

Helsingfors
stad

2016

Personalrapport



www.hel.fi

Innehåll

3	Till läsaren
4	38 056 personer i helsingforsarnas tjänst
6	Reformen förutsätter gott samarbete
10	Kungar i sitt eget arbete
14	Fler arbetade dagar, mindre sjukfrånvaro
18	Stara nådde fina resultat
20	Vi orkar även om arbetet ibland är stressigt
22	Systematisk beredskap inför framtiden
24	Jämlik, likvärdig och flexibel vardag
28	Alla kanaler i bruk
32	Belöningar för goda resultat
34	Avslutningsvis
36	Statistik



Till läsaren

Helsingfors stads personalrapport ger en god och omfattande bild av personalens struktur och status samt tyngdpunkterna i personalpolitiken. Samtidigt berättar den hur stadsstrategin ur personalpolitikens perspektiv har genomförts.

I strategiprogrammet 2013–2016 uppställdes flera krävande mål för personalpolitiken. Staden skulle fortfarande vara en ansvarsfull och rättvis arbetsgivare. Man ville trygga den ordinarie personalens anställningsförhållanden ifall deras arbete på grund av organisationsändringar eller av annan anledning upphör. Staden skulle vara en förebild inom

ledning av mångfald, och man ville öka personalens deltagande och möjligheter att påverka beslutsfattandet.

Arbetslivet och arbetshälsan skulle förbättras, vilket skulle leda till minskad sjukfrånvaro. Pensioneringsåldern skulle stiga och avgifterna för förtidspension minska. Antalet olycksfall i arbetet skulle minska.

Under strategiperioden utvecklades alla ovannämnda områden på ett positivt sätt även om varje enskilt mål inte nåddes. Det är emellertid klart och med tanke på utvecklingen på lång sikt viktigt att strategiprogrammet och dess mål styrde vår verksamhet. Det som man lade vikt vid i strategiprogrammet utgjorde även tyngdpunkten i verksamheten. För att nå målen utvecklades nya verksamhets-sätt och rapporteringsverktyg. Vi kan vara speciellt stolta över att staden genomför den största reformen av ledningssystemet i sin historia på ett sätt som gör det möjligt att trygga personalens anställningar.

Personalrapporten visar att staden har kompetent, motiverad och allt mer arbetsför personal. Låt oss fortsätta på denna väg.

Sami Sarvilinna
kanslichef
stadskansliet

Det som man lade vikt vid i strategiprogrammet utgjorde även tyngdpunkten i verksamheten.

38 056 personer i helsingforsarnas tjänst



Kuutti undervisar i tapetsering

En av oss är Kuutti Kaitila, snickare och tapetserare, som i september började som ledare för tapetseringsarbete i Baggböle arbetscentral. I hans arbete ingår att erbjuda rehabiliterande verksamhet åt bland annat långtidsarbetslösa, funktionshindrade samt personer som får substitutionsbehandling, är intagna på en öppen anstalt eller av annan anledning har en mindre gynnad ställning.

Kaitila ser sitt arbete som viktigt eftersom han får hjälpa sina kunder att återvända till arbetslivet samt förbättra utslagna personers livskvalitet.

”Det gläder mig att se att människor lär sig och är duktiga i det de gör. Många vill ta emot mer krävande jobb och engagera sig. Det är en utmärkt grund för inläring”, berättar han.

I organisationsreformen samlas utbildningsverkets administrations- och stödtjänstpersonal ihop från olika läroanstalter. Reformen påverkar dock inte lärarnas arbete. Pekka Harjula, Marjo Latvala och Anu Vainio förbereder sig för dagen i Snellmanin ala-asteen koulu.



Reformen förutsätter gott samarbete

Hurdant är vårt arbete i stadens nya organisation? Vi förberedde och behandlade övergången till den nya organisationen systematiskt genom samarbete, som vi genomför bättre än lagen förpliktar.

Stadens nya organisation inleder sin verksamhet den 1 juni 2017, då stadens förvaltningar sammanslås till fyra sektorer. Dessa är fostran och utbildning, stadsmiljö, kultur och fritid samt social- och hälsovård.

Vi ville ta med hela personalen i organisationsreformen.

Vi har lagt vikt vid behandlingen av reformen med våra anställda.

Att behandla olika frågor under arbetsplatsmöten är god praxis. Naturligtvis sköter vi även de officiella samråd som hör till samarbetet enligt anvisningar.

Vi har förberett reformen och

samarbetet stegvis. Vi började med den högsta ledningen och har sedan flyttat oss så småningom nedåt i organisationen.

Till stöd för reformen utarbetade vi en samarbetsplan, som publicerades på sidan Staden förnyas på Helmi-intranätet. Planen uppdaterades allteftersom förberedelserna framskred.

Med hjälp av samarbetsplanen säkerställde vi att samarbetsförfarandet är i enlighet med stadens samarbetsavtal.

Vi ville säkerställa att ändringsförslagen behandlas i rätt tid och att de som berörs av ändringarna är med om att behandla ärendet.

Vi har i samarbete gått igenom grunderna för reformen, tidsplanen för

förberedelserna samt de olika alternativen och konsekvenserna.

Det har funnits olika sätt att delta: diskussioner med de anställda, kommenteringar, workshoppar och utvecklingsseminarier.

Samarbetsplanen blev mer konkret då vi utarbetade sektorsspecifika samarbetskort utifrån planen. De innehåller exakta tidsplaner och uppgifter om beredning av olika ärenden samt information om vilka enheter och nivåer beredningen gäller.

Inga uppsägningar på grund av reformen

Man har velat säkerställa att samarbetet utvecklas. Det finns knappast någon som kan säga att han eller hon inte har hört om reformen.

Enligt stadsledningens vilja genomför vi samarbetet helst ännu bättre än lagen

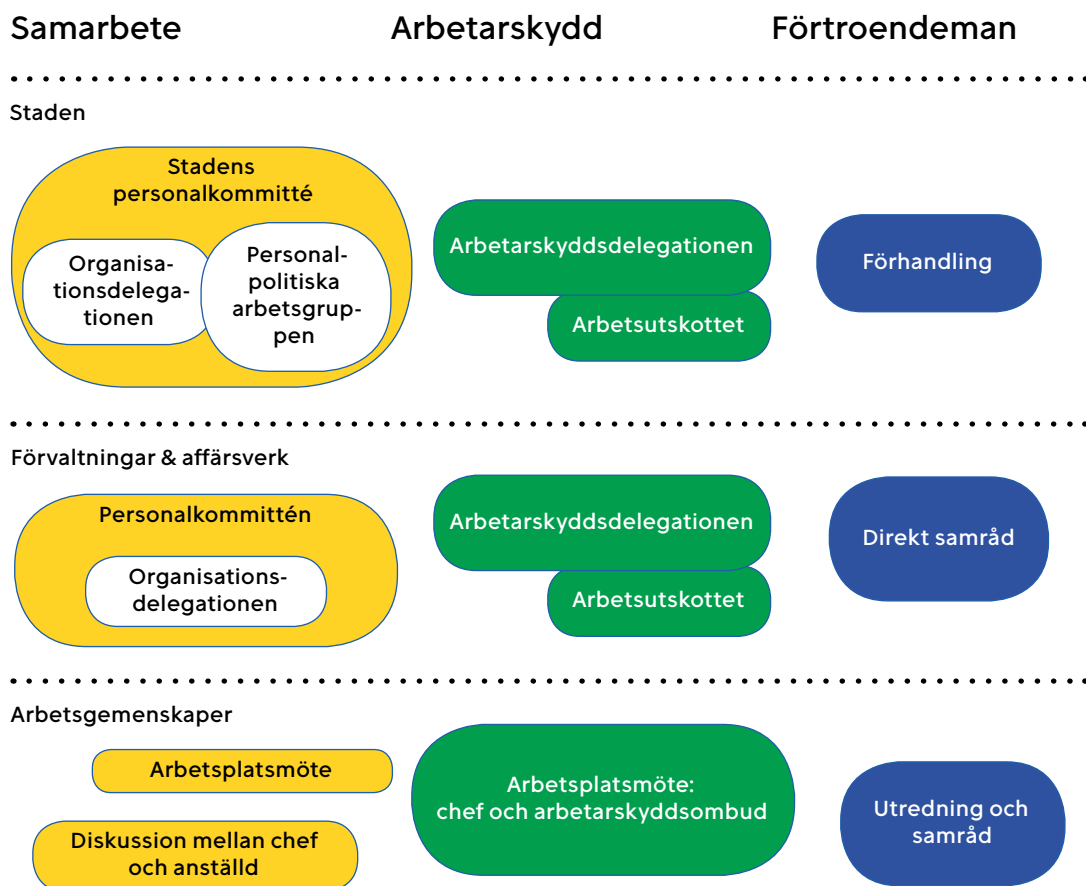
förpliktar.

Stadens nya organisation införs på en nivå åt gången. På våren 2017 förskjuts tyngdpunkten i samarbetet till förvaltningar och arbetsenheter.

En personlig samarbetsbehandling inleds om uppgifterna, ställningen eller placeringen förändras betydligt. De största förändringarna gäller ledningen och cheferna eftersom sammanslagningen av förvaltningarna innebär färre chefsposter än tidigare.

Ingen sägs dock upp på grund av organisationsändringen, men de anställda ska vara färdiga att övergå till andra uppgifter. För de flesta medför reformen inga förändringar i arbetsuppgifterna.

Reformen förutsätter gott samarbete. Stadens personalkommitté har följt och fortsätter att följa hur reformen framskrider samt säkerställer att reformen genomförs i enlighet med stadens anvisningar om samarbete.



Samma uppgift, ny chef

För de flesta anställda vid utbildningsverket medför organisationsreformen inga förändringar. Till exempel lärarnas uppgifter förändras inte på grund av reformen.

Varför säger då utbildningsverkets personalchef Tarja Malmivirta att processen har varit stor? Bland annat därför att administrations- och stödtjänstpersonalen samlas ihop från olika avdelningar, skolor och läroanstalter.

Detta gäller även över hundra skolsekreterare. De arbetar i skolor, men deras chef är inte längre skolans rektor utan chefen för administrationsenheten.

Utbildningsverkets personal övergår till fostrans- och utbildningssektorn tillsammans med de anställda inom den finska småbarnsfostran och i arbetarinstitutet. I fortsättningen fokuserar man på att utveckla gemensamma verksamhetsätt.

Stadskansliets detaljerade samarbetsprogram, som beskriver hur processen ska framskrida och tillämpas i praktiken, har varit till stor hjälp vid genomförandet av organisationsreformen.

Under personalmöten har man aktiverat de anställda för att de ska delta och berätta om sina synpunkter. Det finns ett protokoll eller en promemoria om alla möten där samarbetet har behandlats.

”Förberedelserna har gått bra, och personalen har hållits underrättad. Organisationen byggs så småningom upp”, berättar Malmivirta.

Kungar i sitt eget arbete



”Vid Navigatorn strävar man aktivt mot stadens mål med starkare kundorientering, och verksamhetssättet avviker i många avseenden från traditionella tjänster. De unga får flera tjänster över en disk”, berättar Saana Rantsi, Tiina Forsblom, Sirkku Reponen, Katja Mannerström, Pirkko Pitkänen och Atte Pynnönen. Navigatorn är ett serviceställe som samlar olika tjänster vid en lucka. För verksamheten ansvarar stadskansliets näringslivsavdelning.

Ledarförmågan ställs på prov speciellt under förändringar, men staden lägger även annars vikt vid gott ledarskap och chefsarbete, liksom även arbetsgemenskapsfärdigheter och självledarskap. Var och en av oss är kung i sitt eget arbete.

Våra betydande satsningar på ledarskapet och chefsarbetet har gett resultat, visar resultaten av Kommun10-undersökningen. Vi har satt oss in i ledarskapet i flera olika program och under studiedagar. Varje år har cirka 10 000 personer deltagit i Oiva Akademis utbildningar och coachningar, och under strategiperioden har antalet studiedagar i genomsnitt uppgått till 30 000 per år (28 368 år 2016).

”Vi är beredda på att staden har allt fler förändringar och utmaningar framför sig. Ledarskapet och chefsarbetet ska vara bra för att vi ska kunna producera allt bättre tjänster”, berättar Oiva Akademis verkställande direktör Mirja Heiskari. Oiva Akademi är stadens affärsverk, som planerar, utvecklar och producerar utbildnings- och utvecklingstjänster.

Både stadens strategi och ledning har påmint oss om att det är nödvändigt att utveckla ledarskapet. Var och en av oss har sina starka och svaga sidor. När man är medveten om dem kan man också påverka dem. Ibland kan förändringarna vara sådana att chefen behöver starkare stöd än vanligt.

I utbildningarna har vi betonat vikten av att förbereda sig för ändringar. Vi har erbjudit förändringsstöd både som kamratstöd i smågrupper och som individuella utbildningar.

”Det avgörande är hur ledningen på mellan-nivå lyckas i ändringen. Man ska kunna hantera trycket uppifrån samtidigt som de egna uppgifterna håller på att ändras – och hela tiden borde man föra ändringen framåt tillsammans med personalen. Utbildningar i ledarskap har ordnats speciellt för ledningen på mellan-nivå”, berättar Heiskari.

Responsen på ledarskaps- och chefsutbildningarna har varit bra, och utbildningarna har berömts bland annat för deras positiva, diskuterande anda samt för övningarna i interaktionsfärdigheter.

Alla behöver arbetsgemenskapsfärdigheter

Utöver bra ledarskap förutsätter en lyckad ändring arbetsgemenskapsfärdigheter samt kontroll över det egna arbetet och självledarskap. För detta ändamål utvecklade vi i Oiva ett virtuellt verktyg, som fick namnet Oman työn kunkuksi. Det erbjuder även stöd för förändringssituationer.

Vi utvecklade arbetet även i olika försök. I ett av dem var målet att göra hemvårdsteamet mer självstyrande: de anställda inom hemvården kunde själva fatta beslut mer

flexibelt än tidigare och samtidigt göra tjänsterna smidigare.

Bättre tjänster för kommuninvånarna

Hur har vi hittills lyckats med hanteringen av ändringen? För att kunna svara på denna fråga utvecklade vi i Oiva en webbenkät, Muutospulssi, med hjälp av vilken vi kan följa hur vi lyckas i reformens olika skeden. Resultaten har varit goda.

Det övergripande målet med reformen är att kunna erbjuda kommuninvånarna bättre och smidigare tjänster. Vi strävar efter att bland annat genom tjänstedesign göra tjänsterna mer kundorienterade. Vi samarbetar med ett antal tjänstedesignföretag, med vilka vi har redan genomfört 27 olika projekt.

Med hjälp av tjänstedesign utvecklade vi

bland annat nya verktyg för resultat- och utvecklingssamtal och utvärdering av arbetsprestationen samt olika prototyper tillsammans med förvaltningarnas chefer. Tjänstedesign utnyttjas även vid utveckling av bibliotekstjänster.

Biblioteket är allt mer som ett vardagsrum med olika tjänster. Vi har varit med om att planera det nya centrumbiblioteket och funderat på hur vi kan erbjuda allt mer användarorienterade tjänster.

Kommun10 är en omfattande, nationell uppföljningsundersökning av arbetslivet och välbefinnande i arbetet, som genomförs vartannat år. Utöver Helsingfors deltog tio kommuner i undersökningen. 74 procent av stadens anställda, dvs. 24 494 personer, svarade på enkäten. Undersökningen genomförs av Arbetshälsainstitutet

Vad är Muutospulssi?

Muutospulssi är en kort och enkel webbenkät för alla vars arbete är under förändring. I enkäten utreds hur den högre ledningen och de närmaste cheferna har lyckats motivera ändringen och informera de anställda om den. De första resultaten var positiva: de anställda tyckte att den högre ledningen och cheferna hade gjort sitt bästa. De flesta förhåller sig positivt till ändringsprocessen.

Stöd av Oiva

Förändringsstöd

- Oivas utbildningar för cirka 10 000 personer: ledning, chefer, arbetsenheter och enskilda personer

Utbildningar för ledare och chefer

- EMBA-ledarskapsutbildningar tillsammans med Aalto Executive Education under strategiperioden, tre grupper på 25 personer
- nätverksmöten för förändringsstöd för mellanchefer, 380 deltagare
- individuella utbildningar för ledningen
- grupputbildningar och kamratstödsgrupper för chefer
- förberedande utbildningar för specialyrkesexamen i ledarskap
- OVI-utbildningsprogram för de personer som för första gången övergår till chefsuppgifter
- yrkesexamen för närmaste chefer
- utvecklingsprogram för personalspecialister

Tillsammans på skolbänken

- förvaltningarnas utbildningsprojekt vid förändringar i kundarbetet och organisationen, bland annat på social- och hälsovårdsverket i och med att förmånshandläggningen av utkomststöd övergick till FPA
- ICT-utbildningar med informationssäkerhet, elektroniska tjänster och IT-projekt som tyngdpunkter
- utveckling av tjänsterna och stadens interna verksamhet med hjälp av tjänstedesign i 27 projekt, i samarbete med utomstående tjänstedesignföretag

Arbetsgemenskapsfärdigheter och självutveckling

- webbverktyg Oman työn kunkuksi

Jani Räsänen, som är byggnadsarbetare på Stara, upprätthåller sin kondition genom att idrotta och sova tillräckligt. Hans arbetsutrustning består av hjälm, hörselskydd, skyddsglasögon, arbetsväst, skyddsskor och sele.



Fler arbetade dagar, mindre sjukfrånvaro

Stadens personal hade fler arbetade dagar än någonsin under de senaste 13 åren. Med hjälp av förebyggande åtgärder är det möjligt att göra betydande besparingar och öka produktiviteten.

Vårt långsiktiga arbete för bättre arbetshälsa och arbetsliv har börjat ge resultat. Bakom det goda resultatet finns bland annat ett målinriktat samarbete med företagshälsovården samt aktiv ledning av arbetsförmågan.

Sjukfrånvaron har minskat betydligt, vilket har inneburit över 20 000 fler arbetsdagar jämfört med året innan.

Att företagshälsovården kan fokusera på att förebygga risker som äventyrar arbetsförmågan och sköta därtill relaterade frågor främjar arbetshälsan. Totalt sett innebär resultatet att ledningen av arbetsförmågan håller på att integreras i stadens ledningssystem.

Ny modell för ledning av arbetsförmågan

Vårt mål är att våra anställda ska bibehålla sin arbetsförmåga även under förändringskedet. Den modell för

ledning av arbetsförmågan som utvecklats under strategiperioden hjälper oss att agera så att vår personal bevarar sin arbetsförmåga och att arbetet känns meningsfullt.

Under året fokuserade vi på att sprida och stödjade verksamhet enligt modellen för ledning av arbetsförmågan.

Vi uppdaterade materialet för tidigt stöd och producerade videor vars syfte är att underlätta diskussionen om vikten av tidigt stöd på arbetsplatserna. Det är speciellt viktigt att cheferna agerar enligt modellen för tidigt stöd och tar upp frågor som gäller arbetsförmåga innan de blir problem. Utöver cheferna innehåller även de andra anställda en viktig roll.

Målet för Helsingfors-pilotprojektet, som leddes av Keva, var att de partiellt arbetsföra skulle stanna kvar i arbetslivet samt att utveckla förutseende ledning av arbetsförmågan. I pilotprojektet deltog barnomsorgsverket, Stara, stadskansliet och Företagshälsan Helsingfors.

Egna grupper för personer med smärtsymtom

Företagshälsan Helsingfors har förnyat smärtvården och stödet för arbetsförmågan samt producerat aktuell information om smärta i flera former.

Företagshälsan Helsingfors högklassiga verksamhet grundar sig på allt starkare vetenskapliga bevis. Förnyelserna har bland annat betydligt minskat sjukfrånvaron hos personer med smärtsymtom samt förbättrat vår arbetsförmåga. De anvisningar som gjorts för läkare har i sig lett till besparingar på 2,7 miljoner euro och över 10 000 fler arbetade dagar.

Vi erbjuder anställda med smärtsymtom nya och effektivare stödmetoder inom företagshälsovården. Med hjälp av en elektronisk smärtenkät hänvisar vi den anställda till rätt vårdkedja, såsom företagsfysioterapeutens direktmottagning.

Företagshälsovårdens smärtdokumentationsgrupper har startat, och erfarenheterna har varit goda: deltagarnas förståelse för smärta har ökat, behovet av läkemedel har minskat och humöret och sömnen har förbättrats. Med hjälp av kamratstödet klarar man sig även bättre i arbetet.

Olycksfall i arbetet på grund av halkningar och lyft

Våra anställda råkade ut för cirka 2 000 olycksfall i arbetet. På basis av preliminär statistik verkar antalet olycksfall under resor till och från arbete ha ökat jämfört med året innan.

Antalet olycksfall i arbetet verkar vara oförändrat.

De vanligaste orsakerna till olycksfall var halkningar, snubblingar och fall, lyft- och flyttingsarbeten samt hot- och våldssituationer.

Antalet olycksfall i arbetet har inte förändrats betydligt under de senaste åren. Längden på de frånvaroperioder som orsakats av olycksfall i arbetet har emellertid förkortats. Olycksfallen i arbetet orsakar staden årligen kostnader på cirka 15 miljoner euro.

Riskerna och belastningsfaktorerna utreddes

Hantering av arbets säkerheten förbättrades tack vare nya verksamhetsmodeller. Syftet med dessa verksamhetsmodeller var bland annat att kunna hantera olycksfall i arbetet och avvikelser i säkerheten samt bedöma farorna

på arbetsplatsen. Vi stödde införandet av verksamhetsmodellerna genom att ordna utbildningar och göra undervisningsvideor samt genom att utveckla systemet Työsuojelupakki.

I början av året publicerade vi en anvisning med hjälp av vilken man kan identifiera farorna och belastningsfaktorerna i arbetet bättre än tidigare. Dessutom gjorde vi tillsammans med stadens arbetarskyddsaktörer en utbildningsvideo som hjälper arbetsplatserna att agera enligt den nya anvisningen.

Systemet Työsuojelupakki förbättrades bland annat i och med att statistikföringen förnyades. Nu får ledningen, cheferna och experterna mer information än tidigare om säkerheten och utvecklingsområdena på arbetsplatserna.

Bättre arbetshälsa med hjälp av spel

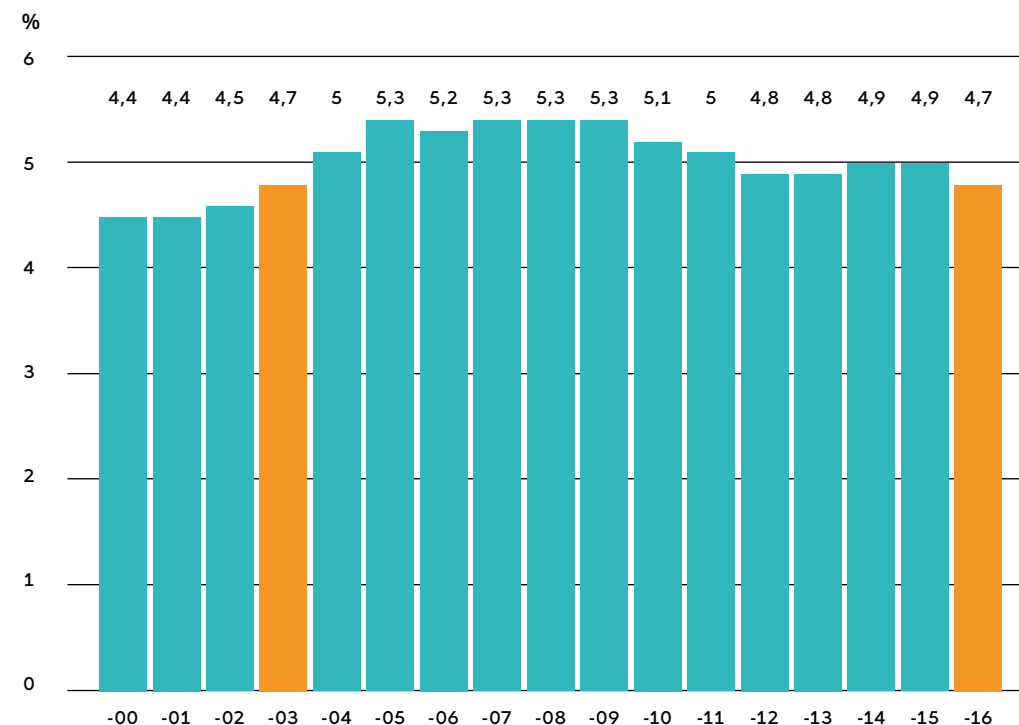
Vi beviljar förvaltningar och affärsverk årligen anslag för projekt som främjar arbetshälsan och arbets säkerheten.

Servicecentralen använde projektstödet till att producera ett spel med namnet Työyhteisötaito och utveckla rutinerna i köksarbetet.

De tekniska kontoren fokuserade på nya arbets sätt i sitt fortsättningsprojekt, och barnomsorgsverket utvecklade hanteringen och förebyggandet av hot- och våldssituationer.

Vi riktade en del av våra arbets hälsoanslag till förändringsstödet. De kommande sektorerna planerade gemensamma projekt för att upprätthålla personalens arbetshälsa under reformen av ledningssystemet. I dessa projekt satsar vi bland annat på spridning av kompetens, interaktionsfärdigheter och gemensamma arbetspraxis.

Sjukfrånvaron minskade betydligt



Stara nådde fina resultat

Under två år minskade sjukfrånvaron med 4 000 dagar, vilket innebär kalkylmässiga besparingar på en miljon euro. Antalet långvariga sjukledigheter började sjunka. Dessutom halverade antalet sjukdagar på grund av olycksfall i arbetet jämfört med 2011.

Hur har Stara nått dessa resultat? Enligt Staras verkställande direktör Timo Martiskainen och personalchef Eeva Engfelt finns det inga genvägar. För några år sedan började Stara arbeta systematiskt för att förbättra arbetshälsan, och nu har arbetet gett resultat.

”Arbetshälsan kan inte förbättras med order och påbud. Man kan inte förbjuda människor att bli sjuka eller råka ut för olyckor. Det som behövs är gott ledarskap, tydliga mål och mått”, säger Martiskainen.

De goda resultaten känns ännu mer imponerande när man tänker på hur svåra arbetsförhållandena i branschen ibland kan vara och att byggandet har sina olycksfallsrisker. Martiskainen betonar att attityden har stor betydelse för arbetshälsan. Man blir inte så lätt sjuk när arbetarskyddet tas på allvar och man trivs på arbetet.

Viktiga indikatorer

Under Helsingfors-pilotprojektet, vars syfte var att utveckla arbetslivet, tog Stara i bruk HR-indikatorer som publiceras kvartalsvis. Med hjälp av HR-indikatorerna följer man utöver sjukfrånvaron även bland annat diskussionerna för tidigt stöd och resultat- och utvecklingssamtalen samt olycksfallsfrekvensen.

Resultaten styr verksamheten och möjliggör ledningen av arbetsförmågan i hela organisationen. Resultaten publiceras på intranätet.

Vi utredde situationen för de anställda som under en lång tid varit sjukskrivna och funderade på hur man kan hjälpa dem att återvända till arbetslivet eller om man kan hitta en individuell lösning som passar just dem.

Nya uppgifter

Det är inte lätt att ändra på attityder eller kultur. Engfelt konstaterar att ledarskapet ska vara målinriktat. För att öka interaktionen och delaktigheten började man ordna grupputvecklingssamtal.

Arbetet började organiseras utifrån de anställdas arbetsförmåga, inte utifrån deras uppgifter. I samband med uppgiftsrotationen lyckades man till och med skapa helt nya uppgifter. Om den anställda inte längre klarade av det tidigare, fysiskt belastande arbetet, kunde de gamla arbetsuppgifterna bytas ut till exempel mot kontorsarbete eller mottagning av fristående examina.

”Jag har påmint människor om att även en halv tilläggsresurs är en resurs. Staden betalar hans eller hennes kostnader i alla fall”, säger Martiskainen.

Ett gott resultat är även det att 76 procent av de anställda på Stara svarade på Kommun10-enkäten, medan siffran ännu för ett par år sedan var 56. Enkäten var elektronisk, vilket gjorde att det inte alltid var så lätt att svara: av Staras cirka 1 500 anställda har bara 500 tillgång till en dator i sitt arbete.

Martiskainen påpekar att för att det ska vara möjligt att systematiskt utveckla arbetshälsan ska hela organisationen från ledningen till de närmaste cheferna och de anställda delta i utvecklingsarbetet. Kommunikationen ska fungera i båda riktningar för att de anställdas goda idéer ska kunna genomföras i praktiken.

Vi orkar även om arbetet ibland är stressigt

Även om arbetsmängden och pressen i arbetslivet ökar, säger allt fler att de orkar arbeta fram till pensionsåldern. Vi är också fortfarande villiga att rekommendera staden som arbetsgivare till våra vänner.

Vi deltog för andra gången i den nationella Kommun10-undersökningen, som undersöker arbetslivet och arbetshälsan. Resultaten visar att vi hade förbättrat vår verksamhet inom flera delområden. I synnerhet ledarskapet och chefsarbetet hade utvecklats under de senaste två åren.

Undersökningen avslöjar också att pressen i arbetslivet har ökat. Detta syns särskilt i personalens svar. Hela 37,8 procent av dem som svarade på enkäten berättar att arbetsmängden

överskrider toleransgränsen.

Arbetshälsoinstitutets direktör Tuula Oksanen anser att en ökning på lite över fem procentenheter kan betraktas som oroväckande.

”Resultatet visar att det finns tydliga skillnader mellan olika yrkesgrupper. Speciellt personer som arbetar inom social- och hälsovården samt undervisningen rapporterade om orimliga arbetsmängder.”

Även om resultaten visar att

arbetsmängden och arbetspressen har ökat, har den upplevda stressen inte ökat jämfört med föregående undersökning.

Arbetsgemenskapen hjälper att orka

Vårt sociala kapital har ökat. Det omfattar flera betydande faktorer som anknyter till arbetsgemenskap och ledarskap, såsom en atmosfär av förtroende bland de anställda samt gott chefsarbete.

Vi tycker också att atmosfären på arbetsplatserna, stödet från cheferna samt bemötandet har förbättrats. Dessutom är beslutsfattandet rättvisare än tidigare.

Organisationsändringar ökar ofta viljan att byta arbetsgivare. Hos oss har detta inte hänt i praktiken eftersom 39 procent berättar att de övervägt att byta arbetsgivare. Detta innebär en ökning på endast 0,1 procentenheter.

Fyra av fem skulle rekommendera staden som arbetsgivare till sina vänner. Allt fler (75,5 procent) tror också att de orkar i arbetet fram till pensionsåldern. Samtidigt anser en allt större grupp (70,3 procent) att de fått tillräcklig fortbildning.

Diskrimineringen har minskat

För två år sedan framgick det av resultaten av Kommun10-undersökningen att en del av våra anställda upplevt mobbning, diskriminering och klientvåld. Vi har ännu inte nått nolltolerans, som vi har som mål, men vi går definitivt i en bättre riktning.

Det som är glädjande är att det förekommer betydligt mindre diskriminering än tidigare (8,8 procent jämfört med 11,1 procent år 2014). Detta är dock fortfarande för mycket med tanke på vårt mål.

Resultaten visar att mobbningen har minskat med sju procentenheter. En så pass tydlig förändring avslöjar dock inte hela sanningen eftersom frågan hade preciserats. Nästan var tionde anställd (9,2 procent) upplever ständig mobbning. Detta innebär att vi fortfarande måste arbeta hårt enligt modellen Sopua ja sovittelua för att kunna tackla mobbningen.

En oroväckande faktor är upplevelsorna om

ökat klientvåld. Nästan en tredjedel (31,7 procent) berättar att de blivit utsatta för våld i sitt arbete. Oftast är det fråga om psykiskt våld, men nästan 16 procent berättar att klienter också har kastat saker på dem. Lite färre har blivit slagna eller sparkade.

Klientvåld förekommer bland annat vid social- och hälsovårdsverket, räddningsverket, barnomsorgsverket och utbildningsverket. För att kunna förutse hot- och våldssituationer är det viktigt att utveckla personalens yrkeskunnsighet.

Kom med och motionera!

En bra kondition hjälper att orka mer:

- Vi uppmuntrade våra anställda att motionera genom att ordna motionsevenemang och cirka 120 handledda motionsgrupper per vecka. 10 683 personer deltog i personalmotionen. 142 anställda, som motionerade antingen lite eller inte alls, deltog i den nationella Matka hyvään kuntoon-turnéns konditionsindextest.
- I projektet UP! – Aktiivisempi päivä strävade vi efter att minska stillasittandet och öka aktiviteten under arbetsdagen. En idrottsledare ambulerade mellan arbetsplatserna och deltog i utvecklingsdagar och möten. Vi producerade ett datorprogram med namnet Tauon paikka – Nouse ylös, som påminner användaren om att resa sig upp med jämna mellanrum. Under året använde 2 880 anställda programmet.
- Över 1 400 personer fick stöd för utveckling och upprätthållande av sin arbetshälsa i konditionsprogram.
- Varje år deltar cirka 500 personer i hälsofrämjande verksamhet på arbetsplatsen. Uppföljningen har visat att en hälsofrämjande verksamhet som inleds med en intensiv rehabiliteringsperiod och följs av en fortsatt coaching inom företagshälsovården förbättrar deltagarnas upplevda arbetsförmåga. Samtidigt har man lyckats minska riskerna för arbetsförmågan, såsom upplevelsen av dålig arbetsförmåga, sömnlöshet, stress, depressionsrisk samt långvarig eller utbredd smärta.



Systematisk beredskap inför framtiden

För vilka uppgifter behöver vi experter i framtiden, och hurdan kompetens ska de ha? Vi förbereder oss för framtiden genom systematisk planering.

Ny slags karriärplanering: resultat- och utvecklingssamtalen genomförs med hjälp av ett brädspel. Vi började utveckla en ny modell då de traditionella blanketterna för utvecklingssamtal upplevdes som stela. I spelet väljer den anställda två kort med teman som han eller hon vill diskutera med sin chef. Spelet har fått ett gott mottagande eftersom utvärderingsdiskussionerna är nu mer interaktiva än tidigare.

Förvaltningarnas och affärsverkens budgetförslag inkluderar en personalresursplan med prognoser om funktionella förändringar. På stadskansliet allokera vi personalresurser på ett centraliserat och förutseende sätt utifrån dessa planer.

Under strategiperioden skapade vi en modell för enhetlig planering av personalresurser, som redan har tagits i bruk. Dessutom utvecklade vi en enhetlig praxis för hur planen för utveckling av personalens kompetens utarbetas. Tack vare det nya handlings sättet är det lättare än tidigare att förutse vilken kompetens som behövs i framtiden.

Experterna inom karriärstyrning ger stöd

I stadskansliets karriärteam stöder vi anställda som övergår till nya uppgifter. Det är viktigt att kunna sammanjämka de befintliga uppgifterna och personalens kompetens i olika skeden av både förutsedda och oförutsedda karriärförändringar. Nya lösningar söks tillsammans med experter inom karriärstyrning och pensionsrådgivare samt med hjälp av olika utbildningar.

Vid förändringar förutsätter vi beredskap att övergå till andra uppgifter. Med hjälp av karriärstyrning och karriärträning stöder vi denna process.

Syftet med karriärträning är att främja personalens rörlighet inom organisationen. Under våren ordnade vi nio karriärträningssessioner, som hade sammanlagt 106 deltagare.

Vi sökte nytt arbete eller en annan lösning för 342 anställda. 39 av de anställda som behövde en ny uppgift fick stadigvarande arbete, och nio avgick med pension.

Vi ordnade 36 arbetsförsök, och 17 personer började utbilda sig till ett nytt yrke genom läroavtal.

Under året ordnade vi sju Uudelle uralle-kurser, som hade sammanlagt 47 deltagare.

Vi gav pensionsrådgivning åt nästan 800

personer och arrangerade sex rådgivningsmöten för personer som ska gå i pension. Sammanlagt deltog cirka 450 personer i dessa möten.

Ny sektorstruktur, nya tjänster

Reformen av organisationen och ledningssystemet påverkar speciellt tjänsterna inom den högsta ledningen. De nya tjänsterna motsvarar den nya sektorstrukturen.

De nya tjänsterna inom den högsta ledningen som inrättades är tjänsten som kanslichef som leder centralförvaltningens verksamhet, fyra tjänster som sektorchef, tretton tjänster som direktör för servicehelhet samt fyra tjänster som förvaltningsdirektör.

Vi koordinerade rekryterings- och tillsättningsprocesserna för tjänsterna centraliserat på stadskansliets personalavdelning och intervjuede kandidaterna.

Social- och hälsovården rekryterade flest

Minskningen av antalet lediga jobb avtog betydligt. Jämfört med året innan minskade antalet lediga jobb med 150 stycken, medan siffran under de senaste fyra åren har varit flera tusen eller flera hundra per år.

Social- och hälsovårdsverket, utbildningsverket och barnomsorgsverket rekryterade flest nya anställda. De stod för 70 procent av alla lediga jobb.

Vi erbjöd även 1 800 unga sommarjobb. Flest unga sommarjobbbara fanns det inom social- och hälsovården, barnomsorgen, Palmia och ungdomsväsendet.

Vidare erbjuder vi olika uppgifter till civiltjänstgörare. Ifjol arbetade sammanlagt 83 civiltjänstgörare bland annat på stadsbiblioteket, social- och hälsovårdsverket samt byggnadskontoret.

Jämlik, likvärdig och flexibel vardag

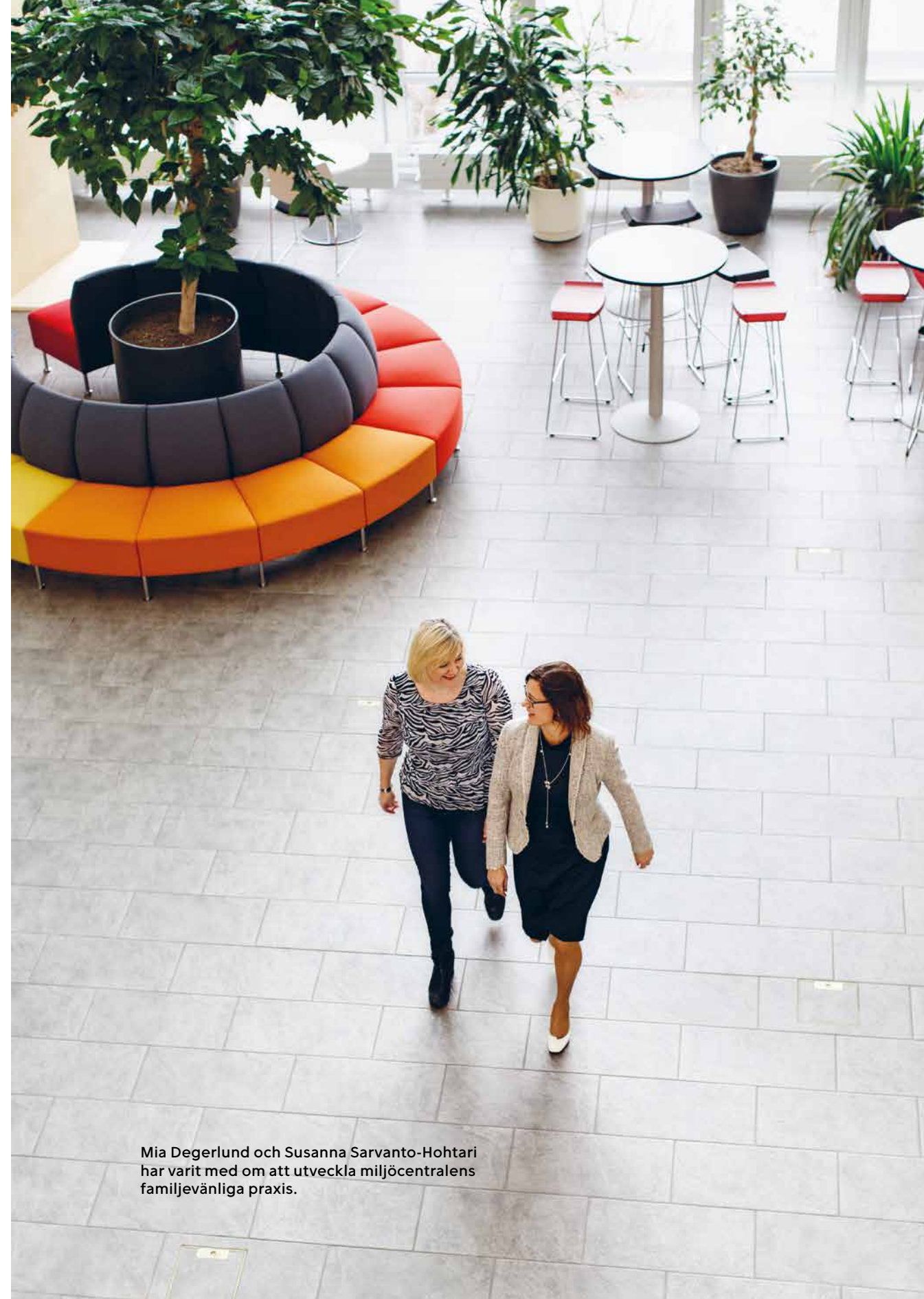
Vi är olika och respekterar
olikhet. Vi har också olika
livssituationer, vilket gör att
arbetet måste vara flexibelt. Vi
ägnar allt mer uppmärksamhet
åt sammanpassningen av
arbetet och det övriga livet.

Vår strategi framhäver stadens mångfald. Vårt mål är en jämlik och likvärdig arbetsgemenskap, som främjar ledningen av mångfald.

Vi har systematiskt främjat jämlikhet och jämställdhet. För oss innebär mångfald en grupp eller olika människors individuella egenskaper, medan jämlikhet och jämställdhet beskriver vårt sätt att förhålla oss till denna mångfald.

För att öka kunskapen och påverka attityderna har vi behandlat mångfalden under olika utbildningar och föreläsningar, i stadens interna kommunikation och expertnätverket för mångfald.

Vi har stött ledningen av mångfald i arbetsgemenskaperna genom att erbjuda cheferna kamratstöd i smågrupper samt medlingsutbildning för att lösa konflikter i vardagen.



Mia Degerlund och Susanna Sarvanto-Hohtari har varit med om att utveckla miljöcentralens familjevänliga praxis.

Vi definierade verktygen för uppföljning av jämlikhet och jämställdhet. Kommun10-undersökningen producerar vartannat år värdefull information om personalens erfarenheter. Dess resultat behandlas i förvaltningarna och affärsverken, där man även funderar på hur arbetsplatserna kan utvecklas.

Vi satte också in personalen i tanken om köns mångfald, som ingår i den förnyade diskrimineringslagen.

Ökad andel invandrare

År 2013, dvs. i början av strategiperioden, var andelen personer med något annat modersmål än finska eller svenska 6,2 procent av hela stadens personal, medan siffran år 2016 var 6,6 procent. Andelen varierar mycket mellan de olika sektorerna.

Invandrarnas andel av alla anställningar har ökat stadigt under strategiperioden. Rekryteringen av personer med andra modersmål har främjats årligen med hjälp av läroavtalsutbildning och språkundervisning. Trots detta krävs det ännu mycket arbete för att andelen personer med andra modersmål ska uppnå en nivå som motsvarar deras andel av hela befolkningen.

Vi önskar också öka antalet personer med andra modersmål i chefs- och sakkunnigupp-gifter. Vi anser att det är viktigt att rutinerna för personalplanering, rekrytering samt resultat- och utvecklingssamtal fungerar och att cheferna kan identifiera personalens kunnan-de och starka sidor. Vi har även provat anonym rekrytering.

Kvinnornas andel i ledningen har ökat

Vi har förbundit oss att främja jämställdhet och jämlikhet i alla förvaltningar. I denna uppgift får vi stöd av jämställdhetsplaneringen och samarbetet med jämställdhetskommittén.

Vi har på olika sätt uppmuntrat kvinnor att söka sig till ledningsupp-gifter. För de aktörer och mentorer som tidigare varit med ordnades nätverksmöten i stället för en ny

mentorskurs. Ett av mötena hölls tillsammans med Centralhandelskammarens nätverk för kvinnliga ledare.

Kvinnornas andel i ledningsupp-gifter har ökat stadigt sedan början av strategiperioden. År 2013 var andelen 39,3 procent, och fram till år 2016 hade siffran ökat till 48,3 procent. Andelen kvinnliga ledare har emellertid påver-kats av organisationsändringar och omvand-lingen av mansdominerade förvaltningar till affärsverk.

I enlighet med jämställdhetslagen omfatta-de lönekartläggningen även prövningsbaserade lönetillägg. Lönekartläggningen förnyades så att man utöver månadslönen behandlade även resultatpremier och engångsbelöningar.

Den mer omfattande kartläggningen gav information om hur män och kvinnor belönas i praktiken. Vi gick igenom lönekartlägnings-materialet i workshoppar tillsammans med förvaltningarna.

Slutsatsen var att vi ska ägna allt mer upp-märksamhet åt jämställd belöning på de olika sektorerna. Principen om lika lön främjas också av bedömningen av uppgifternas kravnivå.

Tillsammans med barnen till arbetsplatsen

Vi har ägnat uppmärksamhet åt sammanpass-ningen av arbetet och det övriga livet i stads-organisationen. Det finns metoder för detta, men det krävs fortfarande mycket arbete för att kunna göra dem allmänt kända och utnyttja dem.

En metod för att stärka familjelediga per-soners kontakt med arbetslivet är att bjuda in dem med sina barn till arbetsplatsen för att höra om och diskutera aktuella frågor. Vi har även på detta sätt främjat och stött återgång-en till arbetslivet.

Hur man lyckas sammanpassa arbetet och det övriga livet beror till stor del på chefernas och arbetsgemenskapernas attityder.

Vi är med i kommunernas inlärningsnätverk, vars syfte är att göra arbetslivet allt famil-jevänligare. Nätverket är en del av KunTeko 2020 – ett program för arbetslivsutveckling i kommunsektorn.

Flexibelt arbete i olika livssituationer

Flexibla arbetstider, möjlighet till distansarbete samt arbetsklimat där man inte behöver ha dåligt samvete för ledigheter.

Dessa är exempel på metoder med vilka stadens miljöcentral har gjort arbetet mer familjevänligt. Eller låt oss korrigera begreppet "familjevänlig" med en gång: rättare sagt är det fråga om flexibla åtgärder, som tar de anställdas olika livssituationer i beaktande.

Någon vill kanske ta ut ett halvt års alterneringsledighet, medan en annan vill studera. Eller någon tar ut familjeledighet, medan en annan vill ta hand om sina åldrande föräldrar vid sidan av arbetet.

Miljöcentralen började utveckla familjevänliga handlingssätt år 2015, och efter det har de olika metoderna blivit vanligare. Flexibel arbetstid kan till exempel innebära att de anställda inte behöver köra till arbetet i rusningstid. Distansarbete har blivit vanligare, likaså ledigheter som beviljas efter prövning.

"Vi har redan tidigare ägnat uppmärksamhet åt introduktionen av nya anställda, men nu introducerar vi även de personer som återvänder från långa ledigheter. För denna uppgift utses alltid en så kallad introduktionskompis", berättar förvaltningschef Susanna Sarvanto-Hohtari.

Man har även satsat på informationen om organisationsändringen genom att hålla frånvarande anställda à jour med situationen. Dessutom har de som är partiellt vårdlediga berättat om sina erfarenheter i berättelser som publicerats på intranätet.

"Kollegerna och vikarierna har förhållit sig jättestilt till det att någon ibland är borta från jobbet. Vi har strävat efter att skapa ett arbetsklimat där ingen behöver ha dåligt samvete för sina ledigheter."

I praktiken har man gjort kommunikationen smidigare, engagerat cheferna samt stärkt förtroendet.

Alla kanaler i bruk



Sari Ruusutie, Sanna Karppelin och
Maija-Liisa Kasurinen från stadskansliets
personalkommunikationsteam har i sina
meddelanden motiverat varför staden
genomför en stor organisationsreform.

Det är lättare att motiveras och engagera sig för den nya organisationen då man har tillräckligt med information och förstår grunderna för reformen. De anställda informerades om det nya ledningssystemet i alla interna kommunikationskanaler på ett tydligt språk.

”Jag skulle gärna använda enklare begrepp än ’förvaltningsstadga’ eller ’organisationsnivåer som följer sektorernas servicehelheter’. Jag har strävat efter att förklara termerna alltid när det är möjligt med risk för att jag upprepar mig eller säger samma sak för fjortonde gången”, berättar kommunikationschef Maija-Liisa Kasurinen från stadskansliets personalkommunikationsteam.

Övergången till det nya ledningssystemet är arbetsam även med tanke på kommunikation. Ända från början har det varit klart att man måste säkerställa smidig information. Det är ytterst viktigt att de anställda vet vad som händer och när, och hur de beslut som gäller reformen påverkar stadens organisation, verksamhet och tjänster samt det egna arbetet.

Med lyckad kommunikation kan man påverka hur vi motiveras och engagerar oss för den nya organisationen.

Kasurinen utarbetade den första stommen till kommunikationsplanen i mars, och efter det har såväl personalen som stadsborna och intressentgrupperna informerats om reformen av ledningssystemet och organisationen samt reformens olika skeden.

Tydliga motiveringar

I våra kommunikationsriktlinjer framhävs att kommunikationen ska vara mänsklig och lättillgänglig. Stilen ska vara tydlig, och vi ska bli av med byråkratspråk. Vi ska tala som en människa till en annan. Om detta har vi påmint i samband med reformen.

Reformen är unik i stadens historia, och kommunikationsavdelningen har inte tidigare varit med om att planera och genomföra ett så stort projekt. Även den nya borgmästarmodellen är unik, skräddarsydd för Helsingfors. Man ville berätta om det unika även i kommunikationen.

”Förberedelserna framskred dock så snabbt att vi inte hann finslipa alla meddelanden. Trots detta var den feedback kommunikationsavdelningen fick bland annat via Muutospulssi-enkäten i augusti mycket positiv”, berättar Kasurinen.

Processen följdes noggrant

Vi informerades de anställda om reformens olika skeden i webbnyheter och nyhetsbrev, som vi samlade på sidan Staden förnyas på

Helmi-intranätet. Under de aktivaste månaderna skrev i genomsnitt två nyheter om ändringen i veckan. I varje nummer av personaltidningen Helsingin Henki publicerades bakgrundsartiklar.

Vi utnyttjade även andra kommunikationskanaler. Vi berättade om reformen i videobloggar och den interna sociala nätverkstjänsten Yammer. Personalen fick också ställa frågor om reformen på diskussionsforumet på sidan Staden förnyas. Eftersom reformen är betydande var det dock nödvändigt att informera de anställda även på ett mer individuellt plan och säkerställa att informationen når alla arbetsenheter.

I stadskansliets kommunikationsenhet ansvarar vi för kommunikationen på stadsnivå, men det var viktigt att även ledningen och cheferna deltar i kommunikationen. Cheferna spelar en nyckelroll i kommunikationen i sin arbetsenhet i och med att de berättar om reformens olika teman och skeden samt diskuterar dem med de anställda. Förvaltningsarnas kommunikationsavdelningar fick stöd av stadskansliets kommunikationsavdelning, och

cheferna fick förändringsstöd samt kommunikations- och presentationsmaterial.

Imagen förnyas, likaså intranätet

Vi började också förbereda oss för lanseringen av stadens nya varumärkeskoncept, marknadsföringsstrategi och visuella uttryck. Anvisningarna för tillämpning av det visuella uttrycket kommer att färdigställas under våren 2017. Vi samlade en grupp på 22 Helsingfors-ambassadörer från stadsorganisationens olika enheter för att omsätta stadens kommunikationsriktlinjer och image i praktiken.

Även Helmi-intranätet förnyas. Vi förmedlade information om den kommande förnyelsen och dess tidsplan. Målet är att Helmi ska svara mot den nya organisationens behov och stödja dess verksamhet. Samtidigt förnyas konceptet så att det blir mer användarorienterat och interaktivt. Helmi är också ett av de första områdena där man inför stadens nya visuella uttryck.

Kommunikationsriktlinjer

- Helsingfors stads kommunikation är öppen, aktuell, ärlig och interaktiv. Den är planmässig och förutseende.
- Kommunikationen leds och genomförs utifrån målen och åtgärderna i stadens strategiprogram.
- Vi kommunicerar tillsammans om centrala, gemensamma teman och tjänster på ett tväradministrativt sätt som gynnar Helsingfors. Stadens kommunikation styrs av principen om ett Helsingfors.
- Kommunikationen är målinriktad, och den följs och mäts regelbundet samt utvecklas kontinuerligt då verksamhetsmiljön förändras.
- Vid sidan av utvecklingen av kommunikationen utvecklar staden även stadsmarknadsföringen och varumärkesarkitekturen. Målet är ett enhetligt, effektivt och ekonomiskt sätt att marknadsföra staden och dess tjänster.
- Personalkommunikation är en del av ett målinriktat ledarskap och chefernas dagliga arbete. Den stöder förberedelserna för och genomförandet av strategiprogram och ändringar.
- Aktiv kommunikation inom arbetsgemenskapen skapar delaktighet och motivation hos personalen.

Belöningar för goda resultat

Belöning stöder genomförandet av stadens strategi, men också reformen av ledningssystemet.

Resultatpremier 2016

Resultatpremier betalades ut

till cirka
33 508
personer.

Resultatpremie-systemet omfattar

27

förvaltningar och affärsverk.

Resultatpremier uppgick till sammanlagt

29 716 628 e.

(exklusive lönebikostnader)

Den genomsnittliga resultatpremien per person är **cirka 887 e.**

Vårt belöningsystem utgör en helhet, som omfattar utöver penninglönen även kompletterande belöningar och personalförmåner samt immateriella kvalitetsfaktorer i arbetslivet – möjligheter att utvecklas i arbetet och karriären.

Syftet med belöning är att stödja genomförandet av stadens strategier och andra mål, och därför är den en viktig del av stadens ledningssystem. Genom att belöna personalen bygger vi också upp en positiv arbetsgivarimage, som lockar kompetent arbetskraft till staden.

Belöningen påverkar personalens motivation, engagemang och arbetshälsa samt stadens produktivitet.

På stadskansliets personalavdelning utarbetade vi en anvisning som stöder reformen av ledningssystemet med engångsbelöningar. Engångsbelöningar är ett bra sätt att stödja olika ändringsprocesser och förändringsledning, eftersom de kan användas genast efter en god arbetsprestation.

Intressekontoret är en omtyckt förmån

Intressekontoret har redan länge varit en av våra populäraste personalförmåner. I slutet av

året hade intressekontoret 15 956 medlemmar, varav 3 910 var pensionerade.

Depositionerna uppgick till 118 miljoner euro, varav 82,5 miljoner euro fanns på brukskonton och 35,5 miljoner euro på tidsbundna konton. Det beviljades bostadslån för 8,2 miljoner euro (2,6 miljoner euro mindre jämfört med året innan) och konsumentkrediter för 5,5 miljoner euro (0,5 miljoner euro mindre jämfört med året innan).

Staden har dessutom över 3 000 personalbostäder som används som stöd vid rekryteringen. 7,8 procent av personalen bor i dessa bostäder. De flesta av dem är från social- och hälsovårdsverket, barnomsorgsverket och trafikverket.

Avlönade ledigheter

Gåvor som ges på bemarkelsedagar motsvarar personalens önskemål bättre än tidigare. Vårt sortiment innehåller fortfarande etiska gåvor och semesterar. Ett nytt alternativ är avlönade ledigheter. Varu- och tjänstekategorierna ersattes med en skattepliktig penninggåva, vilket innebär att gåvomottagaren i fortsättningen kan välja just den gåva som han eller hon vill.

Avslutningsvis

Förra året präglades av en stor organisationsändring, och vi fokuserade på förberedelserna. Brytningsskedet kommer att pågå i flera år och omvandlas vid något skede till lugnare utveckling och förnyelse. Verksamhetsmiljön förändras, och arbetslivet innebär även i fortsättningen ledning av ändringar och liv under förändringar. Förväntningarna på att det ska finnas olika sätt att arbeta och att arbetet ska vara flexibelt utmanar oss till nya försök och smidiga verksamhetssätt.

Ledarskapet och chefsarbetet avgör hur reformen av ledningssystemet lyckas. Vårt mål är att de nya verksamhetssätten ska leda till ännu bättre tjänster för kommuninvånarna. Eftersom kundupplevelsen skapas i interaktion med vår personal, är det viktigt att personalen deltar i och engagerar sig för de nya arbetssätten för att reformen ska lyckas. Vi vill även i fortsättningen satsa på systematisk utveckling av ledarskap och chefsarbete. I ljuset av arbetshälsoundersökningen är det också viktigt att framhäva deltagande ledarskap och öka personalens påverkningssmöjligheter. Vi vill fästa uppmärksamhet vid hela gemenskapens och alla dess medlemmars ansvar för välbefinnande i arbetet. Utöver bra ledarskap och chefsarbete hör stärkande av arbetsgemenskapsfärdigheter och självledarskap till de grundläggande faktorerna i utvecklingen av arbetslivet. Flexibla arbetstider och sätt att arbeta bara framhäver det faktum att ansvaret för arbetsgemenskapernas verksamhet och resultat hör till oss alla.

Vi stärker goda arbetsgemenskaper och deras sociala kapital samt ledarskapsfärdigheter i hela organisationen. Diskriminering och klientvåld kräver fortfarande åtgärder av arbetsgivaren. Vi har skapat en modell för ledning av arbetsförmågan, där olika lednings- och chefsnivåer har olika uppgifter. Vi har redan nått goda resultat vid hantering av sjukfrånvaro, olycksfall i arbetet och pensionering. Stadens nya organisation möjliggör dock ett ännu bättre samarbete och tydligare processer, med hjälp av vilka vi kan nå ännu bättre resultat.

Inom den närmaste framtiden inleder den nya organisationen sin verksamhet, och det nya fullmäktige godkänner stadsstrategin på hösten. Även i den nya strategin är staden med största sannolikhet en lika ansvarsfull och rättvis arbetsgivare, som erbjuder meningsfulla och utmanande uppgifter åt sina anställda.

För att citera Helsingfors-varumärkets servicelöfte: tillsammans kan vi påverka.

Marju Pohjaniemi
personaldirektör
stadskansliet



Statistik

An aerial photograph of the Helsinki city center, showing a dense urban landscape with numerous multi-story buildings. The Helsinki Cathedral, a prominent white neoclassical building with a large green dome, is centrally located. To its right is a large, open square with a fountain in the center. The surrounding area is filled with a mix of architectural styles, from classical to modern, and is interspersed with green spaces and trees. The city extends to the waterfront on the right side of the image.

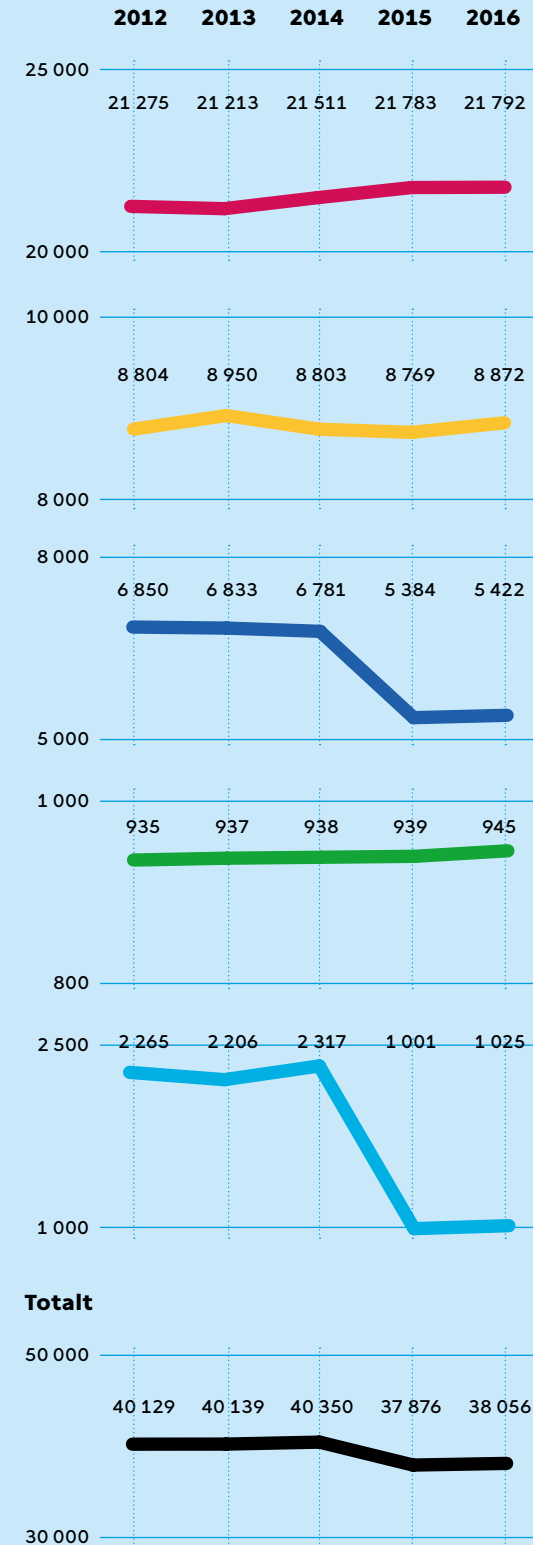
Statistiken berättar bland annat hur antalet anställda har förändrats under de senaste åren. Staden har även fört statistik över de anställdas examina och modersmål.

21 792

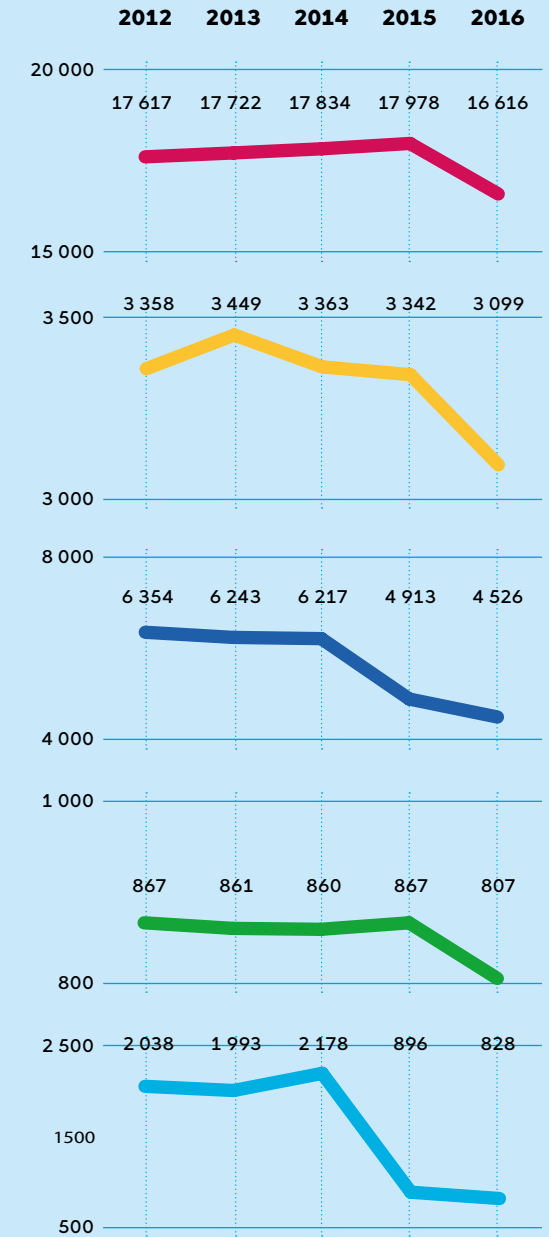
personer arbetar inom social- och hälsovården.

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

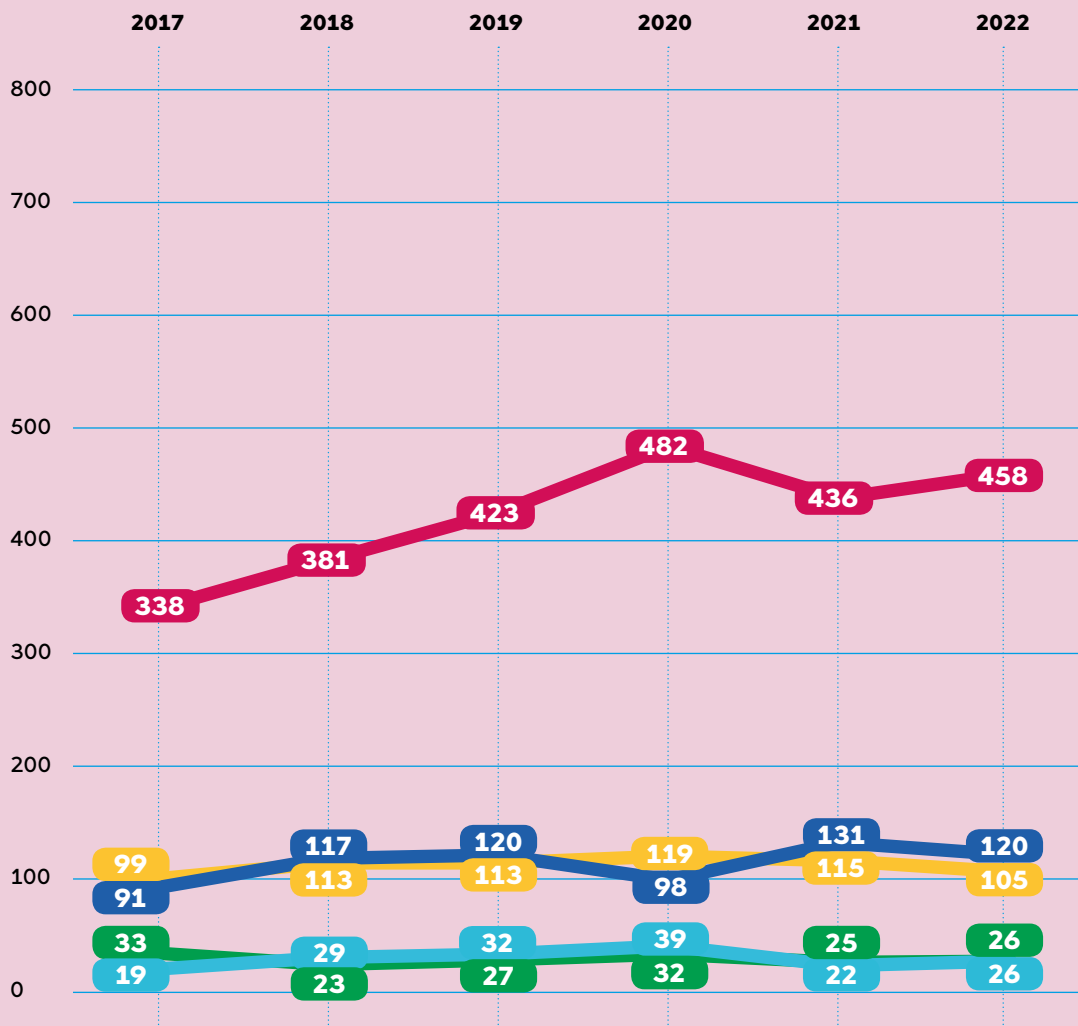
Förändring i antalet anställda



Årsverken



Ordinarie personal som uppnått en ålder som berättigar till pension



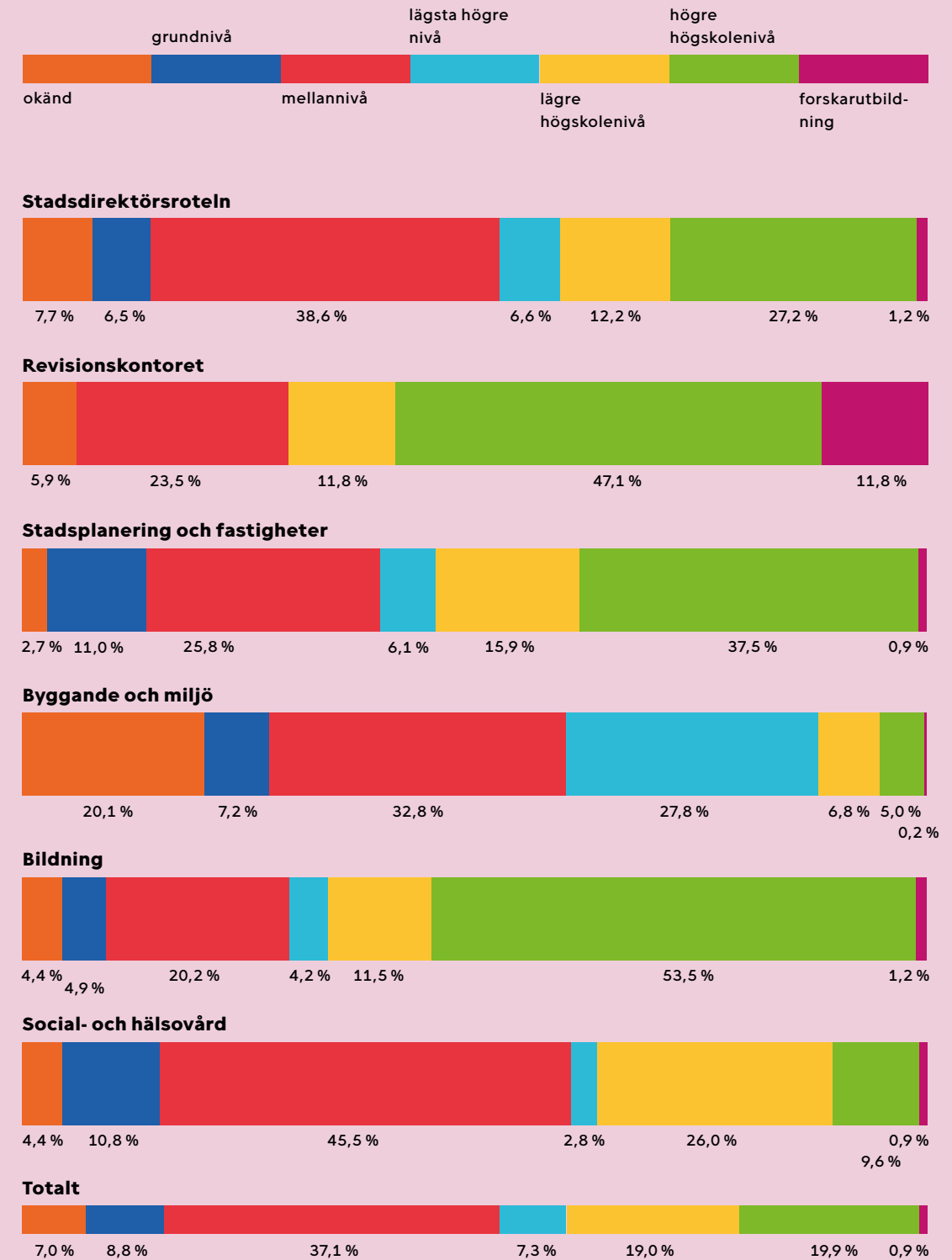
Över pensionsåldern arbetade

394

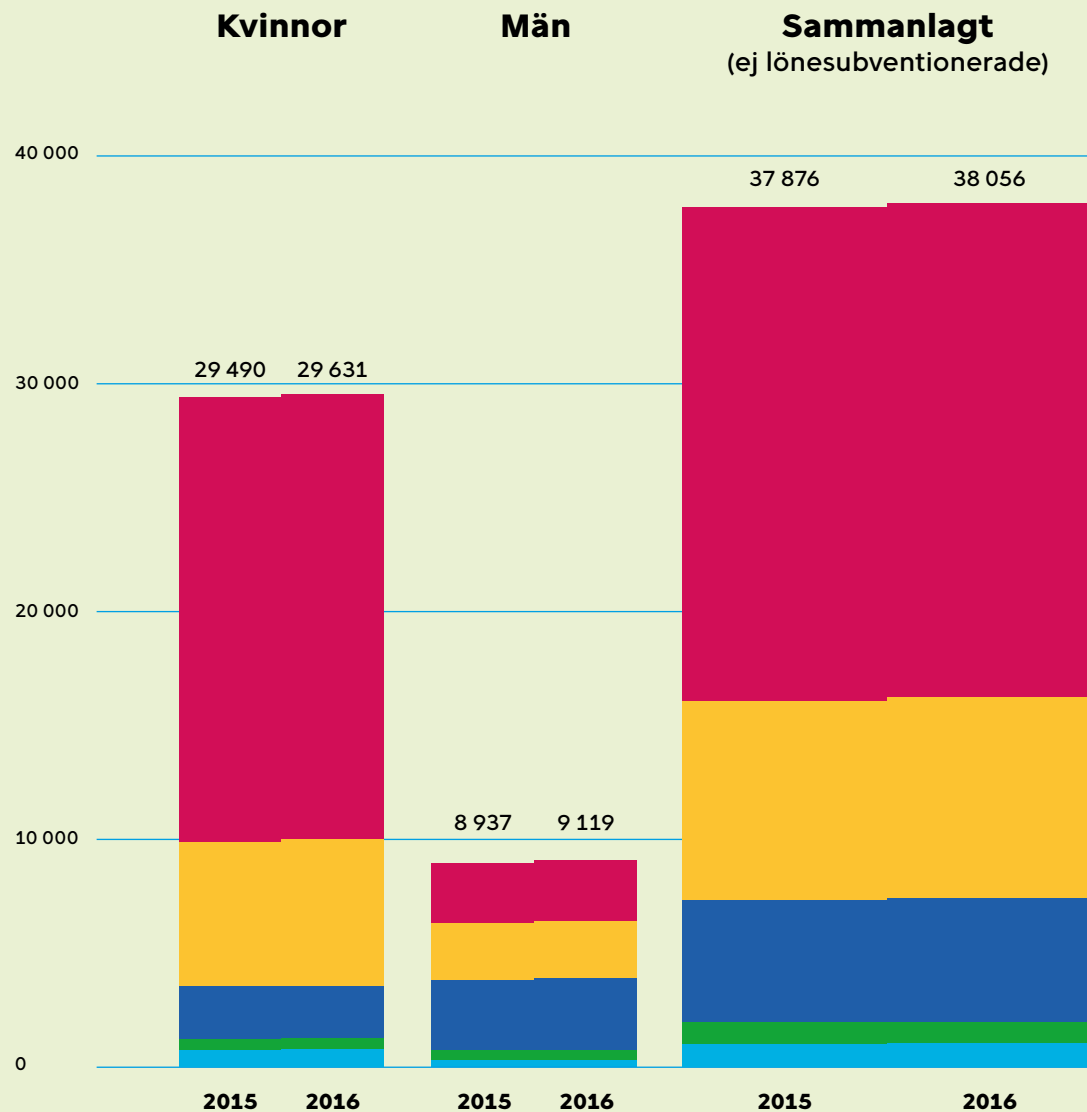
personer.



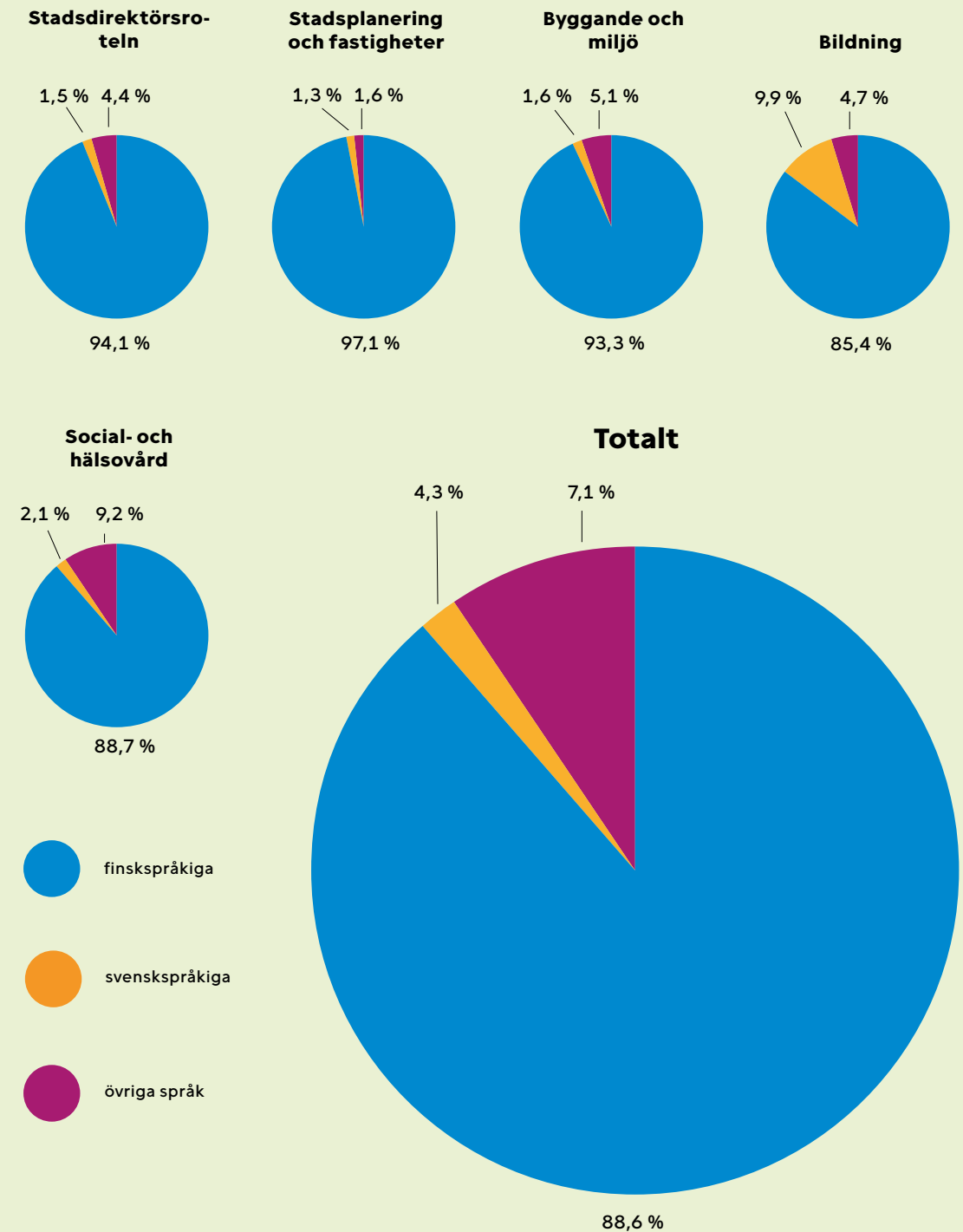
Examina hos den ordinarie personalen



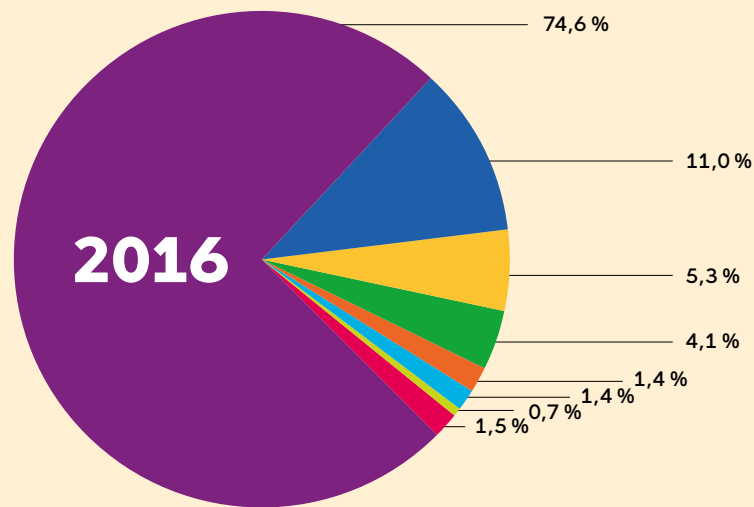
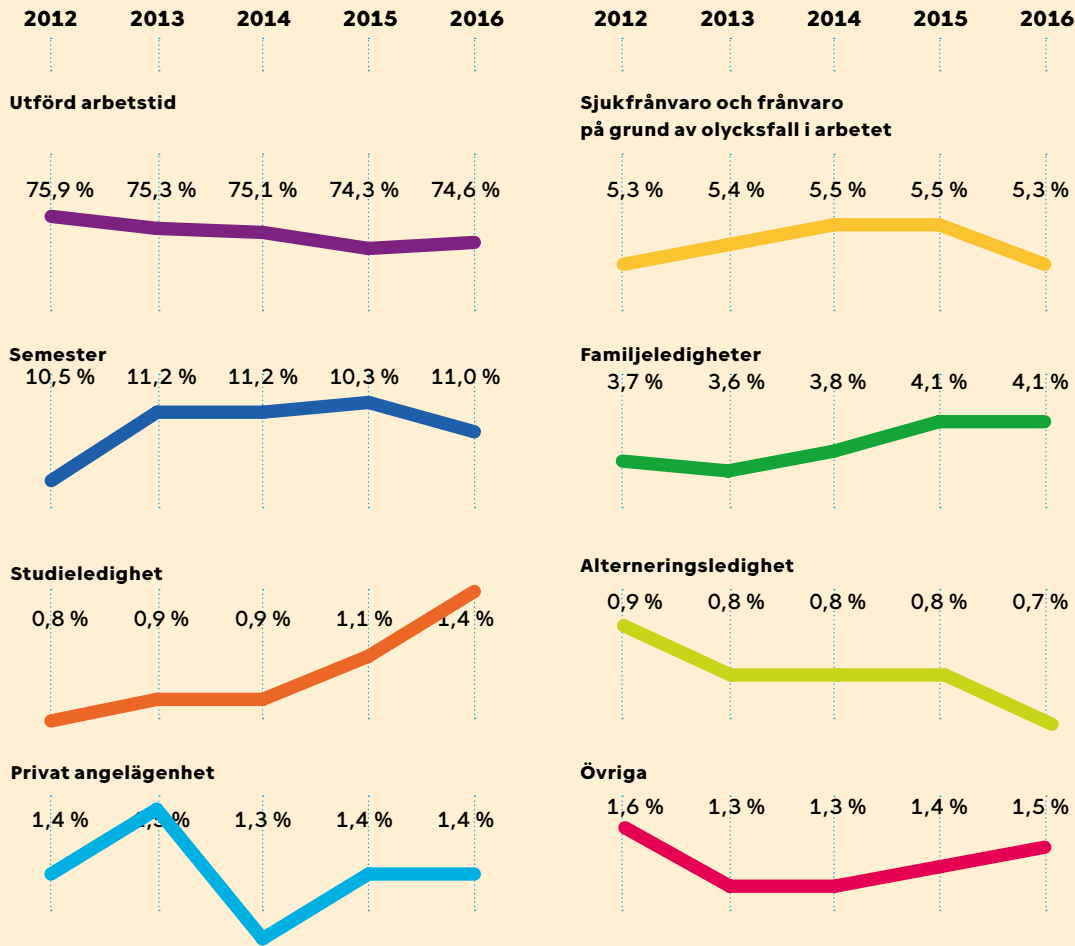
Månads- och timavlönad personal



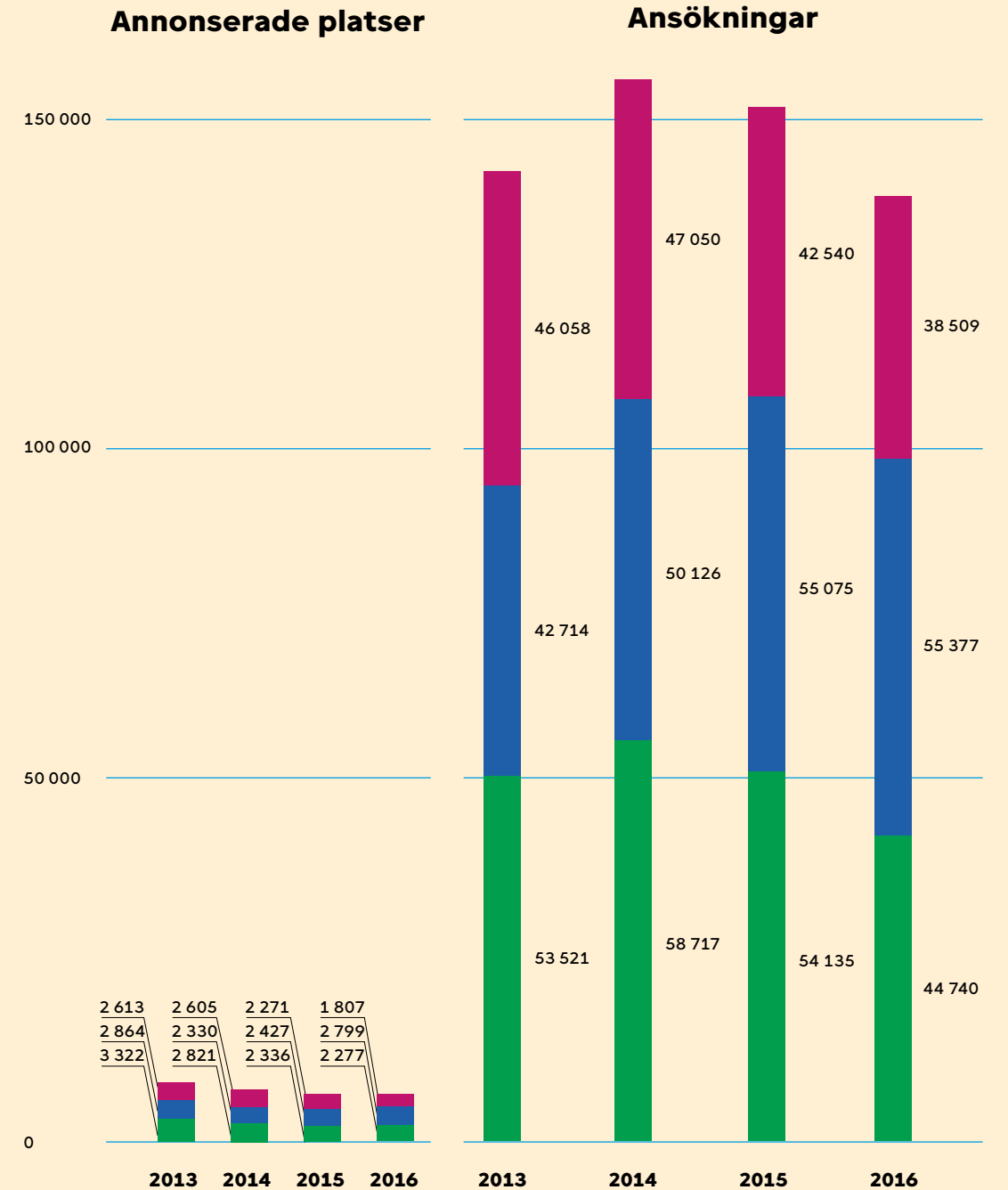
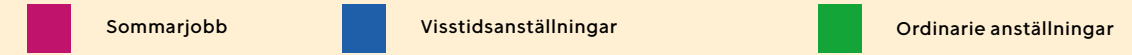
Olika språkgruppers andel av alla anställningsförhållanden



Fördelningen av totalarbetstid



Annonserade platser och inlämnade ansökningar





Register över bilder och tabeller

Omslag

Pekka Harjula, Marjo Latvala, Johanna Kauppi, Pia Nyberg och Anu Vainio från utbildningsverkets Snellmanin ala-asteen koulu

2 Sami Sarvilinna

4-5 Yrken hos stadens anställda

5 Kuutti Kaitila

6 Lärare i Snellmanin ala-asteen koulu

Pekka Harjula, Marjo Latvala och Anu Vainio

9 Olika former och parter inom samarbete

10 Personal på Navigatorn

14 Jani Räsänen från Stara

17 Sjukfrånvaro 2016

22 Brädspel för resultat- och utvecklingssamtal

25 Mia Degerlund och Susanna Sarvanto-Hohtari från miljöcentralen

28 Sari Ruusutie, Sanna Karppelin och Maija-Liisa Kasurinen från stadskansliets personalkommunikationsteam

35 Marju Pohjaniemi

38 Senatstorget

39 Förändring i antalet anställda

39 Årsverken

40 Ordinarie personal som uppnått en ålder som berättigar till pension

41 Examina hos den ordinarie personalen

42 Månads- och timavlönad personal

43 Olika språkgruppers andel av stadens personal

44 Fördelningen av totalarbetstid

45 Annonserade platser och inlämnade ansökningar

46 Helsingforsarna trivs i parker

Fotografer

Omslag och sidorna 2, 6, 22, 25, 28-29 och 35 Maija Astikainen

Sidorna 5 och 10 Vesa Tyni

Sida 14 Tommi Tuomi

Sidorna 36-37 Lentokuva Vallas Oy

Sida 46 Lauri Rotko

Arbetsgrupp och förfrågningar

Marju Pohjaniemi, *personaldirektör*

Petri Parrukoski, *ordförande*

Anne Arento-Manerva, *samordning*

Asta Enroos, *personalpolitik*

Tiina Harju-Kukkula, *arbetshälsa*

Päivi Mäkeläinen, *kunnande och resurser*

Kari Kallio, *statistik*

Maija-Liisa Kasurinen, *personalkommunikation*

e-postadresserna har formen

fornamn.efternamn@hel.fi

Utgivare

Helsingfors stad, stadskansliet

Statistikuppgifter om personalen,

www.hel.fi/henkilostoraportti

Grafisk design och layout

Kokoro & Moi

Språkdräkt

Sanakanava

Tryckeri

Lönnberg Painot Oy

Personalrapport 2016

Publikationer av Helsingfors stads centralförvaltning 2017:9

Publikationsnummer:

ISBN 978-952-331-262-3 (tryckt publikation)

ISBN 978-952-331-263-0 (webbpublikation)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (tryckt publikation)

ISSN 2323-8135 (webbpublikation)

Förfrågningar

anne.arento-manerva@hel.fi



**Helsingfors stad
Stadskansliet**

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

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS