Vi har systematiskt ökat finansieringen för läroavtalsutbildning, och därför har vi kunnat anställa fler läroavtalsstuderande jämfört med året innan.

Till exempel inledde 181 studerande studier till barnskötare inom småbarnspedagogiken genom läroavtal 2022, och ett år senare hade antalet redan stigit till 226.

Största delen av dem som utbildats genom läroavtal blir kvar som anställda hos staden efter läroavtalsutbildningen.

### Tätare samarbete

Vi strävar efter att lösa personalbristen allt kraftigare också tväradministrativt. Att finna lösningar lyftes fram som en kritisk faktor vid halvtidsöversynen av stadsstrategin och borgmästare **Juhana Vartiainen** inrättade därför en programgrupp för tillgången på personal som den femte strategiska programgruppen. Borgmästaren är ordförande för gruppen.

Programgruppen behandlar sakhelheter för att lösa bristen på personal och det behövs tväradministrativt samarbete över hela organisationen.

## Bara bra saker att säga

**Jenelyn Malana** från Filippinerna anlände till Helsingfors i våras i en grupp med 24 filippinska sjukskötare. Hon hade studier inom omsorgsbranschen från sitt hemland Filippinerna och fortsatte med studierna i Finland genom läroavtal.

När hon slutförde dem fortsatte hon studera sin närvårdarexamen genom läroavtal. Hon avlägger läroavtalsexamen vid Östra Centrums servicehus samt yrkesinstitutet Stadin ammatti- ja aikuisopisto.

Hennes erfarenheter av det finländska arbetslivet är goda. Arbetskamraterna är rättvisa och ger stöd men ett stort plus är också fritiden, som i Finland är mycket mer omfattande än hon tidigare var van vid. Hon arbetade tidigare 12 timmar om dagen.

Också kolleger som kommit till Finland i samma grupp är nöjda – till och med så nöjda

att de lockar sina vänner och släktingar till arbete i Helsingfors.

**Mira Naakka** och **Anna-Kaisa Isokangas** är avdelningsskötare i Östra Centrums servicehus. De har varit glatt överraskade över hur snabbt filippinierna lär sig finska.

De som kom till Finland kunde grunderna i finska när de flyttade till Helsingfors, tack vare studier som inletts redan före flytten. Ordförandet har vuxit i god takt utöver de praktiska studierna.

Närvårdare **Petri Virolainen** har arbetat tillsammans med dem som flyttat hit och skryter om samarbetet. Introduktionen har inte känts tung, utan utmanat till att fundera över varför saker och ting görs på ett visst sätt och hur man annars skulle kunna göra dem.

Han tycker att det är bra att man måste motivera arbetsätten också åt sig själv.

## i Våra etiska principer för rekrytering utomlands

Syftet med de etiska principerna för rekrytering utomlands är att säkerställa en transparent och rättvis rekryteringsprocess samt erbjuda tillräckligt stöd för arbetet och för att göra sig hemmastadd i det nya hemlandet. Utgångspunkter för rekrytering utomlands är ekonomisk och social hållbarhet.

Vi bemöter alla våra arbetstagare likvärdigt och jämlikt med respekt för de grundläggande principerna i arbetslivet (ILO) och de mänskliga rättigheterna.

Vi följer aktivt utvecklingstrender och risker för internationell rekrytering och utvecklar kontinuerligt vår kompetens i dessa.

### Helsingfors stad rekryterar ansvarsfullt från utlandet

#### Vi vill säkerställa en transparent rekryteringsprocess

Rättigheterna hos den som rekryteras står i centrum. Vi är medvetna om att rekrytering utomlands kan vara förknippad med arbetsrelaterat utnyttjande eller människohandel.

Vi vill förhindra lagstridig, osaklig eller påtvingad behandling av arbetstagare i alla skeden av rekryteringen samt att rekryteringsavgifter tas ut av den arbetstagare som rekryteras.

Vi bedömer rekryteringsprocessens etik för att missbruk ska kunna förhindras. Vi förutsätter att tjänsteproducenterna lämnar en skriftlig förteckning över sina rekryteringsprocesser.

## **Rekrytering från utlandet i enlighet med rättvisepincipen**

Vi beaktar arbetskraftsläget i rekryteringslandet. Vi följer principen om hållbar rekrytering så att vi inte genom vår verksamhet skadar basservicen i rekryteringslandet.

### **Vi följer lagar, förordningar och anvisningar som gäller upphandling vid valet av rekryteringspartner samt vid avtalshandlingen.**

Vi förutsätter att den rekryteringspartner vi valt och dess underleverantörer följer dessa etiska principer, lagstiftning, avtalsvillkor och våra andra anvisningar. Vi följer och övervakar att detta verkställs.

## **Arbetstagaren är välkommen att jobba hos staden**

### **Vi ger den som kommer till Helsingfors stad exakt och korrekt information**

Vi ser till att de som staden anställer redan i avreselandet får information om arbetsvillkor i Finland, arbetslivspraxis och Helsingfors stad som arbetsgivare. Vi säkerställer att den information som vi lämnar är heltäckande och korrekt.

### **Arbetstagaren har rätt att skaffa behörighet för det arbete som motsvarar hans utbildning och att få lön enligt kollektivavtalet**

Arbetstagare som rekryteras från utlandet har i vår tjänst rätt att utföra arbete som motsvarar deras utbildning eller att skaffa behörighet för detta arbete. Vi säkerställer att lönen överensstämmer med kollektivavtalet och utbildningen. Alla personalförmåner hör också till dem som rekryteras från utlandet.

### **Arbetstagaren har rätt till likabehandling i arbetsgemenskapen**

Arbetstagare som rekryteras från utlandet har rätt att integreras i Finland och att få samma tjänster som andra samhällsmedlemmar. Som arbetsgivare säkerställer vi att arbetstagaren får en ändamålsenlig, jämlik och rättvis introduktion när hen börjar arbeta. Vi möjliggör utbildning och karriärutveckling.

## **Vi känner till arbetsgivarens ansvar och stöder integrationen**

### **Vi ansvarar för våra lagstadgade skyldigheter som arbetsgivare**

Vi följer den lagstiftning som förpliktar arbetsgivaren och sörjer för arbetsgivarens skyldigheter genom att säkerställa arbetstagarens uppehålls- och arbetsrätt samt kompetens och yrkesskicklighet. Vi sörjer även för arbetsgivarens övriga skyldigheter enligt utlänningslagen.

### **Som arbetsgivare stödjer vi invandrarna i integreringen och i att bli hemmastadda**

Vi stödjer en arbetstagare i att bli hemmastadd här när hen har anlänt till Finland. Vi förstår processerna som krävs för att en person som flyttar till Finland från utlandet ska bosätta sig här och ger vid behov råd om att vända sig till de rätta myndigheterna.

Vi avtalar noggrant om innehållet i bosättnings-, språkundervisnings-, rådgivnings- och andra tjänster, om vi skaffar dem av en utomstående tjänsteleverantör. Vi stöder integrationen av arbetstagare från utlandet genom att utnyttja stadens interna och externa nätverk.

### **Vi främjar och stöder enhetligheten i arbetsgemenskaper som tar emot arbetstagare från utlandet**

Vi främjar och stöder enhetligheten i arbetsgemenskaper som tar emot arbetstagare från utlandet. Vi främjar beredskapen hos chefer och arbetsgemenskaper att arbeta som team med arbetstagare från utlandet. Vi förbinder oss att stödja inläringen i finska och svenska för arbetstagare som kommer från utlandet.

### **Vi främjar familjeåterförening**

Vår utgångspunkt vid rekrytering utomlands är att vi främjar arbetstagarens möjligheter att om hen så önskar även ta sin familj till Finland. Vi är medvetna om villkoren för familjeåterförening, såsom inkomstgränserna. Vi vill främja de tjänster som erbjuds makar till arbetstagare som flyttar till landet (bland annat International House Helsingfors).

Rekryteraren Minna Lahti (till höger) och den anonymt rekryterade Rebecca Fennel Alvarez är båda förespråkare för anonym rekrytering.



# Goda resultat av anonym rekrytering

Anonym rekrytering ger fler ansökningar till lediga jobb än sedvanlig rekrytering. Med anonym rekrytering vill vi få sökanden till jobbintervjuer så att inget som är oväsentligt med tanke på arbetet påverkar vem som kallas till intervju.

Vi har redan i flera år varit en föregångare när det gäller jämlik rekrytering. Vi inledde pilotförsök med anonym rekrytering år 2020. Samtidigt inleddes en undersökning om ämnet vid Löntagarnas forskningsinstitut.

Syftet med anonym rekrytering är att ge alla sökanden jämlika och jämställda möjligheter att kallas till jobbintervju utan att något som är oväsentligt med tanke på arbetet kan påverka intervjun.

Vid anonym rekrytering döljs med andra ord all information om personen – sökandens namn, födelseår, kön, adress och modersmål – från arbetsansökningarna fram tills att kallelsen till intervju har skickats ut.

En undersökning om stadens rekryteringar visade att anonym sökning ger fler ansökningar till lediga jobb och ökar särskilt kvinnornas andel av sökandena.

Också fler sökanden med ett namn som låter utländskt blir kallade till intervjuer och valda.

Undersökningen genomfördes av Forskning om arbete och ekonomi Labore och Statens ekonomiska forskningscentral VATT. En rapport på engelska om undersökningen har färdigställts av Anatomy of An Anonymous Hiring Pilot.

Antalet anonyma rekryteringar har ökat under de senaste åren, och antalet var redan 261 under 2023. Det finns dock ännu saker att göra och kännedomen behöver ökas eftersom endast en liten del av de sammanlagt 15 022 rekryteringarna 2023 var anonyma.

## Personligheten kommer fram

Anonym rekrytering ger en möjlighet att lära sig att ifrågasätta egna omedvetna förhandsuppfattningar och tillvägagångssätt.

Utvecklingschef **Hanna Piira** från Kansliet Stadin HR har använt anonym rekrytering redan i flera rekryteringsprocesser och hennes erfarenheter är goda.

– Till väsentliga delar skiljer sig anonym rekrytering inte nämnvärt från sedvanlig rekrytering, eftersom det endast är sökandens personuppgifter som döljs för rekryteraren. Sökandens personlighet kommer nog fram på något annat sätt genom ansökan.

– Arbetsgemenskapens mångfald är ett viktigt värde för mig själv, och det är fint att vi har tillgång till ett sådant här konkret verktyg för att främja detta.

Enligt henne har flera sökande nämnt saken i positiva ordalag till exempel i samband med intervjun.

– Det är alltså ett verktyg som har synts, gläder hon sig.

Enhetschef **Tarja Näkki** hoppas att resultaten av undersökningen uppmuntrar cheferna att allt oftare utnyttja anonym rekrytering. Hon har ansvar för arbetsgivarbildningen och tillgången på personal i staden.

– Vi önskar alltid att få sökande som är personer i olika åldrar och av olika kön samt personer som hör till språkliga, kulturella eller andra minoriteter, säger hon.

”När jag gick igenom de inskickade anonyma ansökningarna märkte jag att det var lättare att bearbeta dem än tidigare.”

### Nästan allt som anonyma processer

Serviceförman **Minna Lahti** vid Servicecentralen Helsingfors har använt anonym rekrytering nästan ända sedan det blev möjligt, dvs. från 2020.

– Jag gillar de ansvarsfulla principerna för den anonyma rekryteringen, såsom dess rättvisa och opartiskhet. Jag vill inte diskriminera andra. Arbets sökanden satsar dock på sin ansökan.

– Genom anonym rekrytering kan man eliminera missförhållanden och fästa uppmärksamhet endast vid det väsentliga, såsom kunskaper och kompetens.

Hon var nervös inför de första anonyma rekryteringarna: hur går det i praktiken, gör hon allting rätt? Stadens elektroniska system var till stor hjälp och rekryteringshelheten var tydlig.

– När jag gick igenom de inskickade anonyma ansökningarna märkte jag att det var lättare att bearbeta ansökningarna än tidigare.

Orsaken var att hon inte längre fäste uppmärksamhet vid frågor som är irrelevanta för arbetet såsom sökandens ålder. Hon gissar att hon kanske inte annars skulle ha rekryterat en person över 60 år, även om sökanden kan ha flera goda arbetsår framför sig.

Nuförtiden gör hon nästan alla sina rekryteringar anonymt, oberoende av om det är fråga om servicearbetare, anställda inom måltidstjänsterna eller dem som ansvarar för måltidstjänsterna.

Av dem som sökt anonymt väljs de lämpligaste människorna som uppfyller de krav på utbildning eller arbetserfarenhet som förväntas av sökanden till intervju.

Under intervjun får man sedan mera information om sökandens lämplighet. Lahti konstaterar att man då också kan förutse hur bra sökanden passar in i arbetsgemenskapen.

### Mycket lätt att söka

Genom anonym rekrytering har även servicearbetare **Rebecca Fennell Alvarez** som flyttat från Storbritannien till Finland hamnat på Servicecentralen Helsingfors lönelista. Hon har arbetat på daghemmet Päiväkoti Kivelä i knappt ett år.

Den första fasen av den anonyma rekryteringen var enligt henne så enkel och flexibel att hon inte ens minns detaljerna i den. Däremot kommer hon ihåg intervjun med arbetsplatsen som mycket behaglig och varm.

– Jag tycker att anonym rekrytering är bra. Då fästs inte uppmärksamhet vid saker som inte har betydelse i arbetet.

Minna Lahti rekommenderar anonym rekrytering för alla som utför rekryteringar. Hon tycker att det underlättar rekryterarens arbete när man genast kan koncentrera sig på det väsentliga, med andra ord på sökandens kompetens.



ORK OCH HÄLSA I ARBETET

# Arbetsgemenskaperna har en god stämning, men det förekommer utmaningar i återhämtningen





## Resultaten av personalenkäten Fiilari har allmänt taget förbättrats, men enligt respondenterna finns det fortfarande mycket att utveckla i samarbetet mellan stadens olika enheter. Kontinuerlig uppmärksamhet ska även ägnas åt återhämtning från arbetet.

Det totala resultatet av personalenkäten Fiilari ökade från 7,5 till 7,7. I enkäten rapporteras resultaten med skolvitsord på skalan 4–10, där 10 är det bästa vitsordet.

Vår enkät besvarades av 23 315 personer.

Enkäten utredde till exempel ärenden som påverkar arbetslivets kvalitet. Enligt respondenterna är en god stämning i arbetsgemenskapen den klart viktigaste saken som påverkar arbetslivets kvalitet. Nästan 16 000 respondenter utsåg den till ett av de tre viktigaste sakerna som påverkar arbetslivets kvalitet.

Många röster (13 255) gavs också av arbetets betydelse, god ledning (9 598) samt samordningen av arbetet med det övriga livet (9 030).

I de öppna svaren om arbetslivets kvalitet lyftes god ledning, arbetshälsa och lön fram. De som svarade efterlyser mänsklighet, empati och rättvisa av sin chef. De förväntar sig att chefen uppskattar och lyssnar på de anställda.

Centrala faktorer i arbetshälsan är enligt enkäten bland annat arbetsgemenskapens

goda anda, flexibilitet, balans mellan arbete och fritid samt möjlighet att påverka det egna arbetet.

I många svar framfördes önskemål om bättre lön och en smidig löneutbetalning. Viktiga frågor är också avancerings- och utbildningsmöjligheter samt anställningsförmåner.

### Ett betydelsefullt arbete

Fiilari består av fyra delområden: arbete, gemenskap, ledarskap och framtid. Delområdet arbete får det bästa vitsordet: 8,1.

Av respondenterna upplever 89 procent att det egna arbetet är betydelsefullt. Hanteringen av arbetet och erfarenheterna av förändringarna har utvecklats i bättre riktning.

Det totala resultatet för delområdet arbetsgemenskap har ökat till 7,7 (7,5 år 2021). Stämningen i arbetsgemenskapen är god: 91 procent upplever att vi hjälper varandra i arbetsgemenskapen och lyckas tillsammans.

Det totala resultatet för ledarskapet har sjunkit något till 7,6 (7,7 år 2021). Hörnstenarna för ledningen och det coachande ledarskapet har utvecklats i en bättre riktning, men kännedomen om strategin hade minskat tydligt.

Helheten framtid har utvecklats i en något bättre riktning: resultatet var nu 7,1 (7,0 år 2021). I synnerhet chefens stöd för utvecklingen var bättre än tidigare.

### Allt fler rekommenderar Helsingfors

I Fiilari mäter vi personalens erfarenhet av arbetsgivaren genom rekommendationen av Helsingfors som arbetsgivare.

Nu skulle 75 procent av respondenterna rekommendera Helsingfors som arbetsgivare. Resultatet har stigit klart

jämfört med resultaten från förra årets Kommun10-undersökning (64 %).

– Det är glädjande att viljan att rekommendera ökar igen. Utmaningarna förra året skapade en klar grund för personalens förtroende och engagemang, vilket är förståeligt. Nu håller vi på att återgå till en normal situation, berättar **Petri Lumijärvi**, personalchef.

Respondenternas vilja att byta arbetsgivare har på motsvarande sätt minskat. Nu har hälften funderat på att byta arbetsgivare, medan antalet villiga var tre procentenheter högre ifjol.

Vi på staden har nu lika många villiga att byta arbetsgivare som hela kommunsektorn hade ifjol enligt Kommun10-enkäten.

### Hörnstenarna för ledningen har utvecklats i god riktning

Hörnstenarna för ledningen (visionsförmåga, iver, efterlevnad av riktlinjer och verkställande förmåga) fungerar som rättesnöre för gott chefsarbete, och vi följer regelbundet hur de förverkligas. Hörnstenarna för ledningen och det coachande ledarskapet har utvecklats i en bättre riktning.

En styrka hos cheferna är den förbättrade iver inför chefsarbetet. Även den verkställande förmågan och efterlevnaden av riktlinjer uppskattas ha utvecklats till att bli klart bättre.

38 procent av respondenterna kände till strategin. År 2021 var motsvarande siffra 52 procent i slutet av den föregående strategiperioden. Cheferna känner fortfarande väl till strategin, men den övriga personalens upplevelse om kännedomen om strategin har minskat. Även om respondenterna inte upplever att de känner till strategin särskilt väl, är målen för det egna arbetet klara för respondenterna (80 %).

Som utvecklingsobjekt inom staden lyfts ett rättvist beslutsfattande fram. Resultatet har utvecklats mot det bättre, men endast knappt hälften (48 %) upplever att alla parter är representerade när beslut fattas och att konsekvenserna av besluten följs upp och informeras om dem.

### Det finns utmaningar i fråga om arbetshälsan

Temana i vår arbetskultur baserar sig på stadens etiska principer. Resultatet för arbetskulturen har förblivit detsamma som i Kommun10-undersökningen 2022.

Samarbetet mellan stadens olika enheter har varit ett gemensamt utvecklingsobjekt flera år, och det finns fortfarande mycket att göra. Resultatet har försämrats något jämfört med föregående år. Nu upplever under hälften (49 %) att samarbetet mellan stadens olika enheter löper smidigt.

Indikatorn för arbetshälsan har förblivit på en ganska låg nivå: skolvitsordet 6,4 är det samma som 2021. I vår enkät ingår återhämtning, trötthet, stress och egen bedömning av arbetsförmågan.

Den upplevda arbetsstressen har minskat något jämfört med år 2021. Återhämtningen och erfarenheterna av den egna arbetsförmågan har förblivit oförändrade jämfört med 2021: 67 procent av respondenterna upplever att deras arbetsförmåga är god (skolvitsorden 8–10).

Tröttheten har däremot ökat jämfört med den föregående Fiilari-enkäten: 48 procent av respondenterna har upplevt trötthet i arbetet en eller flera dagar per vecka (44 % år 2021).

I resultaten om arbetshälsan betonas ytterligheter. En del av oss mår mycket bra och en del mår dåligt. 21 procent av respondenterna ger arbetshälsan vitsordet 10 medan 37 procent ger vitsordet 4.

Av de svarande upplever 41 procent att de återhämtar sig från den belastning som arbetsdagen orsakar före följande arbetsdag.

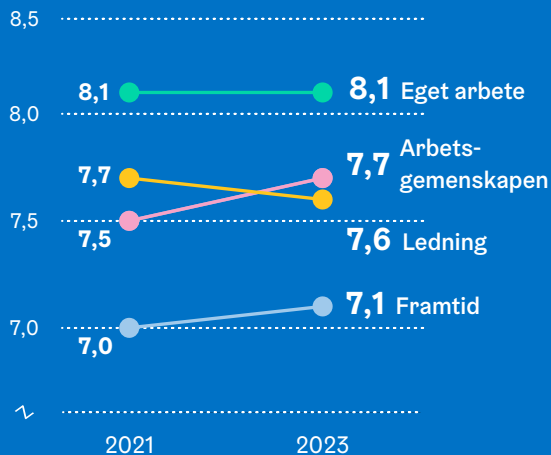
– Situationen för dem som har det sämst ställt är oroväckande. Det är viktigt att diskutera en alltför belastande arbetsituation och utmaningar med arbetsförmågan med den egna chefen med låg tröskel. Ofta hittas lösningar via en gemensam diskussion, säger chefen för enheten för ledning, lärande och arbetskultur **Sanna-Mari Myllynen**.

– Vi tar vid behov itu med arbetstagarnas utmaningar i fråga om arbetsförmågan i samarbete mellan chefen, HR och företagshälsovården.

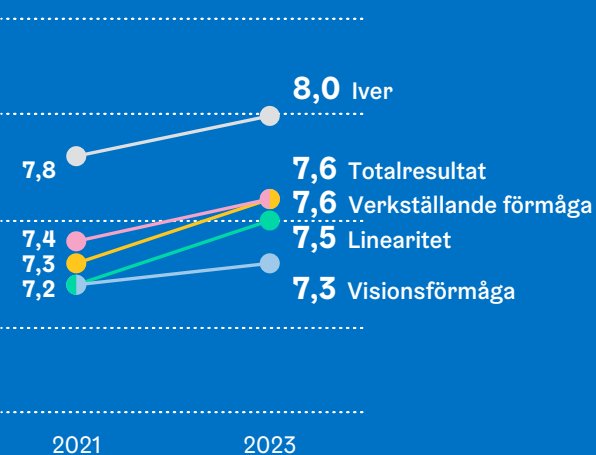
## Fiilari 2023 nyckeltal

# Totalresultat 7,7 ↑

### Totalresultat, delområden

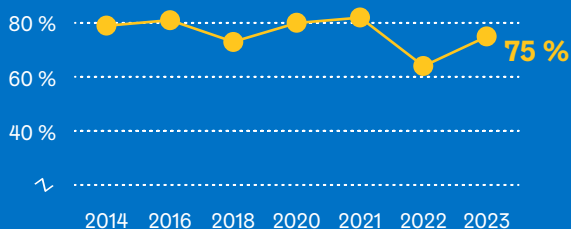


### Hörnstenarna för ledarskapet, delområden



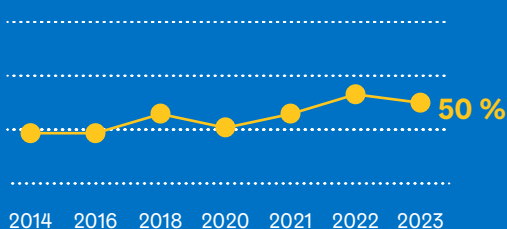
### Strategimätare: Rekommendationer

👍 **75 %** skulle rekommendera arbetsgivaren till en vän



### Viljan att byta arbetsgivare

📁 **50 %** överväger att byta arbetsgivare



### Svar från allt fler

- Personalenkäten Fiilari genomfördes på hösten och 69 procent av målgruppen för enkäten svarade på enkäten (23 315 respondenter).
- Svvarsaktiviteten ökade med fem procentenheter från den föregående Fiilari-enkäten 2021.
- I enkäten rapporteras resultaten med skolvitsord på skalan 4–10, där 10 är bäst.
- Vi utför vartannat år enkäten Kommun10 som utförs av Arbetshälsoinstitutet och vartannat år Helsingfors egna Fiilari-enkät. En del frågor är desamma.

# Längre karriärer för partiellt arbetsföra

Ledningen av vår arbetsförmåga förnyas. Vi får till exempel ett nytt anslag för partiellt arbetsföra personal, och våra chefer får information om välbefinnande och arbetsförmåga och kostnaderna för den.

Ett viktigt mål för oss är att främja ledningen av arbetsförmågan. Ledning av arbetsförmågan inbegriper en stor helhet som vi förnyar. Till förnyelserna hör bland annat anslaget för partiellt arbetsföra som vi har förberett att ta i bruk.

Anslaget för partiellt arbetsföra personal blir ett av verktygen för ansvarsfull ledning av arbetsförmågan. Syftet med anslaget är att stötta sysselsättningen av partiellt arbetsföra personal och förlängningen av arbetskarriärer. Det är också ett sätt att i rätt tid stöda arbetsförmågan.

Målet är att arbete med anslaget är rehabiliterande och får de partiellt arbetsföra att hållas i arbetslivet. Vi utvecklar verksamhetsmodellen för anslaget på basis av erhållna erfarenheter. Avsikten är att det också ska bidra till att förkorta tiden för arbetsförmåga och förebygga permanenta invalidpensioner.

Vi tar i bruk anslaget 2024.

Sektorerna och affärsverken beslutar själva om anslaget i enlighet med stadens gemensamma principer.

I förnyandet av ledningen av arbetsförmågan ingår också nya coachningar av välbefinnandet som vi pilottestat. Avsikten är att genom coachningarna stödja arbetshälsan och arbetsförmågan i ett tidigt skede. Pilotförsöken hjälper till att bygga upp nya coachningar i arbetsförmåga och välbefinnande för stadens personal.



## Konkurrensutsättningen av företagshälsovårdstjänster fortsatte

Den pågående konkurrensutsättningen av företagshälsovårdstjänster är en del av förnyandet av ledningen av arbetsförmågan.

Stadsfullmäktige godkände budgeten i december 2021 och fastställde konkurrensutsättningen av företagshälsovårdstjänsterna. Den ska ordnas så att företagshälsovårdsverkets personal överförs till den partner som vunnit konkurrensutsättningen genom överlåtelse av rörelse.

I februari 2023 avbröt vi konkurrensutsättningen av företagshälsovårdstjänsterna,

eftersom vi inte fick in några anbud. Enligt den ursprungliga planen skulle företagshälsovården inledas på hösten med en ny aktör.

Vi analyserade avbrottet av konkurrensutsättningen och startade konkurrensutsättningen på nytt i september. Den nya konkurrensutsättningen pågår in på 2024.

Affärsverket företagshälsan Helsingfors ansvarar fortfarande – ända tills vi får en ny partner – för företagshälsan för stadens anställda och vissa dottersammanslutningar till staden.

Paula Jalo och Miia Kemppi har utrett orsakerna till att cheferna belastas inom småbarnspedagogiken.



## Mer arbetsro, tack

Arbetslivet förändras, vilket också förändrar chefsarbetet och kraven på det. Vi vill hålla oss ajour med förändringarna och vi har länge försökt identifiera personalens psykiska belastning.

Eftersom riskbedömningen i arbetsgemenskaperna traditionellt utförs under ledning av chefen har cheferna som en egen grupp ofta lämnats utanför denna bedömning. Därför började vi för första gången systematiskt

identifiera faktorer som påverkar belastningen på cheferna.

Uppdateringen av hanteringssystemet för arbetarskyddet, Työsuojelupakki, färdigställdes i början av året. Samtidigt fogades en separat enkät till verktyget för riskbedömning, med hjälp av vilken vi kan utreda belastningen i arbetet hos cheferna.

Vi gjorde uppdateringen i nära samarbete med arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefer inom sektorerna och affärsverken.

Det nya verktyget hjälper till att beakta belastnings- och resursfaktorerna hos cheferna samt att utveckla arbetet och arbetsförhållandena så att också chefernas arbete stöder deras välbefinnande.

## Mer arbetsro

– Vi har betonat den psykiska belastningen som en del av riskbedömningen, berättar direktören för småbarnspedagogik **Miia Kemp-  
pi** och HR-partnern för sektorn för fostran och utbildning **Paula Jalo**. De har deltagit aktivt i kartläggningen av chefernas psykosociala belastning inom småbarnspedagogiken.

Syftet med kartläggningen var att identifiera, minska och förebygga skadlig psykosocial belastning i arbetet som cheferna och personalen upplever. Dessutom ville man identifiera och öka chefernas och personalens resursfaktorer.

– Det talas ganska lite om psykosocial belastning. Vi ville lyfta fram det i en mer allmän diskussion och få människor att vara medvetna om, diskutera och i slutändan agera för att förbättra situationen, berättar Jalo.

Arbetsron blev ett stort tema i kartläggningen. Den centrala frågan är därför vad som bör göras för att arbetsron ska förbättras. Hur bör man till exempel prioritera saker för att var och en själv ska känna att man kan koncentrera sig på arbetet – att omgivningen hjälper till med det?

Kemppi och Jalo berättar att svaren på spørsmålet delvis är olika i olika enheter, delvis av samma typ. Till exempel stöder tydliga mål och spelregler arbetsron, likaså koncisa e-post- och mötespraxis. Var och en måste veta vad man ska reagera på och hurdana saker som ska förberedas.

Kartläggningen gjordes som en del av bedömningen av arbetarskydds- och arbetsfaror och den stöder väl personalenkäten Fiilari.

– Avsikten är inte att göra enkäter i bitar utan att skapa en gemensam helhet av enkäterna, vilket också gagnar planen för arbetshälsa.

Kemppi funderar på att om belastningen i en enhet till exempel orsakas av oro i anslutning till kundfamiljen så är hjälpen från arbetarskyddet, arbetshälsan och lagavdelningen omedelbar. Den information som fås från den kartläggning som nu gjorts gagnar mer förebyggande, när man i varje enhet kan fundera

på vilka som orsakar belastningen – men också vad som är motparten till belastningen, vad som är en styrka.

Duon påpekar att kartläggningen inte stannar här. Bedömningen av arbetsrisker är en del av regelbunden förebyggande arbetarskyddsverksamhet och utveckling av arbetshälsan.

## ”Man får sakta upp”

Hurdana resultat fick man av kartläggningen i praktiken? Ett exempel är enheten för småbarnspedagogik Laajasuo-Tonttula vars styrkor är bland annat en god gemensam anda och humor samt hjälp och stöd från arbetskamraterna. Strukturerna fungerar och är flexibla.

Även barnen och samarbetet med familjerna hjälper att orka.

Belastningen å sin sida orsakas av informationsflödet och överlappande arbete. Det finns mycket arbete och arbetet avbryts.

Enheten listade i diskussioner tillsammans också de frågor med hjälp av vilka belastningen ska lättas upp.

I enheten kom man överens om att vid behov sakta upp på takten. Allt behöver inte göras under samma vecka.

– I vanliga fall skapar vi själva brådska och stress, nämner enheten i sin lista.

Teamen vill satsa på en jämlik fördelning av arbetsuppgifterna och ansvar.

Enheten antecknar i sina planer saker som är väsentliga under den pågående veckan och på längre sikt. Så här hålls sakerna i minnet och kan ses av alla anställda.

Arbetsuppgifter som inte utförs antecknas i en egen lista där man kan plocka åt sig dem vid en lämplig tidpunkt. När saker finns på en tydlig lista behöver man inte vara rädd för att de glöms bort, vilket redan i sig minskar belastningen. Dessutom är det belönande att stryka över en utförd uppgift.

Enhetens personal kom dessutom överens om att hålla fast vid fungerande strukturer och styrkor också i fortsättningen.

# Utveckling som ledare under hela karriären

Vi har givit ledningen av cheferna stöd genom coachning, utbildningar och nytt introduktionsmaterial. Vi utreder också chefernas vardagliga arbete för att vi ska kunna utveckla bättre verktyg för dem.

Utvecklingen av ledarskapet ingår i vår stadsstrategi Läge för tillväxt och vi strävar efter att svara på den på många sätt. Vårt mål är att cheferna ska lyckas i sitt arbete. För detta utarbetade vi till exempel nytt innehåll för introduktionen.

Vi erbjuder coachningar, utbildningar och tillställningar riktade till chefer. Vi stöder ledarskapskompetensen genom ett mångsidigt utbud i flera kanaler av Stadin Akademia.

Sammanlagt cirka 4 800 deltagare har deltagit i det gemensamma coachningsutbud som riktats till cheferna.

Utöver coachningarna Stadin esihenkilök-sikö, Startti stadin esihenkilötyöhön, Treeni, Stadin Valmentaja, och Rohkeasti eteenpäin! för ledningen på mellannivå genomförde vi mentorskapsprogram som stöder nya chefer, specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning som siktar på examen samt yrkesexamen för närchefer.

För högre ledningen och ledningen på mellannivå inledde vi en tvåårig EMBA-träningsgrupp.

Mest deltagare har samlats bland annat i förmiddagarna för chefer Johdossa!, som vi genomförde fem gånger under året, Tulokaspäivät med sex månaders mellanrum samt

aktuella utbildningar och träningsprogram för chefer.

Också tillställningar som gäller tillämpning av artificiell intelligens, Digipäivät och DigiABC har varit mycket populära.

### Enklare administrativt arbete

Stadens mål är att planerligt utveckla personalledningen. Avsikten är att vi samtidigt förbättrar vår attraktions- och hållningskraft som arbetsgivare.

Vi vill ge stadens personal gott ledarskap, så att personalen kan lyckas i sitt arbete. God ledning påverkar personalupplevelsen, som i sin tur förmedlas till invånarnas tjänster och arbetsgivarbilden.

God ledning är också ett mål för projektet personalledningens totalreform. Vi fortsatte att förbereda förnyelserna efter sommaren, och vårt mål var att få stadens ledning att godkänna förlängningen.

Med hjälp av projektet vill vi förnya personalledningen på ett användarorienterat sätt och lyfta fram arbetstagarnas erfarenheter i centrum.

I oktober inledde vi en observationsrunda för de närmaste chefernas vardag och arbete, under vilken vi följer arbetsdagens förlopp för de utvalda cheferna. Samtidigt intervjuar





Mari Koivukangas säger att specialyrkesexamen i ledarskap erbjuder utmärkta möjligheter att tänka på sitt eget ledarskap och sin utveckling.

## ”Utbildningsdagarna erbjöd utmärkta möjligheter att fundera över sin egen ledning och utveckling.”

vi cheferna och samlar information om hur projektet med förnyelserna kunde bidra till att underlätta det administrativa arbetet inom personalledningen.

Det är viktigt att minska det administrativa arbetet, för att det ska finnas mer tid för möten och arbetet som närchef.

Vi fortsätter att observera chefernas vardag våren 2024.

### Examen genom inläring i arbetet

**Mari Koivukangas** har avlagt specialyrkesexamen i ledarskap och fick nyss betyget i posten. Hon är rektor för skolan Oulunkylän ala-aste och har under sin karriär arbetat i skolvärlden i över 20 år.

Hon avlade examen vid Yrkesinstitutet Stadin ammatti- ja aikuopisto som läroavtalsutbildning vid sidan av sitt arbete.

– I examen studerar man mest genom inläring i arbetet, men det finns också gemensamma utbildningsdagar med gruppen. Dagarna erbjöd utmärkta möjligheter att fundera över sin egen ledning och utveckling.

Koivukangas är intresserad av personalledning och hon vill stärka den. För det andra nämner hon ekonomisk ledning som hon studerade som biämne i examen.

– Att avlägga examen vid sidan av det egna arbetet kändes inte tungt, eftersom studierna erbjöd goda platser att stanna upp och fundera över det egna ledarskapet och hur det kan utvecklas. Avbrotten inspirerade till att skapa nytt och komma på idéer för det egna arbetet. Studierna gav mig mer energi för arbetet.

En bra sak med studierna var även att det var konkret. Koivukangas utarbetade

bland annat en kalkyleringsformel för extern projektfinansiering som en del av ledningen av ekonomin.

– Vi utarbetade även andra nyttiga planer och verktyg i vårt eget arbete som även andra kan utnyttja.

Hennes egentliga utvecklingsuppgift i examen var examensarbetet Ledning av arbetshälsan med hjälp av strukturer.

I gruppen som avlade examen deltog också andra rektorer i stadens skolor men också chefer från andra sektorer. Enligt Koivukangas var det fint att få diskutera skolfrågor tillsammans med andra rektorer, men ledarskap och arbetet som chef har mycket gemensamt för alla sektorer.

– Jag är mycket tacksam för att staden erbjuder sådana här studiemöjligheter och uppskattar att vi utvecklar oss själva. Till alla som funderar på att söka till en examen säger jag att det absolut lönar sig att söka.

### Coachning som på beställning

**Riikka Leskinen**, servicechef för Berghäll bibliotek, berättar att coachningen Startti Stadin esihenkilötyöhön kom som på beställning.

I utbildningen ingår fyra praktiska delar som öppnar olika aspekter av chefsarbetet i staden. Den gör deltagarna bekanta med stadens gemensamma modeller och verktyg. Coachningen ordnas flera gånger om året för att alla som kan dra nytta av den ska få delta.

– Jag förstod genast att det är bättre för mig att delta i utbildningen än att fundera på tuffa saker ensam, berättar Leskinen.

Hon hann arbeta i ett par månader i sin nya uppgift innan utbildningen började.

Riikka Leskinen berättar att det bästa i coachningen Startti Stadin esihenkilötyöhön var närmötena med andra som börjat arbeta med chefsuppgifter.



Leskinen tycker att det här var bra, eftersom hon hann få en uppfattning om vad hon inte kunde men som hon borde lära sig.

Biblioteksbranschen var bekant för henne, precis som staden som arbetsgivare, men i chefsarbetet ingick många nya saker.

Coachningen som pågick i några veckor överskred hennes förväntningar. Utbildningen var välordnad. Hon genomförde webbutbildningsavsnitten när det egna arbetet tillät studier. De hade även deadlines, så uppgifterna blev utförda och inget av avsnitten blev på hälft. I utbildningen ingick dessutom närträffar, som var den bästa delen.

– Det var intressant och lärorikt att få dela erfarenheter med andra. En del av deltagarna var lika färska som jag som chefer, en del hade chefserfarenhet från andra arbetsgivare än staden.

# Vi lägger märke till och belönar framgång i arbetet

Varje arbetstagare ska ha möjlighet att lyckas i sitt eget arbete i olika skeden av karriären. Vi kan stödja framgångar och att arbetet flyter smidigt genom ledning och belöningar.

Vi har förtydligat helhetsbilden av att leda framgång och hur man genom ledning kan stödja ett smidigt arbete och framgång i arbetet.

En viktig del av att leda framgången är att se till att alla arbetstagare har tillräckligt tydliga mål. Det är också viktigt att chefen och arbetstagaren har en gemensam förståelse för vad som är viktigt att fokusera på i arbetet och vad arbetstagaren förväntas sköta i sitt uppdrag.

Vi stärker förutsättningarna för att lyckas i arbetet genom att se till att varje arbetstagare har den kompetens som behövs för eget arbete och möjlighet att lära sig i sitt arbete. Ett meningsfullt, smidigt och produktivt arbete stärker också välbefinnandet i arbetet.

Vi stöder vid behov arbetsförmågan och förmågan att klara av arbetet tillsammans

med HR, arbetarskyddet och företagshälsovården. Vi anser att det är viktigt att vi diskuterar frågor som gäller arbetsförmågan och välbefinnandet i arbetet och ingriper i eventuella problem i ett tidigt skede.

En fungerande arbetsgemenskap stöder tillsammans framgång i arbetet och att varje medlem i arbetsgemenskapen lyckas i sitt arbete.

Vi följer arbetsgemenskapernas situation till exempel genom Kommun10- och Fiilarienkäterna, som ger viktig information om arbetsgemenskapens styrkor och utvecklingsobjekt. Vi belönar framgång.





## Mentorskap stöder chefsarbetet

Mentorprogrammet stöder nya chefer som får mer erfarna chefer som stöd. Genom att sparra med andra i samma situation kan man i samtalspartnerskapets anda begrunda sitt arbetsfält och sin chefsroll.

Nya chefer erbjuds ett mentorprogram som stöder, underlättar och påskyndar deras acklimatisering i den ny rollen i stadens organisation.

I mentorprogrammet är de nya cheferna aktörer, medan stadens erfarna chefer och direktörer fungerar som mentorer.

Mentorprogrammet består av sex gemensamma gruppmöten och mellan

Soile Härkönen, Tiina Raitoja och Inka Railo berättar att mentorverksamheten fortsätter trots att det egentliga programmet har avslutats.

gruppmötena träffar mentorn och aktören varandra på tu man hand. Coachningsprogrammet består av informationsinlägg och praktiska övningar som stöder mentorskapet.

Det är bra att börja som aktör då man jobbat som chef i mindre än ett år för att mentorskapet ska ge största möjliga nytta.

### Stöd också efter programmet

Inspektör **Tiina Raitoja** och teamchef **Mikko Oranen** har deltagit i mentorprogrammet som aktörer och mentorerna har varit ledande handledare **Soile Härkönen** och daghemsföreståndare **Inka Railo**.

Vi berättade om deras deltagande i mentorprogrammet i den föregående personalrapporten. Vilka tankar har de som pilottestade mentorprogrammet nu när det har gått ett år sedan det föregående mötet?

## Sparringsparterna hinner diskutera rätt saker konfidentiellt under flera månader.

De berättar att stödet fortsätter efter programmet och att aktörerna fortfarande får svar på sina frågor.

– Du behöver inte uppfinna hjulet själv: Du kan gå en tydlig genväg i många frågor om du bara har tålamod att utreda information som andra skaffat och god praxis av de chefer som har erfarenhet, säger Raitaoja.

Oranen upplever i sin tur att han fått bra sparrning av mentorn för att leda en stor skara arbetstagare. Han har också fått stöd från sin sektor. En sådan kombination fungerar bra.

Han uppmuntrar nya aktörer att delta, att djärvt berätta om sina tankar och åsikter samt att aktivt söka ett stödnät för sig själv under mentorprogrammet.

Enligt honom kan det särskilt i början kännas mycket press i arbetet. I en sådan situation kan mentorskapsprogrammet tidvis kännas tungt, men ändå upplevde både Raitaoja och Oranen att programmet stöder skapandet av positiva rutiner i vardagen och gör stadens praxis bekant.

Hur kommenterar mentorn programmet? För Härkönen var mentorskapsprogrammet ”arbetslivets jordgubbe” som gav djup i att vara människa. Som mentor kan man i bästa fall studera sin egen mänsklighet, spegla sitt ledarskap och utveckla det.

– Jag rekommenderar det, absolut!

### Stöd av kamratsparrning

Det är inte alltid lätt att hitta en kompis med vem man kan fundera på sitt arbetsfält och sin chefsroll i lugn och ro. I sådana situationer kan man få stöd från chefernas kamratsparrning.

Kamratsparrning är frivillig utbildning som Stadin HR erbjuder. Den har en tydlig struktur som omfattar en inledning, övervägande av teman, schemalagda samtal på tu man hand och en avslutning.

I början av sparrningen söker man lämpliga par och deltagarna får information och stödmaterial. De månatliga Teams-klinikerna stöder sparrande och konstruktiv diskussion.

Samtalsrelationen varar i flera månader så sparringsparterna hinner tala om rätt saker i en förtroendefull atmosfär. Genom att sparra med andra i samma situation säkerställer man att tiden för samtalen har reserverats i kalendern i god tid.

Kamratsparrningen har fått mycket beröm, nedan finns ett urval:

– Kamratsparrning är ett av de viktigaste verktygen för utvecklingen av chefsarbete och kompetensen. I den får man helt otroligt med nya perspektiv och en bra reflektionsyta för sina uppfattningar och antaganden. Vilket fantastiskt sätt att lära sig nytt och bygga nätverk!

– Kamratsparrningen ställer det egna arbetet i nytt sken, ger ett bredare perspektiv och får en att stå stadigt på jorden.

– Bördan med krävande ärenden blir lättare då man konfidentiellt kan dela dem med någon annan.

# Kontinuerligt lärande under hela karriären

Staden vill främja långa arbetskarriärer och möjliggöra en övergång till nya uppgifter inom staden.

Förändringarna i samhället och arbetslivet förutsätter kontinuerligt lärande och en uppdatering av kunskaperna under hela arbetslivet. På Helsingfors stad vill vi främja kontinuerligt lärande som omfattar hela arbetslivet och detta stöder vi på många olika sätt i våra arbetsgemenskaper. Arbetet erbjuder nästan alla ständigt möjligheter till utveckling av den egna kompetensen. Tusentals av stadens anställda deltar årligen i utbildningar och coachningar som staden erbjuder och ordnar. Stärkandet av kontinuerligt lärande är allt viktigare i framtiden, eftersom förändringarna i arbetslivet är kontinuerliga och de sker allt snabbare.

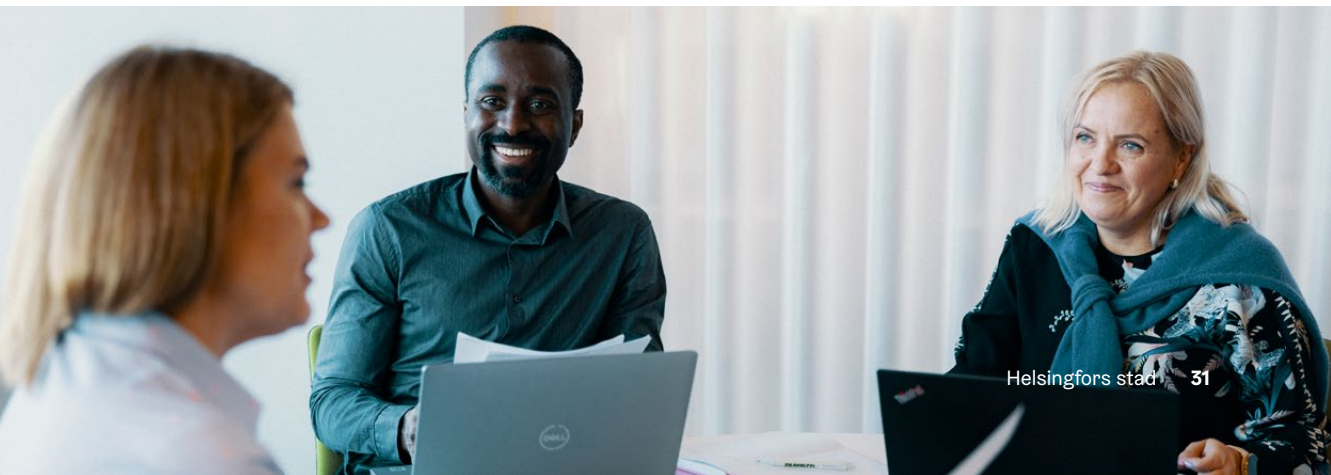
Vi kartlägger framtida kompetensbehov i staden bl.a. i samband med den årliga verksamhetsmiljöanalysen och med hjälp av modellen för kompetensledning. På arbetstagarnivå säkerställs den kompetens som behövs i arbetet i samband med framgångs- eller utvecklingssamtalet. Med framgångssamtalet säkerställer vi att

arbetstagaren har möjlighet att skaffa det kunnande som arbetsuppgifterna kräver.

För att stödja framtidens kompetensbehov genomförde vi inom Stadin HR ett pilotprojekt där vi tillsammans med pilotorganisationerna utarbetade en gemensam syn på hur arbetet har förändrats eller håller på att förändras och hurdan kompetens som behövs i arbetet nu och i framtiden. Dessutom planerade vi hur dessa kompetenser kan utvecklas och väljer nya sätt att lära sig i praktiska försök. Den process och tjänst som skapats utifrån pilotförsöken kan nu utnyttjas av våra arbetsgemenskaper.

## Utbildning inom branscher med brist på personal, ökad intern mobilitet

Vi vill stärka praxis som stöder personalens interna mobilitet, alltså att flytta från en uppgift till en annan. Vi sporrar ofta till intern rörlighet genom bl.a. handledningstjänster, läroavtalsutbildning och genom att stödja studier med lön för dem som utbildar sig till vissa uppgifter. Vi vill särskilt stödja den interna övergången till branscher med brist på personal. Främjandet av den interna rörligheten fortsätter bl.a. genom att användningen av intern ansökning stärks och kännedomen om möjligheterna till intern rörlighet ökas.







# Stöd åt cheferna för att lösa svåra situationer

I arbetsgemenskaperna kan det förekomma situationer som belastar cheferna och där ett individuellt samtalsstöd kan vara nyttigt. En ny konsultationstjänst inleddes på hösten som stöd för cheferna.

Ett av huvudmålen för stadens program för välbefinnande i arbetet är att främja hjärnans välbefinnande och stödja chefernas ork i arbetet. För att främja detta stärker vi stödet för ledarskapet som erbjuds cheferna i olika former.

I chefsarbetet ingår många slags ledarskapssituationer som ibland är svåra och belastande. De kan samtidigt i stor omfattning påverka hela arbetsgemenskapen och dess funktion.

Sådana situationer kan förekomma exempelvis i hur arbetet flyter, i arbetsgemenskapens atmosfär, vid förändringar och i chefens eget ledarskap.

Det är viktigt att chefen får tillräckligt med stöd för att lösa situationen. När chefen lyckas i sin egen viktiga ledningsuppgift stärks hela arbetsgemenskapens välmående och arbetsvardagen flyter smidigt.

## Strukturerade individuella samtal

Den nya konsultationstjänsten för ledarskap och chefsarbete inledde sin verksamhet vid Stadin HR på hösten. Den stärker sektorernas och affärsverkens stöd till cheferna.

Tjänsten kan vara till hjälp till exempel när chefen i sitt arbete identifierar utmanande situationer inom personalledning och upplever att hen kan dra nytta av att behandla ärendet genom strukturerad diskussion.

Diskussionsstödet är konfidentiellt och individuellt. Syftet är att stärka chefens egna resurser och hjälpa till att finna metoder för att lösa situationen i arbetsgemenskapen.

Tjänsten produceras av interna konsulter vid stadens personalavdelning, som är utbildade coacher, arbetshandledare eller psykologer.

# Utbildningar för att utnyttja digitaliseringen

Vi har förnyat vårt arbete och verksamhetsätt genom att utnyttja digitaliseringen.

Digitaliseringen erbjuder många nya möjligheter, men man måste kunna utnyttja den. Vi behöver utbildningar av olika slag och på olika nivåer.

Vi har stött användningen av digitala verktyg genom utbildning i M365-programmen. För kunnandet i informationsledning har vi tillgång till kurser på basnivå och fördjupande kurser. Vi stödde också rapporteringen om informationsledning genom flera utbildningar.

Möjligheterna och utnyttjandet av artificiell intelligens var centralt en del av utbildningsutbudet under hösten, liksom också metoderna för it-projekt och projekthantering.

Med tanke på våra experter utvecklade vi en utbildningshelhet för digitala experter. Till temana hör bland annat projektledning, övergripande arkitektur, datasäkerhet och dataskydd samt cybersäkerhet.

Utbildningshelheten för dataingenjörer stärker deltagarnas baskompetens i servermiljöer och programmering, beredningen av produktionsrör och rådata samt analys av data och maskinlärande.

Båda utbildningshelheterna ökar nätverkandet och samarbetet mellan deltagarna över organisationsgränserna. Vi genomförde dem i samarbete med yrkeshögskolan Haa-ga-Helia ammattikorkeakoulu.

Karriärcoachtjänsterna omfattade hela personalen under hela året.



# Webbinläringen ökar i popularitet

Antalet användare som använder webbinlärningsplattformen Oppiva har fördubblats. Under året fanns det nästan 10 000 inloggade användare.

Vi tog Oppiva-plattformen i bruk 2021 och den står till hela personalens förfogande. När utbudet utvidgas kommer allt fler att hitta fram till webbaserade studier.

E-studier är allt oftare ett alternativ till den traditionella klassrumsutbildningen – eller en del av den.

Oppiva-studierna kan avläggas självständigt vid en tidpunkt som passar personen själv eller till exempel tillsammans med en arbetskamrat. De kortaste studierna tar bara några minuter, och även längre kan utföras i korta snuttar.

I undervisningen publicerade vi många grundstudier som är viktiga för hela personalen. Det finns till exempel studier med temat introduktion för arbetstagare och chefer, den offentliga organisationens verksamhetsprinciper, förvaltnings- och ekonomiprocesser samt digitala färdigheter.

Studierna produceras av centralförvaltningen och sektorerna genom egen produktion eller tillsammans med en extern avtalspartner.

Webbstudier förutsätter nya verksamhets sätt och en förändring av inlärningskulturen. Arbetet ska ordnas på ett sätt som möjliggör utvecklingen av självständigt kunnande i vardagen.

När arbetstagare och chefer förhåller sig till kontinuerligt lärande som ett betydelsefullt och viktigt mål, leder slutresultatet till en organisation som lär sig och utvecklas.



# Vi utvecklar belöningen

Kommunsektorns löner steg utifrån lösningarna i arbets- och kollektivavtalen. Staden har dessutom satsat på ett eget program för löneutveckling och belöning för framgångar.

Vi vill i egenskap av arbetsgivare uppmuntra arbetstagarna till att nå de gemensamt uppställda målen samt stärka arbetsgemenskapernas verksamhet och en god arbetskultur genom att belöna framgång med engångsbelöningar.

En arbetstagar, ett team eller en arbetsammanslutning kan få en engångsbelöning. Det finns ingen viss tidpunkt för beviljande av engångsbelöningarna, utan cheferna beviljar dem under hela året.

Under kalenderåret 2023 var beloppet som användes för engångsbelöningar inom sektorerna och affärsverken motsvarande en procent av lönesumman, alltså cirka 14 miljoner euro.

Från och med 2022 har det varit möjligt att anvisa mer pengar till engångsbelöningarna ifall sektorns eller affärsverkets finansieringsvillkor uppfylls, dvs. det ekonomiska målet nås. Tilläggsfinansieringen genomfördes 2022 i en del av stadsorganisationen, och på våren 2023 betalades på basis av framgången under det avslutade årets engångsarvoden till ett belopp av sammanlagt 17 miljoner euro.

Staden har ett eget löneutvecklingsprogram som fastställs årligen. Med löneförhöjningarna i löneutvecklingsprogrammet kan vi garantera konkurrenskraftiga löner för våra experter. År 2023 riktades mer medel till höjningarna i löneutvecklingsprogrammet än tidigare, sammanlagt 14 miljoner euro.

Dessutom har staden deltagit i det riksomfattande arbetet och simulerat och

utvecklat lönesystem. Målet är att hjälpa till att skapa effektivare och tydligare lönesystem för kommunsektorn.

Kommunsektorns tjänste- och arbetskollektivavtal gäller till våren 2025. Avtalshelheten omfattar kommunsektorns samtliga arbets- och kollektivavtal. Avtalshöjningarna år 2023 betalades i enlighet med det kollektivavtal som tillämpas.

Vid lönehöjningarna för löntagare i kommunerna och välfärdsområdena beaktades så kallade jämförelsebranscher. Med andra ord höjde arbetsmarknadslösningarna för vissa privata branscher lönförhöjningarna för kommun- och välfärdssektorn till en högre nivå än vad som tidigare överenskommits.

Lönerna för kommunsektorn höjdes 2023 med i genomsnitt 4,1 procent. Förhöjningarna innehöll både allmänna förhöjningar (2,2 %–2,35 %), som direkt höjde lönerna för alla arbetstagar och justeringspotter (1,75 %–1,9 %) vilkas inriktning förhandlades lokalt.

År 2023 använde vi lokala justeringspotter för att höja de uppgiftsrelaterade lönerna och för individuella tillägg. Målet med inriktningen av avtalsförhöjningarna var att upprätthålla en rättvis lönestruktur, trygga tillgången på personal och främja beaktandet av goda arbetsprestationer.

Sommaren 2023 betalades dessutom engångsposter till ett belopp av 120–467 euro ut för kommunsektorns tjänste- och arbetskollektivavtal.



## Framgångar belönas

Engångsbelöningar är ett viktigt sätt att belöna framgång av olika slag. Belöningar betalas ut på många olika grunder: då mål har uppnåtts, för goda prestationer i vardagsarbetet, för presentationen av en genomförbar idé eller verksamheten till förmån för arbetsgemenskapen, till exempel genom att hjälpa arbetskamrater. Vi beviljar även engångsbelöningar till team och arbetsgemenskaper på basis av gemensamma framgångar.

För goda arbetsprestationer på lång sikt beviljar vi personliga tilläggsprestationer.

Vi har stärkt chefernas beredskap att utvärdera arbetsprestationer och belöna

framgång. Temana har tagits upp i chefscoachningen, men vi har också utarbetat infomaterial för cheferna. De innehåller information om uppställandet av mål, bedömningen av arbetsprestationen samt om sätten och principerna för belöningen.

Dessutom har vi erbjudit skraddarsydda chefscoachningar för sektorerna och affärsverken.

Vi uppmuntrar cheferna att förena positiv respons med en belöning för god arbetsprestation. På detta sätt är belöningen sporrande och främjar trivseln i arbetet på bästa möjliga sätt.



ARBETSGIVARRYKTE

# Vår trumf: Ett intressant och betydelsefullt arbete

Vi mätte stadens rykte som arbetsgivare genom en enkätundersökning som var riktad till potentiella arbetssökande. Resultaten hjälper oss att utveckla vår arbetsgivarbild.

Stadens arbetsgivarrykte mättes nu för första gången. Med hjälp av undersökningen ville vi identifiera styrkan och utvecklingspunkterna i Helsingfors arbetsgivarrykte.

Enligt undersökningen placerade sig stadens totala rykte som arbetsgivare på medelnivå, i det resultatområde som kodats med gult från trafikljusets färger. Som utvecklingsobjekt skilde sig uppfattningarna om lönenivån och stämningen på arbetsplatsen och ledarskapet.

De bästa vitsorden gavs de intressanta arbetsuppgifterna och arbetets meningsfullhet.

De resultat som vi fått startade en färdplan, alltså en utvecklingsplan, för arbetsgivarbilden. Vår utvecklingsplan sträcker sig fram till 2025 och vi gör upp den i nära samarbete mellan stadskansliets personalavdelning och kommunikationsavdelning – genom att noggrant lyssna till sektorerna och affärsverken.

## De bästa vitsorden gavs de intressanta arbetsuppgifterna och arbetets meningsfullhet.

### Humanisterna gillar

Vilka är de bästa arbetsgivarna enligt studerande och unga experter? Detta utreds årligen genom Universum Oy:s enkätundersökning.

Vi kom tvåa i den humanistiska kategorin, precis som ifjol. I de naturvetenskapliga branscherna steg vår placering däremot från femte till tredje.

Inom kategorin för hälsa och sjukvård var vi på sjätte plats, precis som året innan. Däremot sjönk vår placering inom den tekniska sektorn något från 38 till 42).

### Från möte till kollega

Vi har förnyat den digitala annonseringen om våra arbetsplatser. Vi öppnade den helt förnyade webbplatsen lediga jobb på våren i samband med att webbplatsen hel.fi genomgick förändringar. Samtidigt tog vi i bruk en flexibel ansökning som en ny egenskap.

Det gick också att få träffa oss på olika evenemang. Vi deltog i sex rekryteringsmässor, av vilka Contact Forum och Aalto Talent Expo är de största.

Vårt mål med deltagandet i mässorna är bland annat att ändra besökarnas uppfattning om Helsingfors stad som arbetsgivare och öka viljan att söka arbete hos oss.

I februari när ansökan om sommararbetsuppgifter öppnades ordnade vi ett evenemang för sommarrekrytering för ungdomar i Ode. Vi ordnade evenemanget för första gången och målet var att presentera stadens sommarjobb för ungdomar och uppmuntra dem att söka till dem. Evenemanget nådde under dagen ca 6 00 unga.

# Till det normala inom lönebetalningen

Vi löste de problem med lönebetalningen som började redan ifjol och fortsatte att stabilisera löneberäkningen under hela året.

Vi har haft ett nära samarbete för att stabilisera löneutbetalningen mellan stadskansli, ekonomiförvaltningstjänsten Talpa samt sektorerna och affärsverken.

Svårigheterna började när vi bytte ut stadens lönesystem i april 2022. Antalet fel i löneutbetalningen började minska tack vare stabiliseringsarbetet vid årsskiftet 2022–2023.

I början av året uppstod dock fortfarande alltför många lönefel och antalet okorrigerade lönefel var fortfarande högt. Många var tvungna att vänta alltför länge på att få sin lön korrigerad.

Vi utvecklade tillvägagångssätt för att säkerställa att de uppgifter som inverkar på arbetstagarens lön är korrekta hela tiden från det att arbetsavtalet ingicks till stadens bokföring. Då kommer också arbetstagarens lön korrekt och i rätt tid.

Vi förbättrade Talpas funktionsförmåga genom att omorganisera verksamheten och införa ett servicehanteringssystem för behandling av kundkontakter.

Vi effektiviserade samarbetet med systemleverantören ytterligare för att få till stånd snabbare utvecklingsåtgärder inom systemet och för att säkerställa att servicenivån bättre motsvarar våra behov.

## Nya tjänster som stöd för cheferna

Som en del av stabiliseringsåtgärderna inledde vi i februari en ny rådgivningstjänst för chefer. I rådgivningstjänsten hjälper experten chefen punkt för punkt med de åtgärder som ska vidtas i Sarastia-systemet.

Rådgivningstjänstens team utförde också andra stöduppgifter för sektorerna för att säkerställa löneberäkningens kvalitet. Tjänsten, som kallas Sarastias blankettrådgivning, fick utmärkt respons från början. De som använt tjänsten under året gav den minst 4,75/5 i vitsord.

Vi grundade också ett tillfälligt sekretärteam för Sarastia till stöd för sektorn för fostran och utbildning, särskilt daghemsföreståndarna. Teamet utarbetade visstidsavtal och skötte administrativa arbeten när visstidsarbetsförhållandena upphörde.

Både rådgivningstjänsten och sekretärteamet har haft en betydande inverkan på att antalet lönefel har minskat.

## Information och rådgivning om beskattningen

De korrigeringar av löneuppgifterna som gjordes retroaktivt i inkomstregistret påverkade uppgifterna i den förhandsifyllda skattekunde deklARATION för vissa arbetstagare samt bildandet av beskattningsbeslut. Vi samarbetade intensivt med Skatteförvaltningen under hela året för att konsekvenserna för personalen ska bli så små som möjligt.

Från och med februari informerar vi om hur löneutbetalningssituationen och inkomstregisterkorrigeringarna påverkar beskattningen tillsammans med Skatteförvaltningen och instruerar personalen att kontrollera sina egna löneuppgifter.



## Rådgivningstjänsten och sekreterarteamet har haft en betydande inverkan på att antalet lönefel har minskat.

Vi ordnade informationsinslag och frågestunder. Vi erbjöd rådgivning och anvisningar på intranätet, på vår externa webbplats och för att skrivas ut på arbetsplatserna.

### Återgång till det normala från september

I början av året fokuserade vi på att säkerställa de systemförändringar som social- och hälsovårdsreformen förutsätter och som inleddes redan i slutet av 2022. Löneutbetalningen efter social- och hälsovårdsreformen gick bra med beaktande av det stora antalet löneberäkningar, och det framkom inga omfattande fel.

När sommaren närmade sig beredde vi oss på utbetalningen av löneförhöjningarna, engångsarvodena, coronaersättningarna och arvoden till valfunktionärerna. Typiskt för sommarsäsongen är också det stora antalet visstidsanställda vikarier och sommararbetare.

Under våren och på sommaren kom det också exceptionellt många löneförhöjningar för stadens anställda. Dessutom betalade vi bland annat engångsarvoden, coronaersättningar och arvoden till valfunktionärerna.

Tack vare grundliga förberedelser fortsatte löneutbetalningen att förbättras också under sommaren.

En milstolpe nådde vi i september då vi kunde konstatera att löneutbetalningen och kundservicen normaliserats.

En helt felfri lönebetalning uppnås aldrig i en organisation av stadens storlek. I september var dock hela 98 procent av de 63 200 lönebeskeden korrekta och lönen betalades i tid.

Däremot fanns det ännu lönefel från sommaren och början av hösten som ännu

inte korrigerats. Nya fel belastade dock inte löneförvaltningen mer än normalt, och de brister som uppstod kunde rättas till snabbt och kön med tidigare fel kunde avverkas.

När årsskiftet närmade sig var läget för löneutbetalningen och kundservicen fortsatt god. Innan årets utgång hade vi enligt det mål vi ställt upp rättat till de brister i lönerna som meddelats senast i slutet av oktober.

### Personalens förtroende håller på att återställas

Problemen med löneutbetalningen orsakade fortfarande mycket diskussion och misstro mot arbetsgivaren. Vi informerar öppet om situationen i de personalinfotillfällen som projektledningen ordnade under hela våren.

Vi fortsatte att rapportera om situationen på intranätet och på stadens webbplats hela året.

Problemen med lönebetalningen var en stor stöt för stadens rykte som arbetsgivare. Misslyckandet med bytet av löneberäkningssystem fick under året förståeligt nog fortfarande mycket synlighet i medierna. Däremot har den förbättrade situationen på hösten inte fått lika mycket uppmärksamhet i medierna.

Personalenkäten Fiilari som gjordes i slutet av året visade att förtroendet för arbetsgivaren gradvis har börjat återhämta sig. 75 procent av respondenterna skulle rekommendera Helsingfors som arbetsgivare i förhållande till Kommun10-enkäten från hösten 2022 där siffran halkat ner på 64 procent.

Arbetet för att utveckla praxis för personalledningen och löneservicen samt återupp-  
rätta förtroendet fortsätter.

# Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier

Med en enkät utredde vi hur vår personal upplever att jämställdhet och likabehandling förverkligas i arbetsgemenskapen. Enkäten hjälper också att identifiera eventuell diskriminering.

Vi vill som arbetsgivare främja likabehandling och förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Staden har nolltolerans mot all diskriminering och alla trakasserier.

Arbetsgivaren har även en lagstadgad skyldighet att främja likabehandling och förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck.

I april utförde vi en anonym enkät om jämställdhet och likabehandling bland stadens personal. I enkäten kartlade vi om arbetstagarna upplevde arbetsplatsen som jämställd och lika för alla, om de har erfarenheter av diskriminering och hur effektiva de ansåg att de åtgärder som främjar likabehandling och jämställdhet på arbetsplatsen är.

Enkäten kunde besvaras på svenska, finska eller engelska, och 4 630 arbetstagare svarade på enkäten.

Enkäter riktade till personalen är ett sätt att bedöma och få information om hur likabehandlingen förverkligas samt om jämställdhet mellan könen. De hjälper dessutom till att identifiera eventuell diskriminering på stadens arbetsplatser.

## Balans i arbetet och övriga livet

Balansen mellan arbetet och det övriga livet är en av de viktigaste kvalitetsfaktorerna i arbetslivet. Det hjälper oss att säkerställa en kompetent och välmående personal samt goda tjänster.

En stor majoritet (80 %) av de som svarade upplevde att de lyckats kombinera arbetet med det övriga livet mycket bra eller ganska bra. Andelen var dock mindre hos könsminoriteter, bara 62 procent upplevde att de lyckats kombinera arbetet med det övriga livet mycket bra eller ganska bra.

Bland språkminoriteterna upplevde de med engelska som modersmål att samordningen av arbetet och det övriga livet lyckats sämst. Som saker som påverkar detta framhävdades särskilt stämningen på arbetsplatsen (66 %) och de krävande arbetsuppgifterna (68 %).

Vid tolkningen av resultaten ska man dock beakta den relativt låga andelen svarande med annat än finska eller svenska som modersmål.

När det gäller familjeledigheter uppgav 7 procent av männen och 5 procent av kvinnorna att de varit familjelediga under de senaste två åren. Familjeledigheterna fördelar sig jämnt mellan könen, så på basis av resultatet kan man säga att användningen av familjeledighet i staden är mycket bra. Även vårdledigheterna var jämnt fördelade mellan män och kvinnor.

Arbetsförhållandenas art påverkade inte resultaten.

## Nästan var fjärde upplevt diskriminering

I enkäten utredde vi också erfarenheterna av diskriminering på arbetsplatsen. Nästan

var fjärde respondent (23%) uppgav att de upplevt diskriminering på arbetsplatsen.

På arbetsplatserna inom kommunsektorn har man i allmänhet oftare än andra upptäckt diskriminering på grund av bildandet av familj och graviditet samt på grund av hälsotillstånd och handikapp.

Kvinnors och mäns upplevelse av diskriminering på arbetsplatsen var identisk, eftersom 22 procent i båda könsgrupperna uppgav att de upplevt diskriminering på arbetsplatsen under de senaste två åren.

Mest diskriminering upplevdes i arbetsgemenskaper och dagliga arbets-situationer. Endast 10 procent av respondenterna uppgav att de inte fört diskrimineringen på tal. Oftast hade erfarenheter av diskriminering tagits upp med en arbetskamrat (30 %) och en chef (28 %). Minst diskuterades frågan med den förtroendevalda (5 %).

43 procent av respondenterna uppgav att det var till nytta att de förde saken på tal. Respondenterna av annat kön upplevde att det var till mindre nytta att föra saken på tal.

Sektorerna och affärsverken behandlade sina egna resultat och fastställde utvecklingsåtgärderna i sina egna personalkommittéer. Också stadens personalkommitté har behandlat utvecklingsåtgärderna.

Det är viktigt att mångfaldstemana även i fortsättningen behandlas i arbetsgemenskaperna.

### Återigen med i Pride

Stadens personal firade återigen Pride-veckan i början av juni. Under veckan hade arbetstagarna möjlighet att delta i flera utbildningar och tillställningar inom regnbågstemat. Veckan satte arbetsgemenskaperna i rörelse We walk with Pride-anda, och många arbetsgemenskaper motionerade på ett sätt och under en tid som passar dem själva.

Vi ordnade en konstverkstad för stadens Queer Stadi-nätverk som gjorde det möjligt för deltagarna att uttrycka sin egen identitet samt att återspegla erfarenheterna av hur det är att arbeta i staden som en del av sexuella minoriteter och könsminoriteter.

Personalen hade möjlighet att delta i ett diskussionsmöte där experter från företagsvärlden berättade hur vi kan göra vår arbetskultur genuint inbjudande och delaktiggörande.

Vi ordnade också en utbildning för personalen under ledning av Prides verksamhetsledare. Teman för utbildningen var bland annat regnbågslagret och en välmående, mångsidig arbetsgemenskap.

Månaden kulminerade i Pride-paraden där vår personal deltog.





# Vid staden arbetar 37 559 personer

Från 2022 till 2023 ökade antalet anställda med totalt 753 personer, dvs. med ca 2 procent.

Statistiken i personalrapporten för 2023 kan inte direkt jämföras med statistiken i personalrapporten för 2022. Siffrorna för 2022 är i denna personalrapport andra siffror än i personalrapporten för 2022. Siffrorna för 2023 och 2022 i den här rapporten kan dock jämföras, eftersom de definieras och avgränsas på samma sätt. De exakta avgränsningarna av statistiken i personalrapporten för 2022 finns inte att fås på en tillräckligt exakt nivå för att siffrorna för 2022 och 2023 ska kunna jämföras sinsemellan. I bruktagande av informationssystemet Sarastia som togs i bruk 1.4.2022 medförde dessutom att siffrorna för 2022 måste kombineras från två olika system.

I den här personalrapporten granskas Helsingfors stads officiella personalantal, som definieras på följande sätt:

- Personens arbetsförhållande ska vara i kraft den sista dagen i månaden.
- Personens anställningsperiod i arbetsförhållandet ska vara minst 30 dagar.
- Arbetsförhållandets sammanräknade arbetstidsprocent är minst 50 procent.
- Endast det huvudsakliga arbetsförhållandet räknas för en viss person.

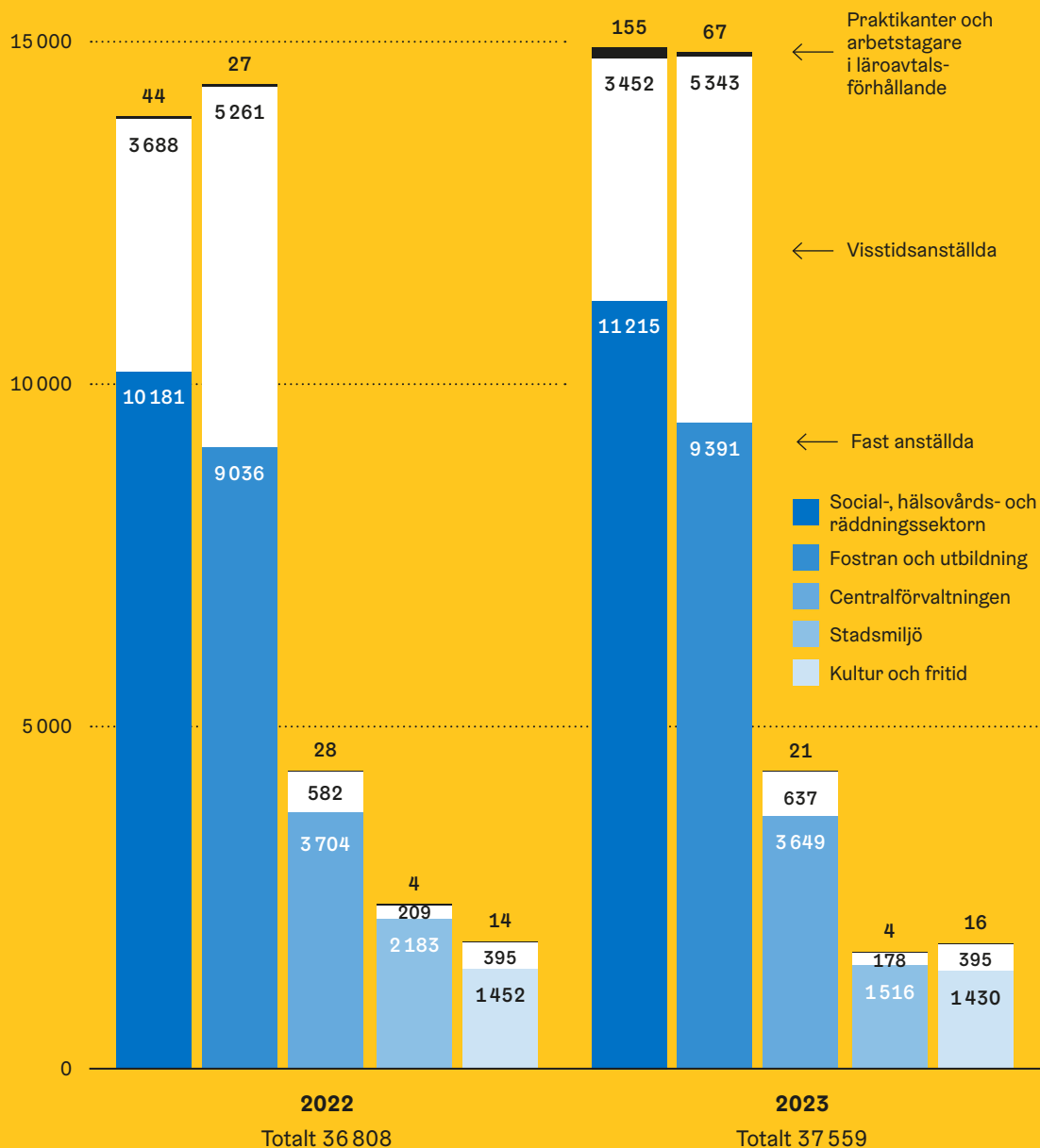
- Arbetsförhållandet får inte ha aktiv frånvaro med frånvarokoderna 600 eller 610 (skötsel av en annan uppgift).
- Arbetsförhållandet är närvarande, vilande eller delvis vilande.
- Till personalen räknas endast personal i arbets- och tjänsteförhållande, inte exempelvis uppdragstagare eller personer som omfattas av sociallöner.

I följande statistik ingår också affärsverken och ämbetsverken i sektorerna och centralförvaltningen. Borgmästare, arvodesmottagare, förtroendevalda, stadsstyrelsen och stadsfullmäktige står utanför statistiken. Räddningsverket överfördes i och med social- och hälsovårdsreformen till social-, hälsovårds- och räddningssektorn från och med 1.1.2023. Till centralförvaltningens helhet hör under 2023 stadskansliet, Stara, Servicecentret Helsingfors, Ekonomiförvaltningstjänsten (Talpa), Revisionsverket och Företagshälsovården Helsingfors.

Personalrapportens statistik har hämtats enligt uppgift 31.12.2023. Uppgifterna för 2023 har frysts 1.2.2024, varefter uppgifterna för perioden i fråga går till historien och inte längre ändras. Uppgifterna i rapporten är de officiella historiska uppgifterna för 2023.

# Ändring av personalantalet

Ordinarie och visstidsanställd personal

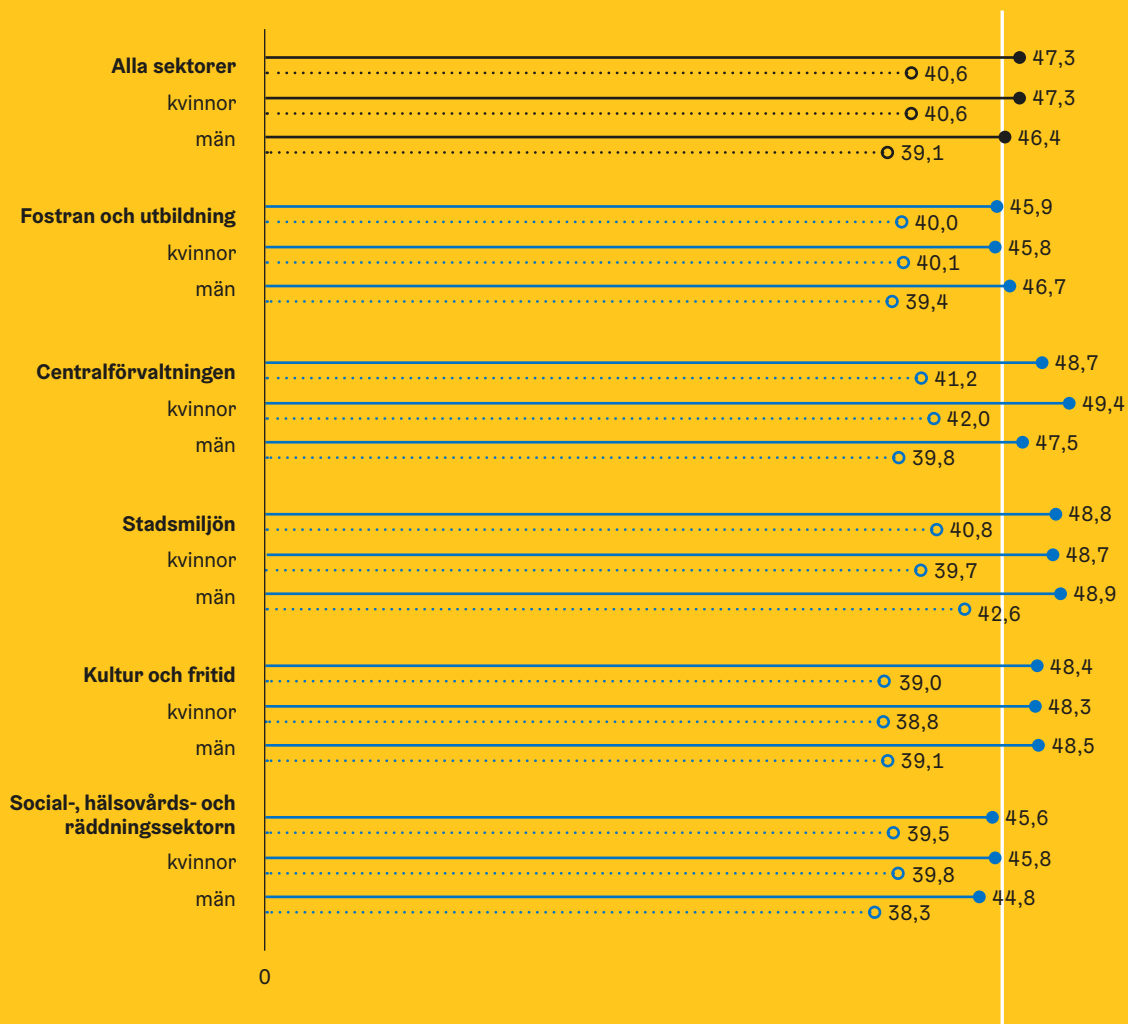


Antalet anställda ökade från januari 2023 till december 2023 med sammanlagt 753 personer, alltså cirka 2,0 procent. Från och med 2023 inkluderas i den officiella personalstyrkan även praktikanter och arbetstagare i läroavtalsförhållande som inte ingick i personalrapporten för 2022.

# Personalens genomsnittliga ålder

Officiellt antal anställda

Personalens genomsnittliga ålder har ökat med ca 0,5 år från i fjol. (Från 45,6 till 46,1). Visstidsanställda, praktikanter och arbetstagare i läroavtalsförhållande är i genomsnitt 6,7 år yngre än de ordinarie. Kvinnor är i genomsnitt 1,4 år äldre än män.



● fast anställda  
○ visstidsanställda, praktikanter och arbetstagare i läroavtalsförhållande

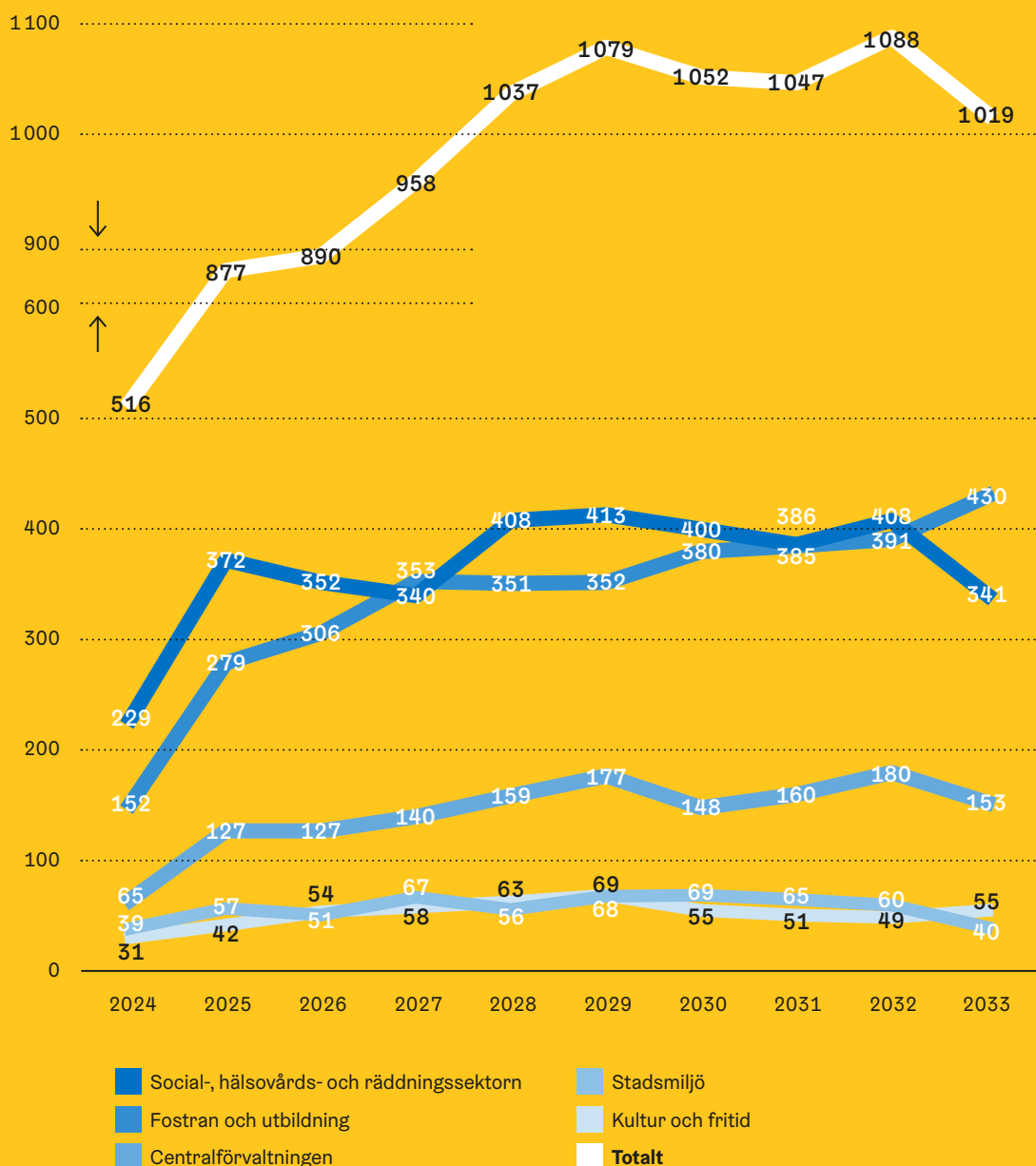
Hela personalens genomsnittliga

# 46,1

år.

# Ordinarie personal som uppnått åldern som berättigar till ålderspension (65 år)

Officiellt antal anställda



Statistiken visar antalet personer som fyllt 65 år för varje år enligt uppgift 31.12.2023. År 2024 finns det uppskattningsvis cirka 516 personer som fyller 65 år. Befolkningens åldrande syns också i Helsingfors

åldersstruktur. Antalet anställda som uppnår den ålder som berättigar till ålderspension förutspås från och med 2028 stiga till över 1 000 personer per år åtminstone fram till 2033.



## Årsverken

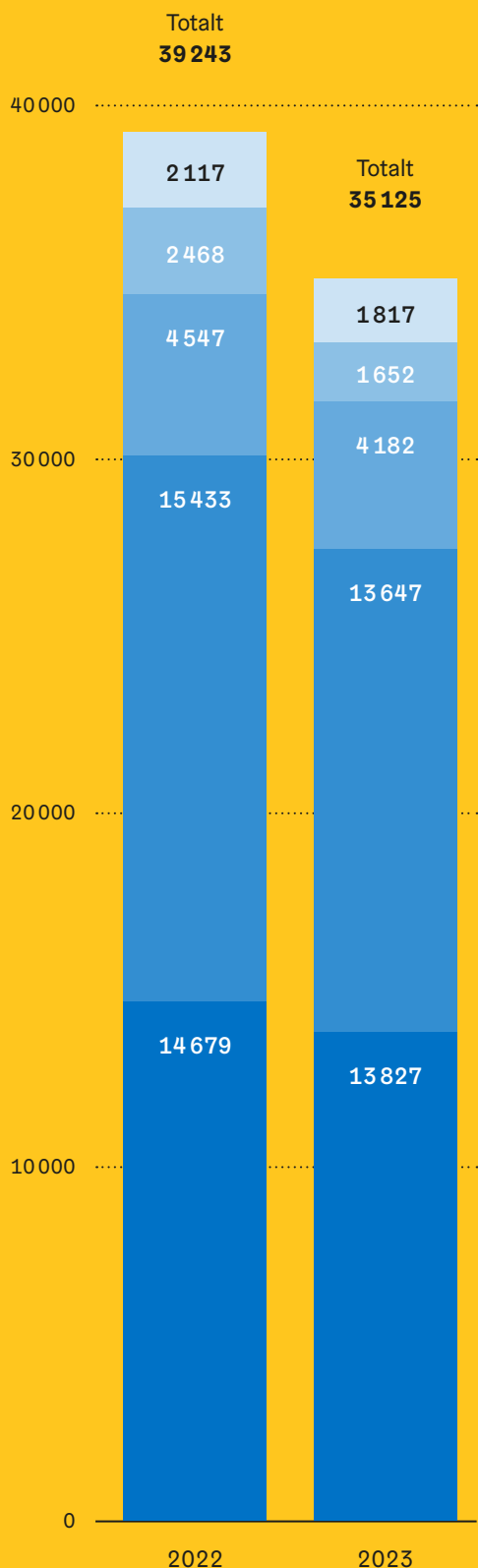
Hela antalet anställda 2022

Officiellt antal anställda 2023

Antalet årsverken varierar i och med ändringarna i antalet anställda. Innan 2022 räknades antalet årsverken genom att man subtraherade all annan frånvaro från den fast anställda och visstidsanställda personalens anställningsdagar exklusive semesterdagar och det erhållna talet dividerades med 260,7143. Från och med 2022 är det nya beräkningssättet följande:

$$\left( \frac{\text{Antal avlönade tjänstgöringsdagar i kalenderdagar}}{365} \right) \times \left( \frac{\text{deltids-\%}}{100} \right)$$

Siffran i fråga är ett av Kommunarbetsgivaren fastställt tal (ÅRSV2) som beskriver den genomsnittliga avlönade arbetsinsatsen. Årsverken 2022 och 2023 kan inte direkt jämföras, eftersom siffrorna för 2022 är årsverken för hela personalen och siffrorna för 2023 är årsverken för det officiella antalet anställda.



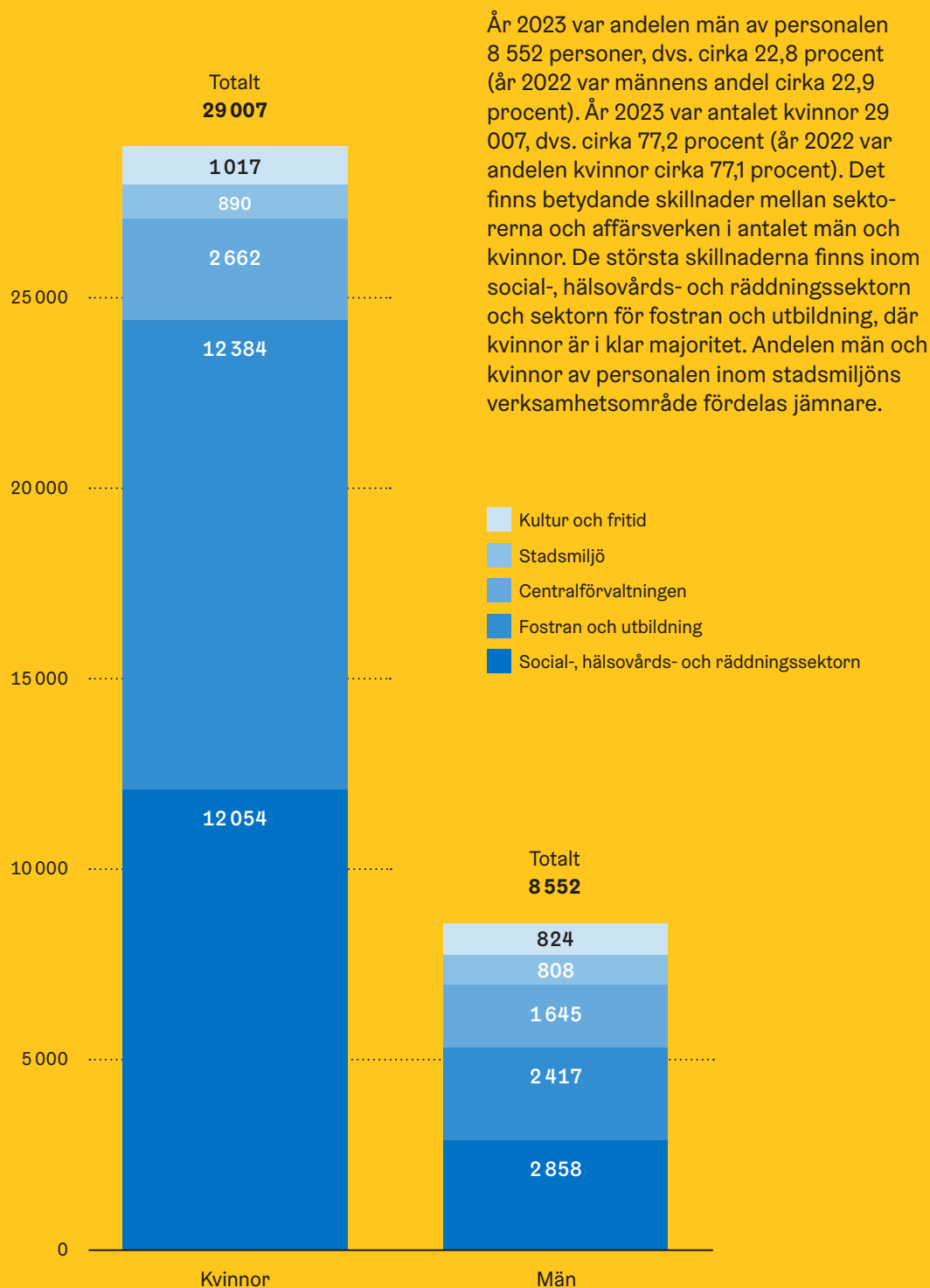
- Kultur och fritid
- Stadsmiljö
- Centralförvaltningen
- Fostran och utbildning
- Social-, hälsovårds- och räddningssektorn

Totalt

# 35 125

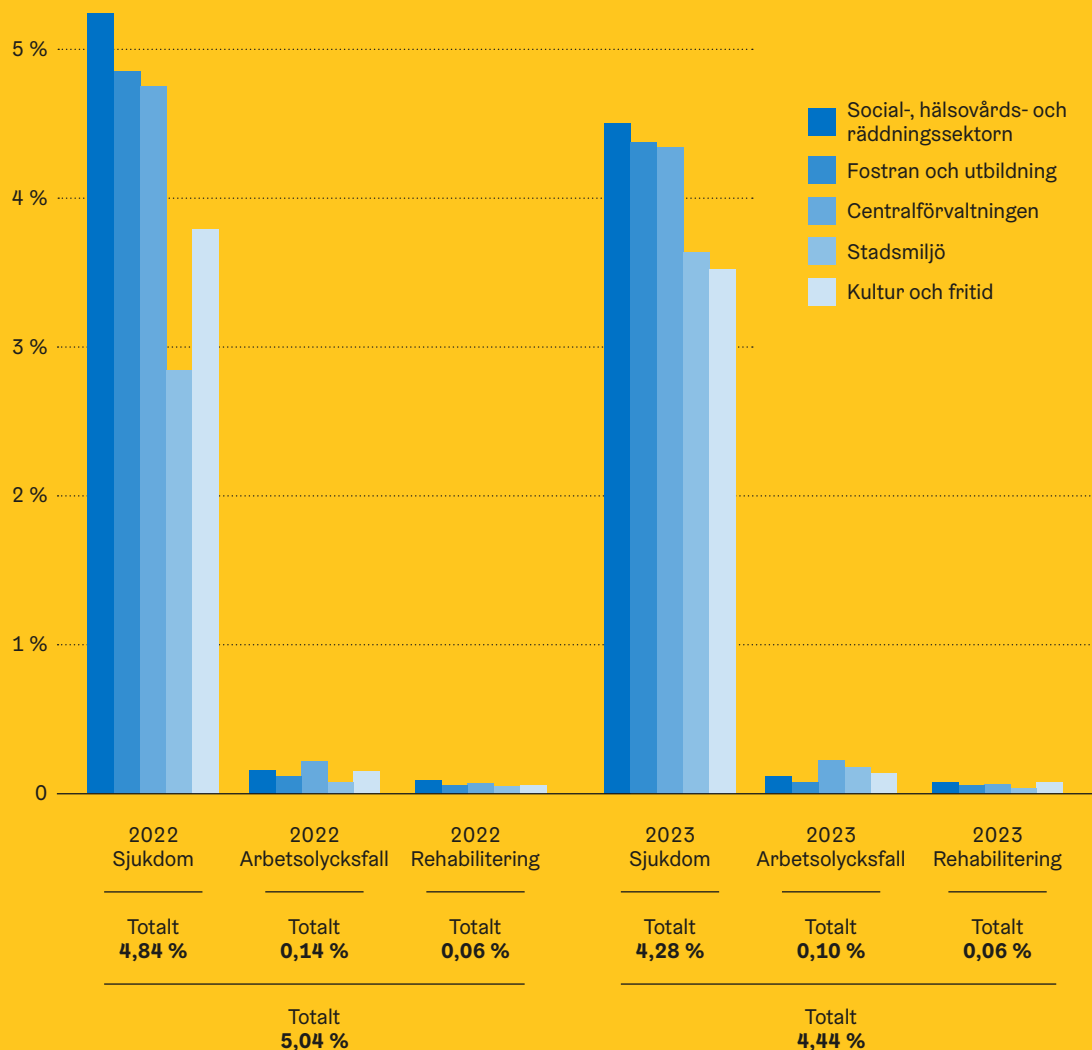
# Personalens könsfördelning

Officiellt antal anställda



# Utvecklingen av sjuk- och olycksfallsfrånvaron

Officiellt antal anställda



När siffrorna för 2022 och 2023 granskas är det bra att beakta att utvecklingen av beräkningen av frånvaroprocenterna fortfarande pågår efter ändringen i informationssystemet. Frånvaroprocenten för 2022 har beräknats genom att frånvarodagarna divideras med antalet årsverken. Frånvaroprocenten för 2023 har däremot beräknats genom att frånvarodagarna divideras med antalet kalenderdagar. Då frånvaroprocenten

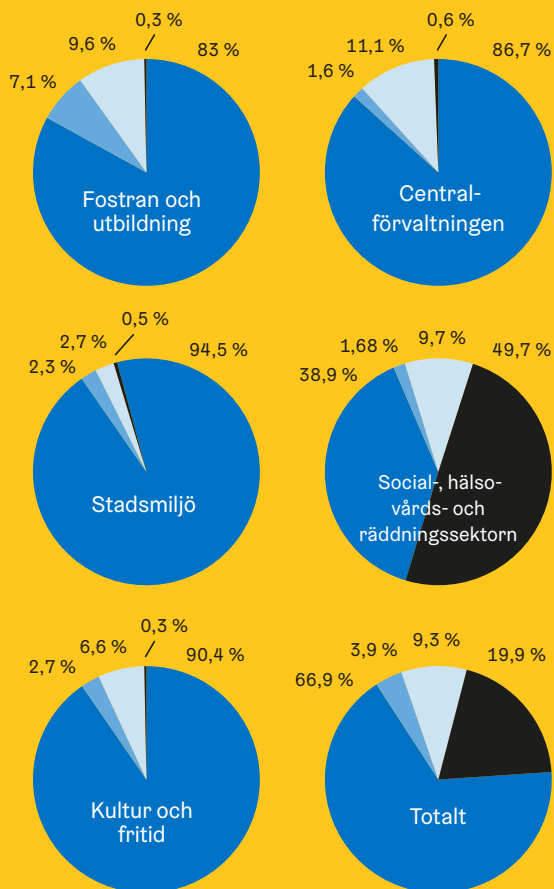
beräknas med antalet årsverken är den något större än vid beräkning med antalet kalenderdagar. Båda modellerna är förenade med utmaningar och i verkligheten ligger den rätta sjukfrånvaroprocenten något mellan de två beräkningssätten. Arbetet med att utveckla sjukfrånvaroprocenten fortsätter 2024 och siktar mot att komma så nära som möjligt den beräkning av sjukfrånvaroprocenten som Kommunarbetsgivarna fastställt.

## Personalens modersmål

### Officiellt antal anställda

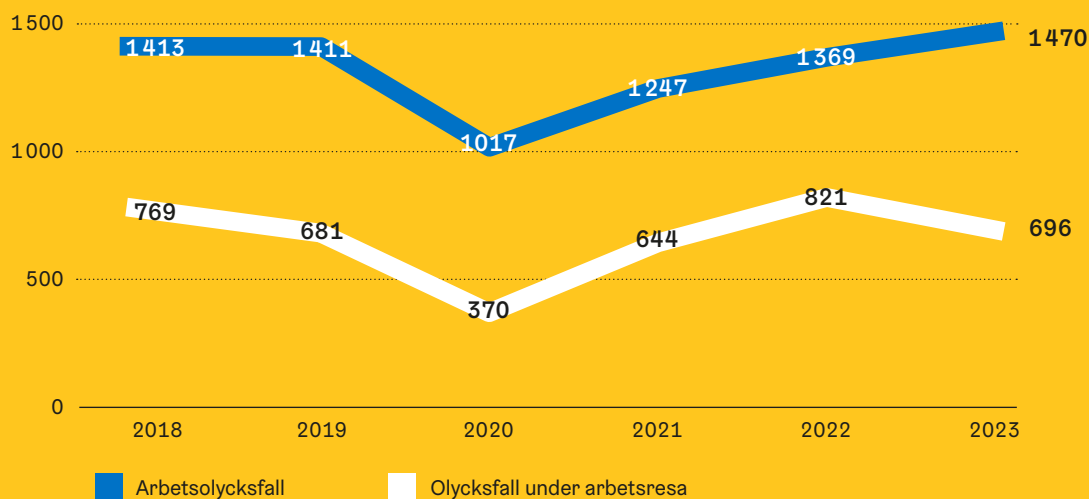
Av det officiella antalet anställda är andelen personer med annat språk än finska eller svenska ca 9,3 procent. Andelen personer med ett främmande språk som modersmål har minskat något jämfört med 2022 (0,4 procentenheter). Det största antalet personer med ett främmande språk som modersmål finns sannolikt inom social-, hälsovårds- och räddningssektorn. Sektorn i fråga har en betydande andel (49,7 %) anställda med okänt modersmål i Sarastia.

● finska ● svenska ● annat ● inte känt



## Ändring i arbetsolycksfall

### Antalet arbetsolycksfall och deras utveckling 2018–2023



I fråga om olycksfall på arbetsplatsen och under arbetsresor har antalet olycksfall rapporterats i antal under 2023.

# Helsingfors stads personalrapport 2023

## Utgivare

Helsingfors stad, stadskansliet  
Statistikuppgifter om personalen: [julkaisut.hel.fi](http://julkaisut.hel.fi)

## Layout och informationsdesign

KMG Turku

## Språkdräkt

Sanakanava

## Fotografer

Laura Oja: pärm bild, s. 12, 15, 22, 25, 29,  
Jussi Hellsten: s. 16, 21, 31, 32, 34–35, 37, 38, 44  
Sakari Röyskö: s. 4  
Kaisa Sunimento: s. 8  
Miika Kainu: s. 27  
Salamata Mboup: s. 43

## Förfrågningar

[outi.anttila@hel.fi](mailto:outi.anttila@hel.fi) och [pihla.saario@hel.fi](mailto:pihla.saario@hel.fi) (personalantal)

## Tryck

Grano, 2024

## Publikationsnummer

Helsingfors stads centralförvaltnings publikationer 2024:6  
ISBN 978-952-386-419-1 (häftad)  
ISBN 978-952-386-420-7 (pdf)  
ISBN 978-952-386-418-4 (html)  
ISSN-L 2242-4504  
ISSN 2242-4504 (häftad)  
ISSN 2323-8135 (nätutgåva)



Painotuote  
4041 0955

Helsinki

**Helsingfors stad  
Stadskansliet**

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

[www.hel.fi/sv](http://www.hel.fi/sv)  
[julkaisut.hel.fi/sv](http://julkaisut.hel.fi/sv)