



Helsingfors stad



Personalrapport 2013



Till läsaren	3	Helsingfors en modellstad för mångfaldsledning	24
Staden är en ansvarsfull och rättvis arbetsgivare	4	Ledning i arbetsgemenskaper med ökad mångfald	24
Stadens vision	4	Anställda med främmande modersmål	24
Stadens värderingar, etiska principer och strategiprogrammets mål	4	Förvaltningarna förbereder sig för åldersledarskap	26
Personalen förstår och förutser kommuninvånarens behov	5	Jämställdhet och likabehandling	26
Staden rekryterar	5	Engagerande ledarskap	27
Intern kommunikation och främjande av varaktig personal	7	Utveckling av ledarskap	27
De anställdas kompetens och sakkunskap utgör stadens resurs	8	Utbildning för ledning och cheferna	28
Hantering av kompetens och personalresurser	8	Utveckling av personalarbetet	28
Prognostisering av personalbehovet	10	Uppdatering av personalförvaltningens datasystem	29
Personalomsättningens inverkan på personalvolymen	10	Samarbete mellan arbetsgivare och personal	29
Kompetensledning	11	Ett innovativt verksamhets sätt som en del av ledarskapet	29
Arbetshälso- och arbetarskyddsrisiker förutses och kontrolleras	12	Personalvolym och -struktur	30
Samarbete för arbetshälsa	14	Andelen män och kvinnor av personalen	30
Belöning som stöd för uppnående av målet	19	Total arbetstid	31
Belöningsystemet	19	Pensionering	31
Lönestrukturen och -utvecklingen	19	Slutsatser	33
Resultat- och kompetensrelaterad belöning	20	Statistik	35
Personalförmåner	22	BILAGA Jämförbara kommunnyckeltal	42

Figurer och tabeller

FIGUR 1	Strategiprogrammet	4	TABELL 6	Individuella prövningsbaserade tillägg efter avtalsbransch 2012–2013	20
FIGUR 2	Åldersprofil för ordinarie personal 31.12.2013	8	TABELL 7	Motivationstillägg och engångsbelöningar 2009–2013	21
FIGUR 3	Antal personer i högsta ledningen som uppnår sin personliga pensionsålder 2012–2024	10	TABELL 8	Förändringar i antalet anställda 2009–2013	35
FIGUR 4	Modell för kompetensledning	11	TABELL 9	Vikarier och personer som skött en vakans 2011–2013	35
FIGUR 5	Arbetsförmågan kan stödjas genom samarbete	15	TABELL 10	Personal med främmande modersmål 2011–2013 (%)	35
FIGUR 6	Utövande av motionsidrott	15	TABELL 11	Könsfördelningen sektorvis 31.12.2013	36
FIGUR 7	Medarbetarnas upplevelse av den egna arbetsförmågan	16	TABELL 12	Utvecklingen i personalens medelålder 2009–2013	36
FIGUR 8	Orsaker till sjukfrånvaro statistikförd av företagshälsovården per sjukdomskategori 2009–2013 (%)	16	TABELL 13	Personal enligt beskattningskommun 31.12.2013	36
FIGUR 9	Sjukfrånvaro, utveckling 2009–2013 (%)	18	TABELL 14	Avgångsomsättning bland ordinarie personal 2009–2013	36
FIGUR 10	Belöningsystemet	19	TABELL 15	Pensionering 2009–2013	37
FIGUR 11	Företagshälsovårdstjänster efter kundgrupp	22	TABELL 16	Medelåldern för pensionerade 2009–2013	37
FIGUR 12	Utbildning för ledningen och cheferna	28	TABELL 17	Utvecklingen av antalet deltidspensionerade 2009–2013	37
FIGUR 13	Fördelning av anställningstiden bland ordinarie personal 31.12.2013 (%)	30	TABELL 18	Antal personer som år 2013 påbörjade läroavtalsstudier per yrkesbeteckning	37
FIGUR 14	Fördelning av total arbetstid 2013 (%)	31	TABELL 19	Antal personer som år 2013 påbörjade en rekryteringsutbildning som leder till yrke	38
FIGUR 15	Ordinarie personal som uppnår pensionsåldern 2014–2023	32	TABELL 20	Lönesubventionerat arbete i årsverken och antal personer som inlett arbetsprövning 2011–2013	38
FIGUR 16	Sjukfrånvaro enligt åldersgrupp 2011–2013 (%)	39	TABELL 21	Omplaceringsverksamhet och antalet medarbetare som omfattats av den 2011–2013	38
FIGUR 17	Relativ fördelning enligt kön i den ordinarie personalens utbildningsnivå 31.12.2013 (%)	40	TABELL 22	Antalet olycksfall i arbetet 2011–2013	38
TABELL 1	Lediga jobb och inlämnade ansökningar 2011–2013	5	TABELL 23	Frånvaro p.g.a. sjukdom och arbetsolycka 2009–2013 enligt längd (%)	38
TABELL 2	Årsverken per sektor 2009–2013	9	TABELL 24	Den ordinarie personalens utbildningsnivå 31.12.2013	41
TABELL 3	Årsverken utförda av inhyrd arbetskraft	9	TABELL 25	Flex i arbetslivet 2012–2013	41
TABELL 4	Personalvolym i förhållande till antalet invånare 2009–2013	9			
TABELL 5	Löneutvecklingen i Helsingfors jämfört med den övriga kommunala sektorn: inkomster från regelbunden arbetstid	20			

Till läsaren

Personalrapporten berättar med hjälp av statistikuppgifter om personalsituationen, antalet anställda och personalstrukturen i staden samt rapporterar om de viktigaste personalpolitiska utvecklingsåtgärderna och åtgärdernas resultat. Eftersom målen för personalledning uppställs i stadens strategiprogram berättar personalrapporten också om strategiprogrammets mål och hur de uppnåtts.

Under den föregående strategiperioden genomfördes flera projekt som rörde tillgången till personal, ledning, utvecklande av kompetensen och belöning. Resultatet av detta är att flera nyckeltal som beskriver personalen visar en positiv utveckling. Frånvaro på grund av sjukdom har minskat under flera års tid och nu har antalet frånvaron förblivit nästan oförändrat. Medelåldern för pensionerade har likaså förblivit på nästan samma nivå. Antalet arbetsolyckor har minskat redan under några års tid.

Strategiprogrammet och de etiska principerna som ingår i det utmanar staden att som arbetsgivare verka allt enhetligare och så öppet, rättvist och objektivt som möjligt. I strategiprogrammet ställde staden som mål att vara en ansvarsfull och rättvis arbetsgivare. Ansvarsfullhet är bland annat att förutse och övervaka arbetshälsa- och arbetssäkerhetsriskerna. Man vill minska frånvaro på grund av sjukdom samt antalet olycksfall på arbetsplatsen och heltidsinvalidpensioner. En ansvarsfull arbetsgivare kan hantera de verkningar som förändringar i omvärlden medför på personalbehovet och kompetensen. Staden vill vara en modellstad för ledning av mångfald som flexibelt beaktar behoven som personalens olika livs- och familjesituationer orsakar.

I strategiprogrammet beslutade man genomföra ett projekt för utveckling av arbetslivet och arbetshälsa i syfte att förbättra stadens produktivitet. Inom projektet kommer man att utveckla konkreta åtgärder som ökar arbetshälsan och minskar sjukfrånvaro under hela strategiperioden.

Betydelsen av bra ledarskap betonas i strategiprogrammets mål. Avsikten är att förbättra chefskompe-



Pirjo Mäilämmi

tens och ledning på alla organisationsnivåer. Belöningsystemet som upplevs vara rättvist är en betydande del av bra ledarskap, liksom också en sådan personalpolitik som är jämn och enhetlig i organisationens olika delar.

Den allt mer åtstramade ekonomin ställer särskilda krav på personalledning under de kommande åren. Samtidigt kommer ett stort antal medarbetare att gå i pension och all information snabbt att föråldras vilket utmanar oss att handla i syfte att staden också i fortsättningen ska ha kunnig, kompetent och motiverad personal som producerar bra tjänster för stadsborna.

Tapio Korhonen

kanslichef

stadskansliet

Staden är en ansvarsfull och rättvis arbetsgivare

Stadens vision

Helsingfors är en bostadsort med gemenskap mellan invånarna och en huvudstad där servicen fungerar, beslutsfattandet är öppet och vetenskap, konst och kreativitet blomstrar.

Helsingfors är ett centrum i världsklass för affärsverksamhet och innovationer. Dess framgång leder till ökad

välfärd för invånarna och kommer hela landet till godo.

Metropolområdet utvecklas som ett enhetligt fungerande område där det finns en naturnära miljö och där det är gott att bo, studera, arbeta och driva företag.

Stadens värderingar, etiska principer och strategiprogrammets mål

Stadens värderingar är invånarcentrering, ekologisk inriktning, rättvisa och likabehandling, resurshushållning, trygghet, delaktighet och medverkan samt företagsvänlighet. Stadens värderingar ska behandlas på arbetsplatserna och man ska enas om hur värderingarna förverkligas i praktiken i den egna verksamheten.

De etiska principerna styr produktionen av tjänster, den ekonomiska verksamheten samt stadens verksamhet som arbetsgivare. Staden betonar likabehandling och jämställdhet, respekterar de anställdas rätt till åsikter, övertygelser och föreningsdeltagande. Staden ordnar för sin personal en trygg, jämlik och heterogen arbetsmiljö där diskriminering, arbetsplatsmobbing, trakasserier eller annan osakligt bemötande inte är tillåtet.

Stadens värderingar och etiska principer är synliga i flera av strategiprogrammets mål och i åtgärderna som förverkligar dem. Delområdet "Skickligt ledarskap

och kunnig personal" omfattar bland annat att staden är ansvarsfull och rättvis arbetsgivare och en modellstad för ledning av mångfald. Personalens deltagande och möjligheter att påverka beslutsfattandet ökar. Med bra ledarskap eftersträvar man att personalens sjukfrånvaro och fulla invalidpensioner minskar. Med dessa åtgärder strävar personalpolitiken att öka produktiviteten i stadens verksamhet och balansera ekonomin.

Från strategiprogrammets mål har också de synvinklar för personalledning härletts som särskilt ska betonas och uppföljas under strategiperioden. Hantering av ändamålsenlighet i tillgången och storleken på personal samt ledning av utvecklandet av arbetshälsa, arbetssäkerhet, personalens kompetens, belöning och mångfald samt utvecklandet av personalledningen innehåller många mål som förverkligar strategin och åtgärder vars framgångar vi följer med i personalrapporterna under hela strategiperioden.

FIGUR 1 Strategiprogrammet



Personalen förstår och förutser kommuninvånarens behov

Staden rekryterar

Granskat som helhet hade Helsingfors stad i egenskap av mångbranschaktör och Finlands största arbetsgivare ett stort relationstal för lediga arbetsplatser och inskickade ansökningar. Å andra sidan finns det rekryteringsutmaningar i vissa yrkesbranscher. Med tanke på tillgången till personal är de mest krävande branscherna fortfarande läkarna och personalen inom barnomsorg samt vårdpersonalen inom social- och hälsovårdsbranschen, där tillgången visserligen förbättrades en aning under året.

TABELL 1 Lediga jobb och inlämnade ansökningar 2011–2013

	2011		2012		2013	
	Platser	Ansökningar	Platser	Ansökningar	Platser	Ansökningar
Ordinarie uppgifter	3 403	43 467	3 718	48 322	3 322	53 521
Visstidsuppgifter	3 381	37 448	3 478	42 043	2 864	42 714
Sommarjobb	2 708	50 324	3 173	53 224	2 613	46 058
Totalt	9 492	131 239	10 369	143 589	8 799	142 293

Sommarjobb hos staden

Staden satsade i likhet med de föregående åren på att förbättra möjligheterna till sommarjobb för i synnerhet 16–17-åringar. 850 ungdomar arbetade vid 17 förvaltningar och affärsverk. De flesta sommarjobben för ungdomar erbjöds av social- och hälsovårdsverket, barnomsorgsverket, ungdomscentralen och Palmia. I antalet unga sommarjobbare ingår 10 nordiska sommarjobbare som kom via Nordjobb-programmet och som arbetade vid fyra åldringscentraler och två bibliotek.

I projektet Siisti Kesä! som i huvudsak riktade sig till 16–20-åringar arbetade 263 ungdomar. Dessa ungdomar skötte om städning av parker, skvärrer, gator samt idrotts- och badplatser. Arbetsgivare i detta projekt var Stara, idrottsverket och Trafikverket.

Förvaltningarna och affärsverken sysselsatte med egna budgetmedel 2 374 sommarjobbare. Flest sommarjobbare fanns i olika uppgifter i vårdsektorn i social- och hälsovårdsverket. Staden hade sammanlagt 4 067 sommarjobbare.

Praktikplatser för studerande

Anställning av högskolestuderande är förutseende rekrytering vars avsikt är att öka arbetsuppgifternas och arbetsgivarens kändhet bland studerande i olika branscher. Med inriktat anslag erbjöds 81 vetenskapshögskolestuderande praktikplats i 27 olika förvaltningar och affärsverk.

Dessutom genomförde flera tusen studerande från yrkesläroanstalter och yrkeshögskolor sin praktikperiod eller arbetslivsträning vid stadens olika enheter och flera hundra elever i årskurserna 8 och 9 fick bekanta sig med

Lediga jobb

Antalet lediga jobb som annonserades i stadens elektroniska rekryteringssystem minskade. Antalet ansökningar i synnerhet till fasta tjänster ökade däremot. Av stadens förvaltningar och affärsverk skedde de flesta rekryteringarna i social- och hälsovårdsverket, utbildningsverket, barnomsorgsverket och Palmia. Deras andel av alla lediga jobb var 83 procent.

staden som arbetsgivare under sin prao dvs. praktiska arbetslivsorientering.

Anställning genom utbildning

Staden arrangerade tillsammans med Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland läroavtals- och rekryteringsutbildning med avsikt att skaffa ny personal.

Totalt 146 personer påbörjade en läroavtalsutbildning. Största delen av dem siktar på en arbetsplats inom vård eller barnomsorg och avlägger grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen eller grundexamen i barn- och familjearbete. Resten av dem som påbörjade utbildningen är jämnt spridda över flera olika branscher. 129 personer slutförde sin läroavtalsutbildning. Största delen av dem fortsatte hos staden i tjänsteförhållanden som gäller tills vidare eller viss tid.

90 studerande inledde i tre yrkesbranscher rekryteringsutbildning som leder till yrke. I regel ledde utbildningen inte till examen men gav arbetstagaren färdigheter att utföra de uppgifter som arbetsgivaren erbjuder. Utbildningarnas längd varierade från ett par månader till ett par år. Av dem som inledde utbildningen hade 89 procent annat modersmål än finska eller svenska. De största utbildningsgrupperna fanns i rengöringstjänstbranschen och vårdbranschen. Under året slutfördes fem rekryteringsutbildningar. 84 personer genomförde utbildningen och 61 procent av dem fick arbete hos staden.

Dessutom genomfördes för ungdomar riktade eventproffs- samt hemtjänstrekruteringsutbildningar i samarbete med 17 företagsarbetsgivare och Nylands arbets- och näringsbyrå. 26 personer inledde utbildningarna.

Lönesubventionerat arbete och arbetsprövning

Förvaltningarna och affärsverken hade möjlighet att med centraliserade sysselsättningsanslag anställa en arbetslös Helsingforsbo för ett visstids arbetsförhållande på åtta månader. 1 357 personer inledde arbete med lönesubvention hos staden. I medeltal 878 personer var i lönesubventionerat arbete varje månad, i 25 förvaltningar och affärsverk.

Lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice trädde i kraft i början av år 2013. I och med förnyelsen ändrades tjänsterna som tidigare kallats arbetspraktik och arbetslivsträning till arbetsprövning. Inom arbetsprövning erbjöd staden arbetslösa Helsingforsbor möjlighet att på stadens arbetsplatser bekanta sig med någon yrkesbransch och stödja sin placering i studie- eller arbetslivet. Person i arbetsprövning var inte i arbetsavtalsförhållande till staden. 253 personer inledde arbetsprövning.

Omplaceringsverksamhet

Staden tryggar de fast anställda medarbetarnas anställning på det sätt som lagen kräver om arbetet tar slut på grund av omorganisering av verksamheten eller om arbetsförmågan har försämrats så väsentligt och så långvarigt på grund av sjukdom, skada eller olycka att det är omöjligt att fortsätta i det nuvarande arbetet.

Omplaceringsverksamheten koncentrerades till personalcentralen i början av året. Målet var att försäkra att omplaceringsprinciperna och åtgärderna tillämpas enhetligt och de anställda behandlas jämlikt och rättvist. Koncentreringen möjliggör också ibruktagning av omplaceringsåtgärder på stadsnivå vilket försnabbar finandet av en ny lämplig arbetsplats.

I slutet av året omfattades sammanlagt 322 personer av den koncentrerade omplaceringsverksamheten. Av dessa grundade sig 278 personers omplaceringsbehov på hälsoskäl. 44 personer var föremål för omplacering till följd av omorganisering av verksamheten. I antalet ingår 16 personer i aktiebolag som staden äger. 47 personer fick fast anställning hos staden, 18 personer fick heltidspension. I samband med förberedelserna för grundandet av social- och hälsovårdsverket och barnomsorgsverket och organiseringen av deras funktioner kunde 49 personer som varit i socialverkets och hälsovårdscentralens tjänst inte placeras i de nya enheterna. Av dessa var 36 personer i stadens tjänst antingen som fast anställda eller i tidsbegränsat arbete, 13 personer sade upp sig.

Programmet Uudelle uralle som startade år 2011 fortsatte. Avsikten var att hjälpa personer som ska omplaceras att utreda sin kompetens och sätta realistiska framtidsmål samt att ge dem praktiska färdigheter att söka jobb. Under året arrangerades åtta tredagars kurser i vilka deltog 61 personer.



Ari Heinonen

Tidsbegränsad lönekompensation enligt prövning tillämpades när arbetsuppgifterna och arbetsmiljön anpassades för att bättre motsvara personens arbetsförmåga. Målet är att personen ska kunna arbeta kvar och att inga omplaceringsåtgärder behövs. Med lönekompensation stöddes lönekostnaderna för 76 personer.

Avsikten med utredningarna av arbetsförmåga och rehabilitering är att undersöka i vilken omfattning sjukdom eller funktionsnedsättning begränsar en medarbetares möjligheter att arbeta kvar efter en längre sjukskrivning eller vårdperiod. Med hjälp av utredningarna vill man också stöda ork i arbetet eller placering i nya arbetsuppgifter samt bedöma personens utbildningsmöjligheter. Samtidigt bedöms förutsättningarna för invalid- eller delinvalidpension. Fokus ligger dock på att utreda den återstående arbetsförmågan och rehabiliteringsbehovet. 67 personer genomgick utredning av arbetsförmåga och rehabiliteringsbehov som genomfördes i samarbete med företagshälsovårdscentralen.

Intern kommunikation och främjande av varaktig personal

Stadens interna kommunikation stödde genomförandet av personaldelen i strategin. Bland de viktigaste verktygen var stadens intranät Helmi, personaltidningen Helsingin Henki, nyhetsbrevet och informationstillfällen i olika forum.

Intranätet Helmi som dagligt kommunikations- och arbetsverktyg

Stadens elektroniska arbetsbord Helmi stöder den interna kommunikationen och personalens arbetsprocesser. Helmi möjliggör öppet samarbete oberoende av förvaltningsgränserna och förbättrar interaktionen mellan organisationerna. Enligt besökarstatistiken var Personalsidorna de mest sökta och använda sidorna i Helmi.

Personaltidningen presenterade strategin och dess mål

Personaltidningen Helsingin Henki hade som mål att presentera stadens strategi som helhet, förtydliga målen och följa genomförandet av åtgärderna. Tidningens uppgift var att stödja genomförandet av strategin genom att skriva om motiven, bakgrunden och orsaker-

na till besluten, planerna och valen samt öka förståelsen för verksamheten och verka för att åtgärderna förankras i praktiken.

Teman i tidningen var bland annat presentation av stadens strategi 2013–2016, samarbetsförfarande, demokratiprojekt, arbetarskyddsvalet, offentlig upphandling, inledandet av HR-rådgivning, förnyandet av centralförvaltningen samt budgeten för 2014.

Helsingin Henki placerade sig på andra plats i kategorin personaltidningar i ProCom-översikten, där kommunikationsproffs utser årets bästa kund- och personaltidningar. Helsingin Henki har också stått på prispallen 2010 (första pris) och 2009 (andra pris).

Juryn ansåg att Helsingin Henki är en högklassig tidning där man år efter år gör ett gott arbete. Enligt prismotiveringen: "Tidningens disposition är lagom varierande. Helsingin Henki har bra artikel- och kolumnidéer, utmärkta teman och ett mångsidigt innehåll. Juryn berömmar också den fina rytmiska layouten, de visuella kontrasterna och den utmärkta läsbarheten. Bra layout och typografi gör det lätt att börja läsa tidningen."



Tommi Tuomi

De anställdas kompetens och sakkunskap utgör stadens resurs

Hantering av kompetens och personalresurser

Med personalvolym avses antalet gällande anställningsförhållanden vid årets slut. Inom utbildningsväsendet medräknas lärarna i huvudsyssla och av den övriga personalen alla som har en veckoarbetstid på minst 16 timmar och en regelbunden löneutbetalningsdag.

Personalvolym och förändring

Vid utgången av 2013 var den totala personalvolymen 40 139 personer, varav 84 procent var ordinarie anställda och 16 procent visstidsanställda. Visstidsanställningarna var 324 färre än föregående år (2012: 6 735). Däremot ökade antalet sysselsatta med sysselsättningsstöd till 1 126 personer (2012: 892). Den totala personalvolymen utan sysselsatta med sysselsättningsstöd ökade med 10 personer från föregående år.

Inom bildnings- och personalväsendet ökade personalen med 146 personer, varav utbildningsverkets andel var 146 personer. Personalökningen vid utbildningsverket berodde på ett ökat antal elever och studerande. Inom den finska grundläggande utbildningen ökade antalet elever med 604 och inom den yrkesinriktade grundutbildningen ökade antalet studerande med 463.

Av de visstidsanställda var 3 136 vikarier medan 48 skötte vakanser. Antalet visstidsanställda var totalt 6 411. De flesta av dem arbetade som bland annat barnskötare, sjukskötare, timlärare och vårdare. Av de visstidsanställda var 22 procent män och 78 procent kvinnor. Av de visstidsanställda arbetade 90,1 procent på heltid

(2012: 90,7). Av kvinnorna arbetade 89 procent (2012: 89,6) på heltid och av männen 92,9 procent (2012: 93,9).

Staden erbjuder arbetsuppgifter för civiltjänstgörare. De räknas inte med i personalvolymen. Under året hade förvaltningarna och affärsverken 73 (2012: 116) civiltjänstgörare som bland annat arbetade som datastödperson, med biträdande planeringsuppgifter, som förmånshandläggare, bibliotekstjänsteman, skolgångsbiträde, hemhjälpare, medieproducent, sjukskötare och ljudtekniker.

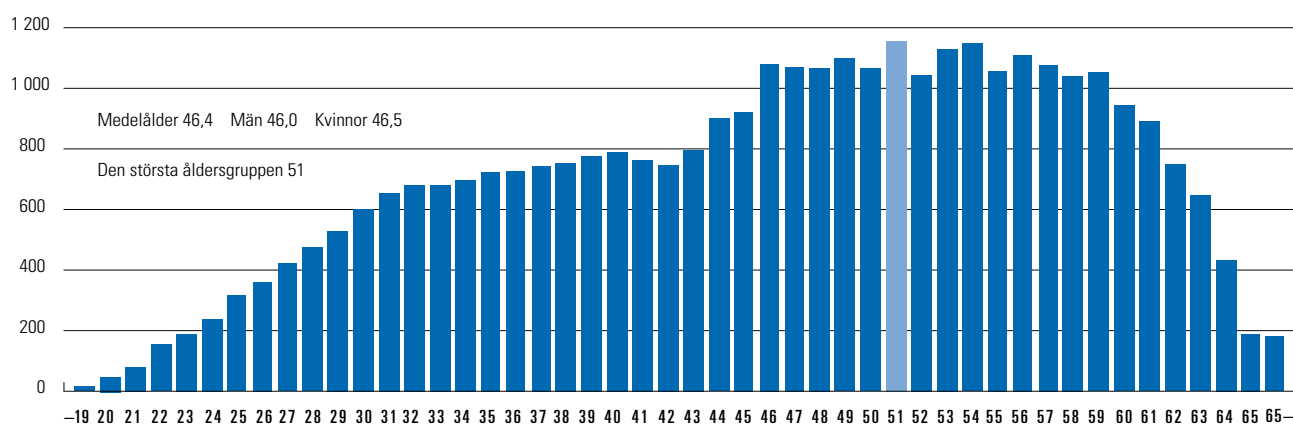
Anställda med främmande modersmål

Andelen anställda med annat modersmål än finska eller svenska har ökat stadigt sedan 2009. Av alla dem som var i anställningsförhållande under året hade 6,6 procent (2012: 5,9) annat modersmål än finska eller svenska. Vid årets slut var andelen med annat modersmål 6,2 procent (2012: 5,4). Den relativa andelen anställda med annat modersmål var störst på Palmia, social- och hälsovårdsverket, svenska arbetarinstitutet, konstmuseet, barnomsorgsverket och idrottsverket. Palmia hade det största antalet personer med annat modersmål, 548 personer.

Personalens åldersstruktur

Medelåldern för ordinarie personal var 46,4 år och för hela personalen 44,8 år (2012: 46,5 resp. 44,9). Den största åldersgruppen utgjordes av 51-åringar (2012: 53). Bland de visstidsanställda var medelåldern 36,7 år. Skillnaden i medelålder var inte stor mellan män och kvinnor.

FIGUR 2 Åldersprofil för ordinarie personal 31.12.2013



Av personalen var 8,2 procent under 30 år, 20,6 procent 30–39 år, 27,3 procent 40–49 år, 32,1 procent 50–59 år, 10,8 procent 60–64 år och 1,1 procent över 65 år. Inga betydande förändringar har skett i den procentuella fördelningen. Av personalen är 59,4 procent över 45 år (2012: 59,9).

Totala arbetsinsatser

För att åskådliggöra den faktiska arbetsinsatsen presenteras i tabell 2 en kalkyl över antalet årsverken. Med årsverke avses här den arbetsinsats en person med full arbetstid utför under ett år, inklusive semester men inte övrig frånvaro.

Årsverkena för lärare i grundskolor, gymnasieskolor och yrkesläroanstalter anges i form av undervisningsårsverken. Med undervisningsårsverke avses en heltidsanställd lärares arbete under ett år. I arbetsinsatsen ingår skolornas lovdagar men inte övrig frånvaro. Antalet undervisningsårsverken för lärarna i de ovannämnda skolorna har förändrats enligt följande:

2009	2010	2011	2012	2013
4 452	4 524	4 529	4 520	4 466

TABELL 2 Årsverken per sektor 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Stadsdirektörsroteln	2 361	2 088	2 050	2 038	1 993
Byggnads- och miljöväsendet	5 562	5 754	6 010	6 354	6 243
Social- och hälsovårdsväsendet	17 795	17 820	17 188	17 617	17 722
Bildnings- och personalväsendet	3 057	3 046	3 317	3 358	3 449
Stadsplanerings- och fastighetsväsendet	855	871	854	867	861
Totalt	29 631	29 579	29 419	30 235	30 268

TABELL 3 Årsverken utförda av inhyrd arbetskraft

Stadsbiblioteket	10
Trafikverket	3
Idrottsverket	6
Utbildningsverket	184
Palmia	142
Social- och hälsovårdsverket	190
Konstmuseet	2
Barnomsorgsverket	145
Totalt	686

Personalvolym i förhållande till antalet invånare

År 2013 hade staden 15,3 invånare per stadsanställd. Andelen är aningen större än föregående år.

TABELL 4 Personalvolym i förhållande till antalet invånare 2009–2013

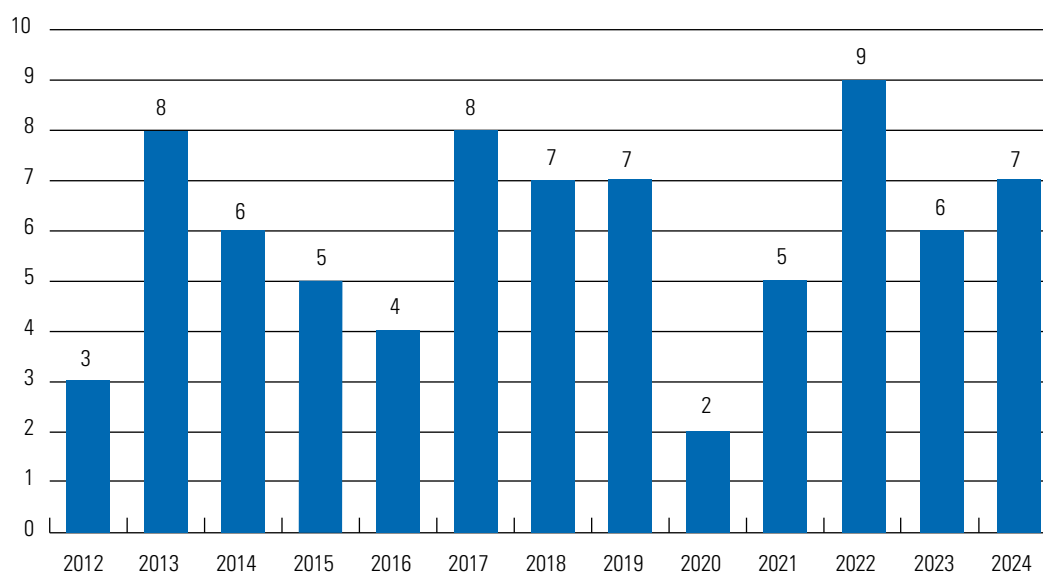
	2009	2010	2011	2012	2013
Invånarantalet i Helsingfors	583 350	588 549	595 384	603 968	612 664
Antalet anställda hos staden	39 746	39 198	39 438	40 129	40 139
Invånare/arbetstagare	14,7	15,0	15,1	15,1	15,3

Prognostisering av personalbehovet

Pensionsavgången inom den kommunala sektorn i Finland är störst åren 2013–2017. Av stadens anställda uppnår cirka 3 000 personer sin personliga pensionsålder åren 2013–2016. Under den pågående strategiperioden är antalet personer som uppnår sin personliga pensionsålder störst vid social- och hälsovårdsverket, utbildningsverket, barnomsorgsverket och byggnadskontoret. Om antalet personer som uppnår pensionsåldern granskas i förhållande till personalvolymen är andelen störst vid de små förvaltningarna – vid vissa av dem uppnår över 20 procent av personalen pensionsåldern.

I förvaltningarnas och affärsverkens högsta ledning når årligen 4–10 verks- eller avdelningschefer sin personliga pensionsålder under perioden 2012–2024, vilket utgör 3–7 procent. Pensioneringstidpunkten är emellertid alltid ett personligt val och det kan antas att en del av personerna i ledande ställning fortsätter arbeta efter uppnådd pensionsålder, vilket innebär att pensioneringarna fördelas jämnare över olika år. Det är dock sannolikt att 5–6 personer per år i högsta ledningen går i pension fram till år 2020.

FIGUR 3 Antal personer i högsta ledningen som uppnår sin personliga pensionsålder 2012–2024



Personalomsättningens inverkan på personalvolymen

Enligt strategin utarbetar alla förvaltningar effektiviseringsplaner. För personalens del beaktas att befolkningsökningen påverkar förvaltningarna olika bland annat i fråga om förändringar i förvaltningspersonalens storlek och beviljandet av tillstånd för att tillsätta vakanser. Dessutom utarbetade förvaltningarna och affärsverken på våren i samband med sin budget också en plan för hur de ska förbereda sig för pensionsavgångar. Man försöker i första hand uppfylla stadens produktivitetsmål och hantera pensionsavgångar genom att omorganisera verksamheten och omfördela arbetsuppgifterna. Genom att ta i bruk elektroniska tjänster och datasystem effektiviserar man dessutom verksamhe-

ten och utnyttjandet av personresurserna som är avdelade för förvaltningsuppgifter. De anställda uppmuntras också att fortsätta arbeta efter pensionsåldern. Riktlinjer för åldersledarskap utarbetas på basis av förvaltningarnas och affärsverkens planer för hur de ska förbereda sig för pensionsavgångar.

Personalomsättning bland ordinarie personal

Den totala personalomsättningen var 6,2 procent (2012: 5,9). Till den totala omsättningen räknas personer som slutat på egen begäran, personer som slutat av annan orsak och personer som gått i pension. Andelen som gått i pension var 2,5 procent (2012: 2,0). Medelåldern

hos dem som slutat var 40 (2012: 39,9), vilket är lägre än den ordinarie personalens medelålder (46,4).

Uppföljning av personalomsättningen

Genom en avgångsenkät följer staden orsakerna till att personer slutar och vart de tar vägen. De flesta som slu-

tat hade varit i stadens tjänst 1–5 år. Från staden övergår man både till den privata sektorn (23 procent) och till någon annan kommun (22 procent). Som orsak till avgången nämns ofta faktorer som gäller avancemang, ledarskap eller arbetets innehåll.

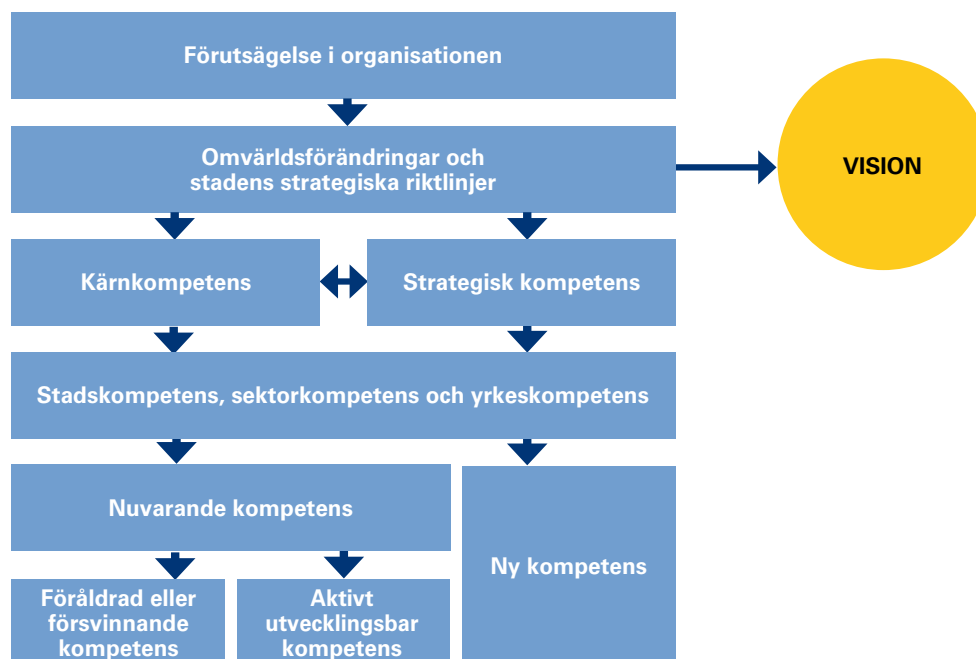
Kompetensledning

Vid förvaltningarna och affärsverken förutses förändringar i omvärlden och i kommuninvånarnas behov av tjänster som ett led i planeringen av verksamheten. Uppnåendet av målen och hanteringen av förändringar förutsätter att personalens kompetens upprätthålls och förnyas. Systematisk utveckling av personalens yrkeskompetens och uppföljning av den är viktiga utvecklingsområden.

Behoven av kompetensutveckling i samband med organisationens nuvarande eller kommande arbets-

uppgifter diskuteras årligen inom arbetsgemenskapen samt enskilt med var och en. En individuell kompetensutvecklingsplan styr personens utveckling i enlighet med organisationens mål. Förutom god grundläggande yrkesutbildning är det lika viktigt att utveckla arbetet i arbetsgemenskaperna, sätten för lärande i arbetet och praxis för kompetensdelning.

FIGUR 4 Modell för kompetensledning



Nuläge i fråga om kompetensen

Uppgifterna om personalens examina kommer från Statistikcentralen och är från slutet av 2013. Klassificeringen är Statistikcentralens klassificering från 2010. Personalens utbildningsnivå har stigit stadigt. Andelen anställda med högskoleexamen ökade jämfört med föregående år, detta gällde både lägre och högre hög-

skolexamen. Av den ordinarie personalen hade 37,4 procent (2012: 36,4) högskoleexamen och av alla med högskoleexamen hade 54,3 procent högre högskoleexamen. Fler kvinnor än män hade högskoleexamen. Liksom tidigare år var andelen examina på mellannivå störst, cirka 40 procent.

Arbetshälso- och arbetarskyddsrisiker förutses och kontrolleras

Vid årets början beslutade man genomföra ett utvecklingsprojekt för arbetshälsa och arbetarskydd inom ramen för strategiprogrammet. Inom det här projektet utvecklas konkreta åtgärder som främjar arbetshälsan och minskar sjukfrånvaron. Målet är också att minska antalet olycksfall på arbetsplatsen samt minska förtidspensionspremierna. Projektet varar hela strategiperioden 2013–2016.

Under året förbereddes även handlingsprogrammet för arbetshälsa inför arbetarskyddets mandatperiod 2014–2017. Målen för handlingsprogrammet utgår från stadens strategi, och med hjälp av åtgärderna i denna når man målen för utvecklingsprogrammet för arbetsliv och arbetshälsa.

Vid förvaltningar och affärsverk förrättades arbetarskyddsval, där arbetarskyddsfullmäktige och ledamöter i arbetarskyddskommittéerna utsågs för nästa mandatperiod. Påfallande vid arbetarskyddsvalen var de nya riksomfattande avtalen om arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning. De nya tidskoefficienterna innebär att antalet arbetarskyddsfullmäktige ökar påtagligt i början av år 2014. Då antalet arbetarskyddsfullmäktige ökar kommer arbetarskyddsorganisationen i fortsättningen att omfatta 54 personer när arbetarskyddsexperter inom hela staden medräknas.

Målen för samarbetet inom arbetarskyddet tydliggjordes genom att aktualisera samarbetsprinciperna för arbetarskyddet. Dessa principer styr arbetarskyddsverksamheten nästa fyraårsperiod 2014–2017. En betydelsefull ändring av samarbetsprinciperna var att en representant för linjeledningen i fortsättningen är ordförande för förvaltningarnas arbetarskyddskommittéer, medan arbetarskyddschefen är permanent sakkunnigledamot. Avsikten med den här förändringen är att framhålla linjeledningens ansvar för arbetarskyddsfrågor.

Målet för förnyelserna inom arbetarskyddsorganisationen och principerna för samarbete inom arbetarskyddet är en kvalitetsmässigt jämn och professionell arbetarskyddsverksamhet som stöder arbetshälso- och arbetarskyddsarbetet vid förvaltningarna och affärsverken.

Med riktade anslag för arbetshälsa på 1 100 000 euro stöddes projekt inom förvaltningarna och affärsverken, vilka främjade arbetarskyddet och befordrade hanteringen av förändringar. De största projekten var social- och hälsovårdsverkets Muutoksen tuki, utbildningsverkets Henkilöstölle työhyvinvointia monihallintokuntaisella yhteistyöllä ja palveluprosesseja kehittämällä samt Staras och Palmias gemensamma projekt Hyvinvointikäytännöt työnteon arjessa.



Kimmo Brandt



Kimmo Brandt

Stöd för bättre arbetsförmåga utvecklades i samarbete med företagshälsovården

I samarbete med företagshälsovården utvecklade man metoder att minska sjukfrånvaron och öka medarbetarnas egna aktiviteter. Med hjälp av en arbetshälsoenkät och företagshälsovårdscentralens aktiva åtgärder försökte man identifiera risker för arbetsförmågan och erbjöd dessutom medarbetarna möjligheter att förbättra den egna arbetsförmågan bl.a. med hjälp av konditionsuppbyggande verksamheter.

Vid årsskiftet startade den konditionsuppbyggande verksamheten Nytt on aika – elintärkeät elämäntavat (13 grupper, 167 personer) för att sporra medarbetarna att delta i det här årslånga projektet. Utifrån detta projekt fortsatte utvecklingen av riktad konditionsuppbyggande verksamhet för personer med sjukdomar i stöd- och rörelseorgan samt resursrelaterad verksamhet på längre sikt. Till dessa långsiktiga åtgärder för att stödja arbetsförmågan hör extern rådgivning och handledning, motivation från patientstödsgrupper samt konditionsträning på egen hand.

Under året deltog 897 personer i grundläggande konditionsuppbyggande verksamheter. Personer vars arbetsförmåga eller funktionsförmåga försämras och som vill – och kan – träna upp sig på egen hand är berättigade att delta i de konditionsuppbyggande verksamheterna. 106 personer deltog i konditionsprogrammet Hyvä ikä 60+.

De riktade konditionsuppbyggande verksamheterna är avsedda för personer med nedsatt arbetsförmåga. Målet för de resursrelaterade verksamheterna är att

öka medarbetarnas arbetshälsa och välbefinnande. 175 personer deltog i de här konditionsprogrammen. Programmet Tules-remontti riktar sig till personer med tidiga symtom på sjukdomar i stöd- och rörelseorgan; 152 personer deltog.

En dags intensivgrupper arrangerades för 25-, 30- och 55-åringar. 1 750 personer deltog i konditionsträffar, som ordnas ungefär ett halvt år efter avslutat konditionsprogram.

Totalt 3 734 medarbetare deltog i konditionsuppbyggande verksamheter eller andra aktiviteter som stöder arbetsförmågan. Detta motsvarar ca 10 procent av personalen. Ytterligare 1 447 personer deltog i understödda motionsevenemang.

De konditionsuppbyggande verksamheterna fick utmärkta betyg i stadens årliga kvalitetsenkät. I tidigare undersökningar av effekten av konditionsuppbyggande verksamheter observerades att grundprogrammet nästan saknar betydelse för utvecklingen av arbetsförmågan. Målet för framtiden är en mer exakt analys av arbetshälsorisker och riktade insatser mot de riskgrupper som företagshälsovården definierar.

Analys av personalens arbetshälsa

Staden började år 2003 följa upp personalens arbetstillfredsställelse och arbetslivsutveckling med hjälp av en särskild arbetshälsoenkät. Hösten 2014 går man över till enkäten Kommun10. År 2013 erbjöds förvaltningarna och affärsverken alltiämt tillfälle att genomföra den gamla arbetshälsoenkäten och så skedde vid 22 förvaltningar. Någon sammanfattning för hela staden upprättades dock

inte, eftersom antalet förvaltningar och affärsverk som genomfört enkäten var betydligt mindre än tidigare år.

Kommun10 är en uppföljningsenkät för arbetshälsa, där tio kommunarbetsgivare deltar. Med hjälp av enkäten erhåller man jämförbar information beträffande kommunsektorn både per kommun och per sektor. Resultaten från Kommun10-enkäten används för att förbättra personalens välbefinnande och arbetslivskvalitet. Resultaten utnyttjas när man avtalar om utvecklingsmål. De utgör ett gott hjälpmedel vid uppföljning av genomförandet av utvecklingsåtgärder.

Uppföljningsmetoden för arbetshälsa utformades i tre steg. Omväxlande med studien Kommun10 genomför företagshälsovårdscentralen en arbetshälsoenkät vartannat år; så skedde även hösten 2013. Dessutom utvecklade man en ny arbetsgemenskapsenkät till hjälp för att utreda arbetshälsosituationen vid individuella arbetsgemenskaper. Arbetsgemenskapsenkäten betjänar även små arbetsgemenskaper och kan alltid genomföras vid behov. Resultaten av arbetsgemenskapsenkäten kan utnyttjas för att utreda vad som behöver utvecklas och för att starta diskussion inom arbetsgemenskapen.

Under året tog man fram en arbetshälsomätare och förberedde införandet av denna vid stadens förvaltningar och affärsverk. Målet för arbetshälsomätaren är att stöda ökad arbetshälsa och produktivitet. Mätaren tillåter förvaltningar och affärsverk att granska den egna arbetshälsosituationen jämförd med resultaten för hela staden och med egna årliga förändringar. Mätaren utgör även ett hjälpmedel för ledningen. Arbetshälsomätaren kommer att tas i bruk under år 2014.

Samarbete för arbetshälsa

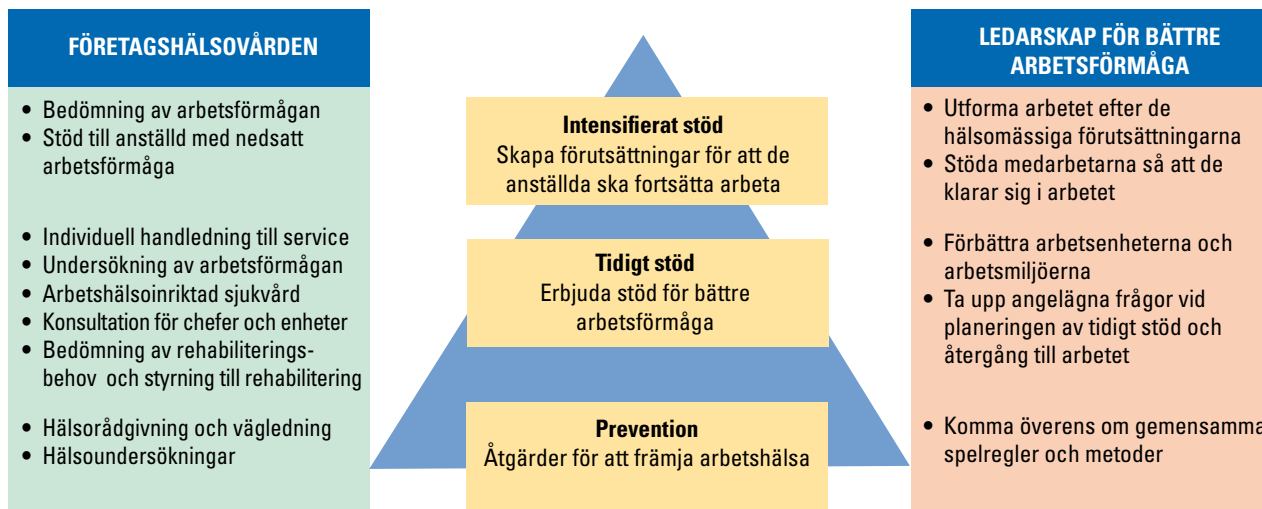
De bästa effekterna inom företagshälsovården uppnås genom samarbete. Företagshälsovården hjälper personalen att sköta om sin hälsa och cheferna att ha god omsorg om sin personal. Företagshälsovårdscentralen hjälper cheferna att identifiera faktorer som förklarar frånvaro, att påverka dessa och att förebygga sjukfrånvaro som kan undvikas. Arbetsgivaren kan påverka antalet sjukfrånvaroperioder och företagshälsovården bistår så att antalet friska arbetsdagar ökar.

Företagshälsovårdscentralen känner till stadens arbetsuppgifter och vardagspussel, och därför kan den egna företagshälsovårdsenheten erbjuda vårdtagarna tjänster med exakt effekt. Företagshälsovården vill förstå hur förändringar i arbetslivet påverkar människors hälsa och arbetsförmåga. Man kan inte främja arbetshälsa och arbetsskarriär enbart på företagshälsovårdens mottagning eller med vårdåtgärder. Åtgärder med störst effekt vidtas i samarbete med arbetsplatsen och så att stadens praxis för gott personalarbete tillämpas.



Pekka Nieminen

FIGUR 5 Arbetsförmågan kan stödjas genom samarbete

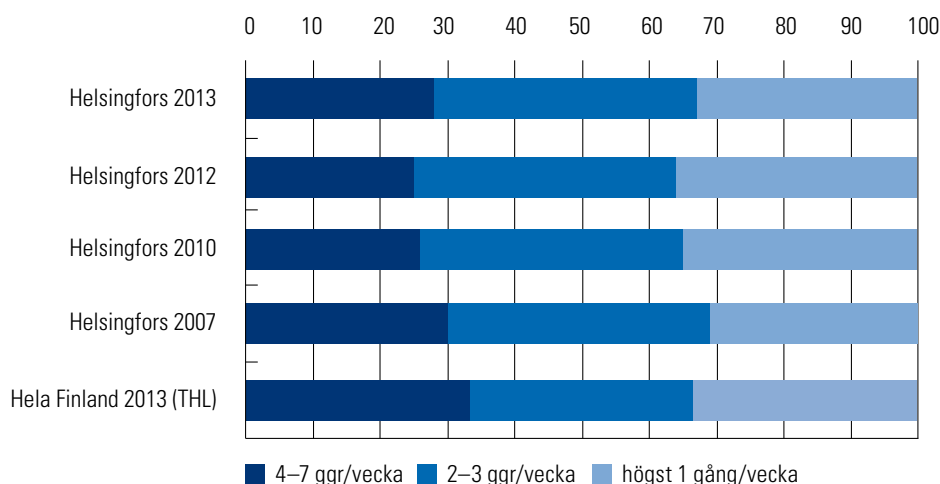


Medarbetarnas levnadsvanor och arbetsförmåga

Företagshälsovården samlar systematiskt in uppgifter med vars hjälp företagshälsovårdens och enheternas gemensamma åtgärder inriktas för att främja medarbetarnas arbetsförmåga. Den arbetshälsoenkät som genomförs vartannat år utgör en betydelsefull informationskälla; enkäten kartlägger hela personalens arbetshälsa och prestationsförmåga. Deltagarna i enkäten fick respons på sina svar, så att de kunde bedöma vilka faktorer som påverkar deras egen arbetsförmåga och hälsosituation. Personer som ingår i riskgrupper blev kallade till hälsoundersökning.

Rökarnas andel av personalen minskade inte längre men ligger alltjämt på en tillfredsställande 13 procents nivå. Andelen personer som motionerar regelbundet ökade. Motionsidrott har många positiva hälsoeffekter och påverkar både sinnestillstånd och vitalitet på ett betydelsefullt sätt. Figur 6 jämför resultaten av arbetshälsoenkäten med undersökningen Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen ja terveys 2013 genomförd av Institutet för hälsa och välfärd (THL).

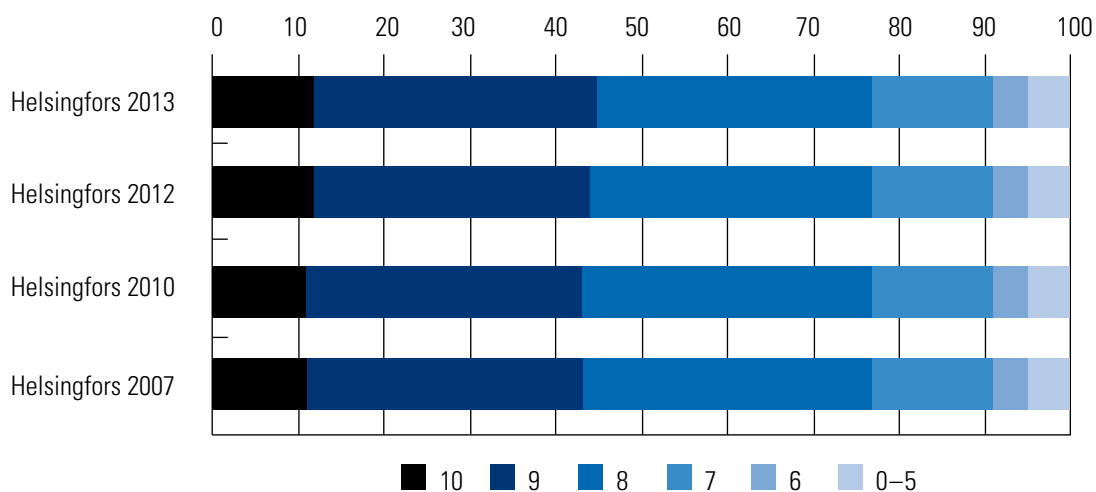
FIGUR 6 Utövande av motionsidrott



Allt fler medarbetare upplever att deras arbetsförmåga är utmärkt och sätter poängbetyget minst 9/10 på sin arbetsförmåga. Knappt en fjärdedel (23 procent) av respondenterna bedömde att deras arbetsförmåga var

dålig (högst 7/10 poäng). Siffran avviker inte i hög grad från resultatet av undersökningen Alueellinen terveys ja hyvinvointi koordinerad av THL (22 procent).

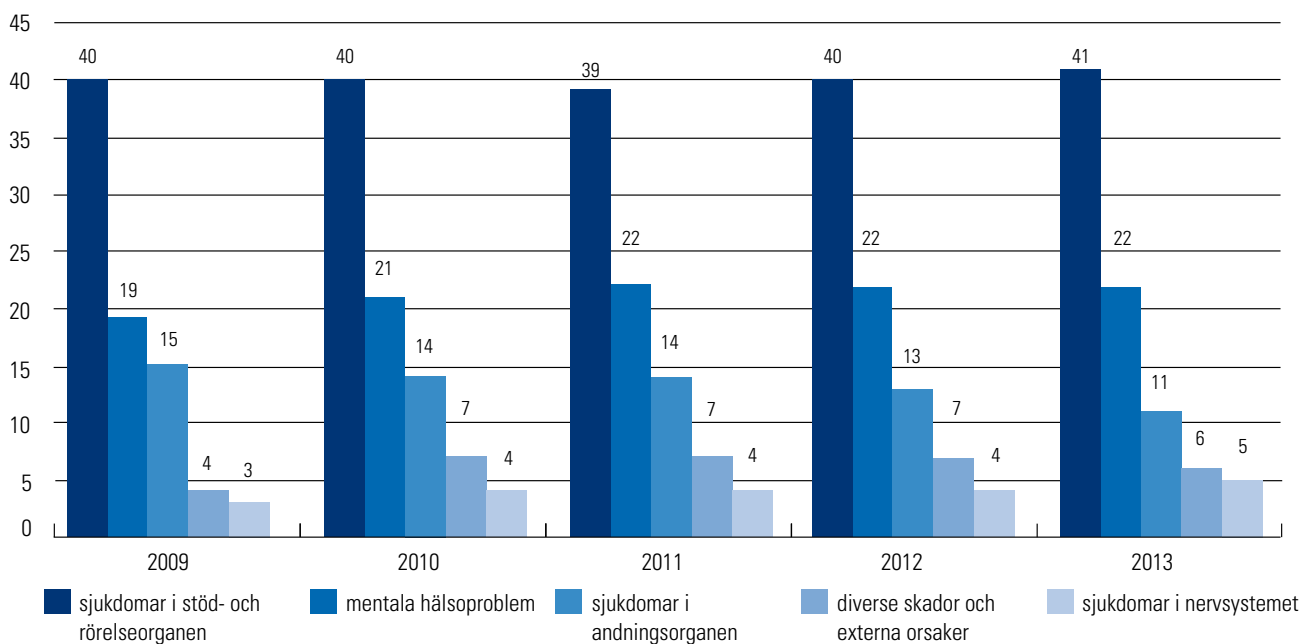
FIGUR 7 Medarbetarnas upplevelse av den egna arbetsförmågan



Liksom vid tidigare arbetshälsoenkäter tvivlade två procent av personalen på att deras hälsotillstånd kommer att tillåta dem att arbeta efter två år. Den här gruppen kräver insatser för att de ska stanna kvar i arbetsli-

vet, samt få förlängd arbetskarriär och minskad frånvaro. Sjukdomar i stöd- och rörelseorganen utgör de vanligaste orsakerna till nedsatt arbetsförmåga.

FIGUR 8 Orsaker till sjukfrånvaro statistikförd av företagshälsovården per sjukdomskategori 2009–2013 (%)



Förlängning av arbetskarriärer

Företagshälsovårdscentralen identifierar kundernas arbetsförmåga och risker samt söker alternativ till långvariga sjukledighetsperioder, eftersom arbetsförmågan endast kan bevaras och utvecklas i aktivt arbete. Målet är att kunderna snabbt ska bli arbetsföra. Långvariga sjukledigheter korrelerar med långvariga arbetshälsoproblem. Företagshälsovårdens fokus vid kundarbetet ligger alltid på arbetet och de förhållanden där arbetsuppgifterna utförs.

Det är viktigt att riskerna för nedsatt arbetsförmåga upptäcks i tillräckligt god tid. Här spelar cheferna en nyckelroll. Upprepad frånvaro, försämrade prestationer samt återgång till arbetet efter långvarig frånvaro är situationer där insatser lönar sig. Det finns i praktiken ett flertal metoder för att stöda arbetsförmågan, t.ex. anpassning av arbetsuppgifter, flexibel arbetstid, partiell sjukdagpenning, delinvalidpension, modeller för ersättande arbete samt yrkesinriktad och medicinsk rehabilitering.

Om en persons hälsa utgör hinder i arbetet, ska arbetet anpassas så att det kan utföras trots nedsatt arbetsförmåga. Då levnadssituationerna och hälsan varierar kan individuell flexibel arbetstid och arbetsplats vara befogade. Arbetsförmågan stöds även av en hälsosam arbetsmiljö, hanterlig arbetsvolym, smidig arbetspraxis, kompetenta chefer, en god arbetsgemenskap samt en bra företagshälsovård.

Företagshälsovården utvecklade nya metoder för att främja arbetsförmågan hos viktiga klientgrupper.

Resurs- och söngrupper utgjorde nya verksamhetsformer. Gruppdeltagarna får lära sig metoder att klara sig i arbetslivet trots utbrändhet, depression eller sömnstörningar.

Arbetshälsovården skriver ut flest sjukfrånvarointyg på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Målet för de nya arbetsfysioterapitjänsterna är att underlätta för personer med symtom på sjukdomar i stöd- och rörelseorganen att fortsätta arbeta och att stöda arbetsplatserna vid planering av arbetslokaler och -processer som är hälsosamma för stöd- och rörelseorganen.

Företagshälsovårdstjänster stöder chefsarbetet

I relation till chefskunder påverkar företagshälsovården arbetsgemenskapernas verksamhet samt förhållandena på arbetsplatserna. Arbetsmiljöer, arbetsuppgifter och medarbetare förändras kontinuerligt. Dessa förändringar ställer särskilda krav på ledningen. År 2013 omorganiserades företagshälsovårdens cheftjänster. Man samarbetar med cheferna för att stöda medarbetarnas arbetsförmåga och deras möjligheter att fortsätta i arbetet, men hjälper även cheferna att klara av sitt arbete och att vinna framgång i chefsrollen.

Stadens chefer erbjuds utbildning som utgör en god grund för chefsarbetet. Om en chef har svårigheter att orka med sitt arbete, bör saken tas upp tillsammans med närmast överordnade chef. Vid företagshälsovårdens hälsokontroller kartlägger man arbetsförmågan i relation till medarbetarnas hälsa. En företagshälsovårdspsykolog kan hjälpa cheferna att reda ut arbetssituatio-



Riikka Hurri

nen, ge stöd vid konflikter i chefsarbetet och assistera vid planering av metoder för bättre kontroll av vardagens uppgifter.

Om sjukfrånvaron på arbetsplatsen är särskilt hög, kan företagshälsovården profilera sjukfrånvaron för att hjälpa chefen att känna igen faktorer som förklarar frånvaron och härigenom förebygga onödig sjukfrånvaro. Arbetsgivaren kan ofta påverka sjukfrånvarovolymen.

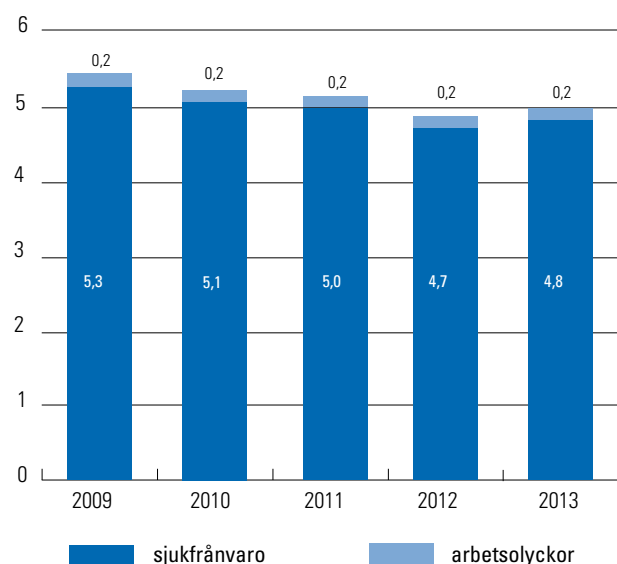
Frånvaro på grund av sjukdom och arbetsolycka

En fjärdedel av stadens personal hade inte varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom. Denna andel har legat kvar på samma nivå de senaste åren. Andelen sjukfrånvaro var 4,8 procent. Jämfört med år 2012 ökade denna frånvaro med 0,1 procentenheter.

Frånvaroökningen förklaras av en ökning av de mycket långa frånvaroperioderna på mer än 180 dagar. Vissa av dessa långa frånvaroperioder kan ha orsakats av Kevas dröjsmål med förväntade pensionsbeslut. Ökningen av över 60-åriga medarbetares relativa andel i sjukfrånvaron tyder på samma sak. Inom denna åldersgrupp har de som fortsätter arbeta vanligen särskilt god hälsa.

En lag som förpliktar både arbetstagare och arbetsgivare att anmäla långvarig sjukfrånvaro till företagshälsovården trädde i kraft sommaren 2012. Avsikten med lagändringen är att förebygga långvarig arbetsförmåga, stöda återgång till arbetet och förlänga arbetskarriärerna. Kännedomen om lagen har förbättrats och kommer förhoppningsvis att medföra en minskning av de frånvaroperioder som varar mer än 30 dagar.

FIGUR 9 Sjukfrånvaro, utveckling 2009–2013 (%)



Pekka Nieminen

Arbetsolyckor och utvecklingsarbete inom arbetarskyddet

Antalet olycksfall i arbetet minskade något jämfört med förra året. Sammanlagt anmäldes 2 531 arbetsolyckor och misstänkta fall av yrkessjukdom till försäkringsbolaget. Både olyckorna på arbetsplatserna och under arbetsresorna minskade. Siffrorna för 2013 kommer att justeras något eftersom försäkringsbolaget inte hade slutgiltiga uppgifter om antalet olyckor under året när den här rapporten blev klar. Under de tre senaste åren har antalet arbetsolyckor minskat något. Flest olycksfall i arbetet orsakas av fall och halkning på arbetsplatsen och under arbetsresor. Olycksfallen orsakar staden årligen 5–7 miljoner euro i direkta kostnader i form av försäkringspremier.

Fokus inom utvecklingen av arbetarskyddet låg på tydliggörande och effektivisering av arbetarskyddsprocesserna. Bland annat började man under året utarbeta anvisningar för anmälningsförfarande och behandling av arbetsolyckor och säkerhetsavvikelser. Under kampanjen Työpaikka turvalliseksi uppmuntrades personalen att anmäla säkerhetsavvikelser och behandla dem inom arbetsgemenskapen för att ta fram förebyggande åtgärder. I fortsättningen kommer förvaltningar och affärsverk att förbättra insamling och utnyttjande av arbetarskyddsinformation med hjälp av arbetarskyddsronder. Man började utveckla den nya praktiken i ett projekt lett av Arbetshälsoinstitutet under medverkan av anskaffningscentralen, fastighetskontoret, utbildningsverket och barnomsorgsverket.

Belöning som stöd för uppnående av målet

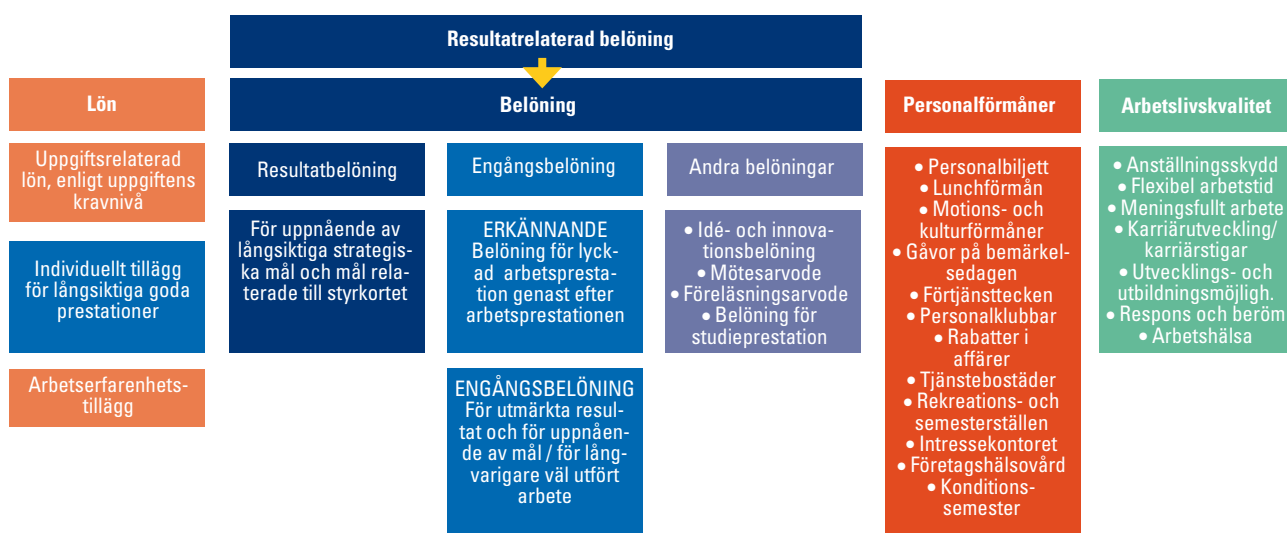
Belöningsystemet

Belöningsystemet är en helhet som avser dels penninglön, dels kompletterande premier och personalförmåner. I belöningsystemet ingår även immateriella kvalitetsfaktorer som är knutna till anställningen, bland annat möjligheter att utvecklas i sitt arbete och i karriären.

En viktig uppgift för belöningsystemet är att stödja genomförandet av strategierna och uppnåendet av övri-

ga mål. Därför är belöningen en viktig del av ledningssystemet. Belöningsystemet används för att knyta personalen till företaget och sporra till goda arbetsprestationer och utveckling av arbetet samt förstärka en attraktiv arbetsgivarimage, som lockar kunnig arbetskraft till stadens tjänst. Man har försökt förbättra upplevelsen av rättvisa genom att öka öppenheten i belöningsfrågor och utveckla bedömningen av arbetets kravnivå.

FIGUR 10 Belöningsystemet



Lönestrukturen och -utvecklingen

I branscher med månadslön är den regelbundna månadslönen uppdelad i en uppgiftsrelaterad lönedel och en individuell lönedel. Den uppgiftsrelaterade lönen baserar sig på en bedömning av arbetets kravnivå. Den individuella lönen består av ett tillägg baserat på arbetsår och ett individuellt tillägg som beviljats på basis av personens arbetsprestation. Motsvarande lönefaktorer används även i kollektivavtalet för timanställda.

För stadens högsta ledning tillämpas ett separat system med totallön, som omfattar förvaltningarnas och affärsverkens chefer samt avdelningscheferna. I totallönen ingår alla lönefaktorer. Totallönen bestäms på basis av en bedömning av dels arbetets kravnivå och dels arbetsprestationen. Ledningens löner höjdes med en allmän höjning i enlighet med det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Personalens löner höjdes i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalen för 2012–2013. Lönerna höjdes räknat från 1.1.2013 med en allmän höjning på 1,46 procent inom alla övriga avtalsbranscher förutom inom tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal, där den allmänna höjningen var 1,36 procent samt inom läkaravtalet, där den allmänna höjningen var 1,3 procent.

Utöver den allmänna höjningen genomfördes en lokalt framförhandlad justeringspott i alla avtalsbranscher. Justeringspottens storlek var 0,3–0,6 procent av lönesumman. Inom AKTA och TS inriktades den lokala justeringspotten enligt huvudregeln på båda lönefaktorerna, så att 0,4 procent användes för att höja de uppgiftsrelaterade lönerna och 0,2 procent för att höja de individuella tilläggen. Inom UKTA användes 0,15 pro-

cent på att höja de uppgiftsrelaterade lönerna och 0,15 procent på att höja de individuella tilläggen. Inom LÄKTA användes 0,2 procent för att höja de uppgiftsrelaterade lönerna och 0,15 procent för att höja de individuella tilläggen.

Tabell 5 jämför inkomsterna från regelbunden arbetstid bland stadens anställda med månadslön med motsvarande inkomster inom den övriga kommunala sektorn, utan resultatpremier. Uppgifterna kommer från Statistikcentralen. Löneskillnaderna har ökat en aning, men fortfarande ligger lönenivåerna rätt nära varandra. När löneskillnaderna studeras gäller det att beakta att kommunernas personalstruktur varierar beroende på skillnader i deras servicestruktur. I skrivande stund fanns löneuppgifter för 2013 inte att tillgå. Stadens eget rapporteringssystem visar att medelinkomsten från regelbunden arbetstid var 2 907 euro i slutet av 2013.

TABELL 5 Löneutvecklingen i Helsingfors jämfört med den övriga kommunala sektorn: inkomster från regelbunden arbetstid

År	Helsingfors stad	Andra kommuner
2008	2 648	2 632
2009	2 691	2 720
2010	2 788	2 778
2011	2 831	2 848
2012	2 833	2 915

Källa: Statistikcentralen, löner i kommunsektorn.

Resultat- och kompetensrelaterad belöning

Staden tillämpade en rad verktyg för att belöna individer och grupper. Vid individuell belöning vägde man in personliga arbetsresultat, kompetens, yrkesskicklighet och andra särskilda kriterier vid förvaltningarna och affärsverken. Utifrån detta gav man ut engångsbelöningar och individuella tillägg. Engångsbelöning användes för att belöna enskilda utmärkta prestationer av engångsnatur eller för att belöna uppnåendet av mål. Engångsbelöning har också kunnat användas för att stödja förändringsprocesser och kan användas för belöning av både individer och grupper. Engångsbelöningen kan ha formen av ett litet erkännande eller stora belöningar i pengar. Alternativet till belöning i pengar var möjligheten att

få ledighet med lön i högst fem dagar. Individuella tillägg på basis av långvarigare arbetsresultat och kompetens beviljades huvudsakligen i samband med justeringspotterna. Betalningen av individuella tillägg baserade sig på bedömning av arbetsprestationerna och blir permanenta lönedelar för personerna.

De individuella tilläggens andel av lönesumman följs efter avtalsbransch. Tilläggen var fortfarande betydande och deras andel av lönerna ökade inom tjänste- och arbetskollektivavtalen för teknisk personal och undervisningspersonal. Inom läkaravtalet minskade andelen individuella tillägg en aning och inom AKTA var andelen oförändrad.

TABELL 6 Individuella prövningsbaserade tillägg efter avtalsbransch 2012–2013

	2012	2013	euro	Mottagare (st.)
	% av lönerna	% av lönerna		
AKTA	1,9	1,9	1 240 462	11 078
TS	7,1	7,8	564 396	2 160
LÄKTA	3,8	3,6	134 790	538
UKTA	1	2,3	303 460	2 348

Engångsbelöningarna minskade något jämfört med föregående år, vilket tabell 7 visar. Tabellen visar enbart belöning i pengar, utöver detta beviljade förvaltningarna och affärsverken ett stort antal erkännanden av olika slag som tack för god arbetsprestation. Även om engångsbelöningarna minskade räknat i euro, ökade antalet engångsbelöningar som beviljats i form av ledig-

het med lön från några enstaka år 2012 till cirka hundra. Engångsbelöning i form av ledighet med lön blev möjlig i juni 2012, då de så kallade nopsa-belöningarna ersattes med ett engångsbelöningssystem. Det ser ut att finnas efterfrågan på mångsidiga belöningsätt även i fråga om engångsbelöning.

TABELL 7 Motivationstillägg och engångsbelöningar 2009–2013

År	euro	Mottagare (st.)
2009	589 243	1 667
2010	2 567 725	5 215
2011	831 099	2 319
2012*	1 008 705	2 403
2013	829 424	2 119

*Sommaren 2012 infördes engångsbelöningar som ersatte de tidigare motivationstilläggen.

Det viktigaste verktyget för belöning av grupper är resultatpremier, som tillämpades vid 26 förvaltningar och affärsverk och betalades ut till 13 663 personer. I snitt var resultatpremien 1 239 euro. Resultatpremi-

er används som belöning för att de årliga resultatmålen nås. Genom systemet genomförs förvaltningarnas och affärsverkens samt stadens strategier och andra centrala mål. Förutom för förvaltningarnas och affärsverkens mål användes resultatpremier även för att stödja genomförandet av förvaltningsövergripande processer och utvecklingen av dessa.

Stadsdirektörens tävling Årets prestation

Det ingår i belöningsystemet att lyfta fram arbetsmetoder, arbetsprocesser och innovationer. Stadsdirektörens tävling Årets prestation arrangerades för sjätte gången och denna gång belönades verksamhetsstyrningssystemet Pasi, som ger såväl kontrollanterna, kundtjänsten som kunderna tillgång till all information som hänför sig till parkeringsövervakningen i elektronisk form. I tävlingen belönades fem personer med 2 000 euro var.



Kimmo Brandt

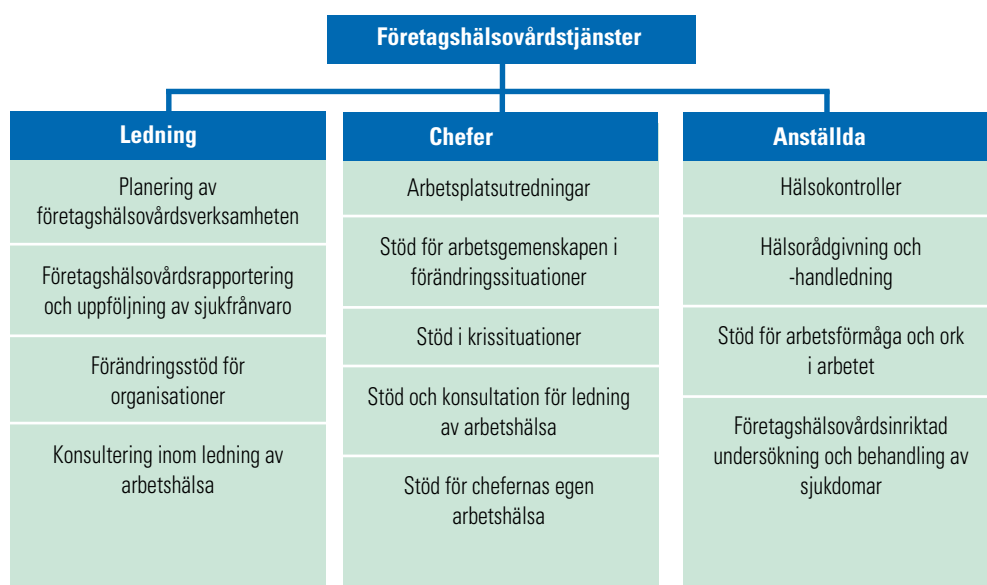
Personalförmåner

Stadens anställda hade tillgång till mångsidiga personalförmåner, bland annat företagshälsovård, lunchförmån, rabatter på kultur- och idrottstjänster, företagsrabatter, personalbiljettsförmån, personalmotion och tjänstebostäder.

Företagshälsovården

Företagshälsovårdscentralen tillhandahåller mångsidiga och omfattande företagshälsovårdstjänster för stadens hela personal. Företagshälsovårdstjänsterna innefattar både förebyggande verksamhet och sjukvård med inriktning på företagshälsovård.

FIGUR 11 Företagshälsovårdstjänster efter kundgrupp



Personalbiljettsförmån

Personalbiljetten används av både ordinarie anställda och visstidsanställda. Antalet användare var cirka 30 000 (2012: 28 300). Sammanlagt beviljades cirka 260 000 arbetsresesedlar (2012: 244 000), i medeltal 9 stycken/person (2012: 9). Ordinarie anställda har rätt att få högst 12 arbetsresesedlar per år medan visstidsanställda kan få sedlar högst så länge anställningsförhållandet varar.

Intressekontoret

Intressekontoret hör till de mest utnyttjade personalförmånerna. Det erbjuder ett mångsidigt brukskonto samt bostadslån och konsumtionskrediter för sina kunder. Depositionerna till intressekontoret minskade till 131 miljoner euro (2012: 134 miljoner euro). Konsumtionskrediter beviljades i samma utsträckning som föregående år, men nya bostadslån beviljades klart mer, sammanlagt 20,4 miljoner euro (ökning 7,8 miljoner euro). Användarna av nättjänsten Inka ökade med cirka 500 personer, vid årets slut var användarna 7 408. Intressekontorets medlemsantal ökade något och var vid årets slut 17 207 (2012: 17 141). Pensionärernas andel av

medlemmarna var oförändrad. Pensionärsmedlemmarna är cirka 3 800.

Tjänstebostäder

Staden hade 3 179 tjänstebostäder för personalen (2012: 3 274). I tjänstebostäderna bodde 7,9 procent av stadens personal. Bostadens läge, storlek och pris har stor betydelse för efterfrågan. Små bostäder i centrum kan ha ända upp till 80 sökande, medan en familjebostad utanför centrum samtidigt kan ha bara ett fåtal sökande. Tjänstebostäderna har i första hand använts som stöd vid rekryteringen. Staden kunde avhjälpa akuta bostadsbehov hos alla sina anställda, antingen via tjänstebostäder eller via det normala aravabostadsbeståndet.

Personalmotion bidrar till en aktivare vardag

Personalmotionssidorna på intranätet Helmi förnyades för att bättre motsvara personalens behov. Inom ledarledd motionsverksamhet beaktade man åldrande anställda genom projektet Ikivireät 60+, som har till syfte att stödja personernas arbetsförmåga och hjälpa dem att orka med både jobbet och fritiden. Under året inled-



Tommi Tuomi

des dels ett förvaltningsövergripande samarbete kring motionsrådgivning i samband med den konditionsfrämjande verksamheten Elintärkeät elämäntavat, och dels det tvååriga förvaltningsövergripande projektet Kilsat kasaan. Inom Kilsat kasaan försöker man öka den fysiska aktiviteten i vardagen, sporra till att cykla eller promenera till jobbet samt upptäcka nya modeller och alternativ för att ta sig till och från jobbet i stället för de invanda rutinerna och attityderna. Bland personalen utfördes en enkät om arbetsresorna, som fick 6 114 svar. Enkätresultaten behandlades i workshopar och vid informationstillfällen för personalen.

Under året deltog 12 868 personer (2012: 12 156) i ledarledd personalmotion. Sammanlagt ordnades 5 276 timmar med instruktör, däribland vattengymna, andra typer av gymna samt introduktion till olika motionsgrenar, bland annat löpskolor. Personalmotionen ordnade egna evenemang och uppmuntrade deltagande i andra motionsevenemang så som Damtian och Pääkaupunkijuoksu. Sammanlagt deltog 6 083 personer i olika evenemang (2012: 7 098). Inklusive gymsbesöken inom personalmotionen samt projekten var det sammanlagda antalet besök under året 73 924 (2012: 72 260).

Helsingfors en modellstad för mångfaldsledning

Ledning i arbetsgemenskaper med ökad mångfald

Verksamhetssättet inom arbetsgemenskaperna går ut på att bli medveten om och identifiera färdigheter som är nödvändiga för att hantera mångfald. Mångfaldsledning syftar bland annat till att lära sig av mångfald, förbättra servicen genom att ta vara på individuella olikheter, främja jämställdhet och likabehandling samt förebygga osäkerhet, fördomar och konflikter.

Under strategiperioden 2013–2016 förbättras mångfaldsledningen vid alla förvaltningar och affärsverk. Helsingfors är på god väg mot sitt mål att vara en förebild när det gäller mångfaldsledning. Staden är redan nu en förebild både nationellt och internationellt.

Utbildning i mångfaldsledning för chefer

Inom webbkursen ABC för bra chefer totalreviderades materialet som handlar om mångfald. Skriften Nycklar till ledning av mångfald delades ut vid flera olika tillfällen.

Oiva Akatemia ordnade grundkursen Mångfald och Dialog (MOD) för personalen. Dessutom ordnade personalcentralen och Oiva Akatemia gemensamt en utvecklingsdag för anställda med annat modersmål än finska eller svenska vid barnomsorgsverket och stadsbiblioteket.

Anställda med främmande modersmål

Under strategiperioden 2013–2016 stärks kunskapen i att bemöta invandrare vid förvaltningarna. För att säkerställa likabehandling ägnas särskild uppmärksamhet åt karriärutvecklingsmöjligheterna för anställda med främmande modersmål. Målet är att antalet invandrare bland stadens anställda närmar sig invandrarnas andel av befolkningen. Ett annat mål är att andelen anställda med främmande språk ökar även i chefs- och expertuppgifter.

Personalcheferna och -experterna samlades för att rapportera om hur man vid förvaltningarna och affärsverken genomfört åtgärdsprogrammet "Meillä työn jälki ratkaisee. Toimenpiteitä muunkielisten työntekijöiden osuuden kasvattamiseksi Helsingin kaupungilla" (MOK) och den separata verksamhetsplanen för programmet. Åtgärdsprogrammet, som syftar till att öka andelen anställda med annat modersmål, har godkänts i stadsdirektörskollegiet.

Projektet Arbetshälsa genom fungerande mångfald

Personalcentralen genomförde det ettåriga projektet Arbetshälsa genom fungerande mångfald. Inom projektet testade man om förlikning inom arbetsgemenskaperna kan användas som metod vid ledning av mångfal-

diga arbetsgemenskaper. Projektet erbjöd personalen utbildning och stöd för hantering av konflikter i arbetsgemenskaperna. Där utnyttjades metoden lärande förlikning inom arbetsgemenskaperna, som går ut på att främja reflekterande över olika frågor, interaktion, att föra saker på tal och att få parterna att känna sig delaktiga. I processen behandlas förutom sakfrågor även känsloreaktioner.

Förlikning inom arbetsgemenskaperna genomfördes vid sammanlagt åtta äldrecentraler och daghem. På basis av respons som samlats in under året gjorde man bedömningen att förlikning inom arbetsgemenskaperna är väl lämpad för att hantera konflikter som orsakas av divergerande tolkningar i mångfaldiga arbetsgemenskaper, tack vare att metodens inlärningseffekter är till nytta för chefen och arbetsgemenskaperna. Det konstaterades också att förlikning ökar arbetsgemenskapens förmåga att hantera interna konflikter utan att den övriga organisationen involveras.



Jonne Räsänen

Chefsutbildningar ordnades i förlikning inom arbetsgemenskapen och mångfaldsledning. För personalen och cheferna skräddarsyddes workshopar och utvecklingsdagar som baserade sig på förlikning och förståelse för mångfald. Dessutom gavs separat konsultation i konflikter som gällde mångfald.

Försök med anonym arbetsansökan

I åtgärdsprogrammet för att öka andelen anställda med främmande modersmål (MOK) ingår ett försök med anonym arbetsansökan, som är frivilligt för förvaltningarna. Under våren valde ungdomscentralen projektchef med hjälp av anonym arbetsansökan. Försöket var det första på kommunal nivå i hela landet.

De nyckelfaktorer för ett framgångsrikt försök som identifierades var en tydlig process, ansvarsfördelning och fungerande information. I jobbbannonsen berättade man att det var fråga om en anonym arbetsansökningsprocess. Sökandena formulerade ändå sin ansökan på samma sätt som vid en normal arbetsansökningsprocess. I förvalfassen ströks personens namn ur arbetsansökan samt övriga uppgifter som gav en antydan om

identitet, kön, ålder eller etnisk bakgrund. De som gjorde det slutliga valet såg bara sökandens utbildning, arbetserfarenhet och kompetens. En del av dem som kallades till intervju gjorde bedömningen att de sannolikt inte skulle ha kallats om inte förvalet hade varit anonymt. Att personliga uppgifter saknades förbättrade chanserna för bland annat personer med perioder av arbetslöshet att komma vidare till intervju jämfört med normal arbetssökning.

Undervisning i finska för anställda med främmande modersmål

Alla stadens ordinarie anställda och visstidsanställda samt praktikanter med annat modersmål än finska eller svenska erbjuds möjlighet att studera finska vid sidan av arbetet och på arbetstid. Inom utbildningarna prioriteras studier i finska för arbetslivets behov. I utbudet finns dels skräddarsydda kurser för förvaltningarna och affärsverken, dels allmänna kurser i yrkesinriktad finska och arbetslivsfinska. Undervisningen är kostnadsfri.

Finska lär man sig bäst i arbetet. När man har tillräckliga språkkunskaper för sitt arbete blir det lättare att klara av arbetsuppgifterna och integreras i arbetsgemenskapen. Yrkesinriktade språkkunskaper möjliggör sociala kontakter, utbyte av åsikter och information samt påverkan inom arbetsgemenskapen. Språkkunskaper underlättar arbetsrotation och avancemang.

Personalcentralens utbildningsutbud breddades. Antalet deltagare i språkkurser ökade också. Utbildningen var bättre profilerad och skräddarsydd för både förvaltningarnas och de anställdas behov. I utbudet ingick bland annat temakurser. För läkare ordnades flerforms- och webbundervisning. Dessutom ordnades sommarundervisning för alla intresserade.

År 2013 satsade man också på att minimera skillnaderna i utbildningarnas färdighetsnivåer och på verktyg för styrning av utbildningen. Arbetet resulterade i nya webbsidor som gör det lätt för var och en att välja lämplig utbildning. Man kan välja utbildning på basis av yrkesområde, innehåll, färdighetsnivå samt kriterier som handlar om minimikrav.

Utveckling av yrkesinriktad finska

Aski är en helhet som går ut på att utveckla yrkesinriktad finska och syftar till att förbättra kunskaperna i finska hos anställda med främmande modersmål. I Aski ingår helheter såsom definition av tillräckliga språkkunskaper för olika yrkesområden, tester – även för rekryteringsbruk – som mäter vilka språkkunskaper som behövs i arbetet samt planering av språkutbildningarnas innehåll och produktion av lärmaterial för yrkesinriktade kurser. Under våren testades de yrkesinriktade språkkunskaperna inom sjukvården, hemvården, barndagvården och munhälsovården.



Art Heinonen

Förvaltningarna förbereder sig för åldersledarskap

Med åldersledarskap avses inom staden att man beaktar behoven, målen och de starka sidorna hos anställda i olika livssituationer. Syftet är att främja arbetshälsa och få de anställda att orka med sitt arbete samt förlänga tiden i arbetslivet. I en enkät bland personer som fortsatt arbeta efter uppnådd pensionsålder utreddes orsakerna till att de fortsatt arbeta.

På våren öppnade staden webbsidor för åldersledarskap. På sidorna har man sammanställt metodhelheter för åldersledarskap. Helheterna innehåller fungerande praxis, anvisningar och exempel som cheferna och arbetsgemenskaperna kan utnyttja.

Förvaltningarna och affärsverken utarbetade egna planer för hur de ska förbereda sig för pensioneringar och åldersledarskap. I planerna antecknades utmaningar, mål och åtgärder i samband med temat och uppföljning av dessa. Som stöd för utarbetandet av planer ordnades en föreläsning och två workshopar för personalcheferna och åldersledarskapsnätverket.

I staden genomfördes olika åldersledarskapsprojekt. Pilotprojektet Ikäaktiivapaa som inleddes 2011 vid social- och hälsovårdsverket, Gustafsgårds mångsidiga

åldringscentrum och inom munhälsovården avslutades. Under 2014 kommer man att närmare analysera projektets effekter och därefter tar man ställning till om det ska tillämpas i fortsättningen.

Planering och utvecklingsarbete utfördes såväl på stadsnivå som vid förvaltningarna och affärsverken. I fortsättningen accentueras förutom åtgärder på stadsnivå även förvaltningarnas och affärsverkens insats för att omsätta planerna i praktiken och förankra god praxis i arbetsgemenskapernas vardag.

Sammanjämknings av arbete och privatliv

Staden har som mål att underlätta sammanjämknings av arbetsliv och privatliv för sina anställda t.ex. genom flexibel arbetstid, distansarbete och genom att försöka uppfylla önskemålen om tjänst- och arbetsledighet. Meningen är att flex i arbetslivet ska gagna både arbetstagaren och arbetsgivaren. Utnyttjandet av flexmöjligheterna varierar från år till år. Omkring en fjärdedel av personalen utnyttjade möjligheten till flex i arbetslivet, och av dem var cirka 80 procent kvinnor.

Jämställdhet och likabehandling

Staden beslutade att jämställdhetsplaner utarbetas separat för personalen respektive tjänsterna och länkas till strategiprogrammet för fullmäktigeperioden, så att planerna är i kraft längre tid. Planen för att främja jämställdhet inom Helsingfors stads tjänster 2013–2016 utarbetades i samarbete med jämställdhetskommittén och godkändes i stadsstyrelsen i november. Under slutet av året började man utarbeta en jämställdhetsplan för personalen.

Utgångspunkten för planen som gäller tjänster var fortsättningsvis att målen i den europeiska deklarationen om jämställdhet förverkligas inom stadens tjänster. Som fokusområden för främjande av jämställdhet valdes barnomsorg och inlärning, social- och hälsovårdstjänster, kultur och idrott, boende, planläggning och trafik, integration av invandrare och förebyggande av våld i nära relationer.

Lönekartläggningmaterialet skickades till alla förvaltningar och affärsverk för att kontrollera att ogrundade löneskillnader mellan män och kvinnor inte har uppkommit. I enlighet med en kommunikationsplan som utarbetades under hösten förnyades sidorna om jämställdhet och likabehandling på stadens webbsidor samt jämställdhetssidorna på intranätet Helmi. Förvaltningarnas och affärsverkens ledning utsåg nya kontaktpersoner för

jämställdhet inom personalen respektive inom stadens tjänster. Jämställdhetsplanerna för stadens läroanstalter på andra stadiet förnyades och anvisningarna och de inriktade metoderna för utbildningsväsendets jämställdhetsplanering utvecklades.

Jämställdhetskommittén

Jämställdhetskommittén som utsetts av stadsstyrelsen och består av förtroendevalda bekantade sig med statistisk information som faktacentralen samlat in och som specificerats efter kön, samt med stadens åtgärder för att sysselsätta unga. Kommittén bekantade sig också med utmaningarna i samband med förebyggande av våld i familjer och nära relationer.

Främjande av likabehandling

Staden betonar systematiskt likabehandling i all sin verksamhet. Under hösten började man förnya likabehandlingsplanen enligt strategin.

Engagerande ledarskap

Balanserad ekonomi och gott ledarskap är fokusområden i strategiprogrammet. Serviceverksamheten leds vid förvaltningarna och affärsverksamheten i riktning mot de strategiska målen men balanserat, så att produktiviteten och arbetshälsan utvecklas samtidigt i staden. Som verktyg för utvärdering av kvalitetskontrollen och serviceverksamheten används bland annat EFQM-modellen, auditeringar, självutvärdering, extern utvärdering

och stadsdirektörens kvalitetspristävling. Systematisk utvärdering av verksamheten och chefsarbetet är ett led i utvecklingen av ledarskapskulturen. För att öka förändringsberedskapen och utveckla verksamhetssätten och processerna inom produktionen av tjänster bygger man upp utvecklings- och utbildningsprogram samt utnyttjar verktyg för tjänstedesign. Ledarskap och karriärutveckling stöds genom utbildning och chefsutbildning.

Utveckling av ledarskap

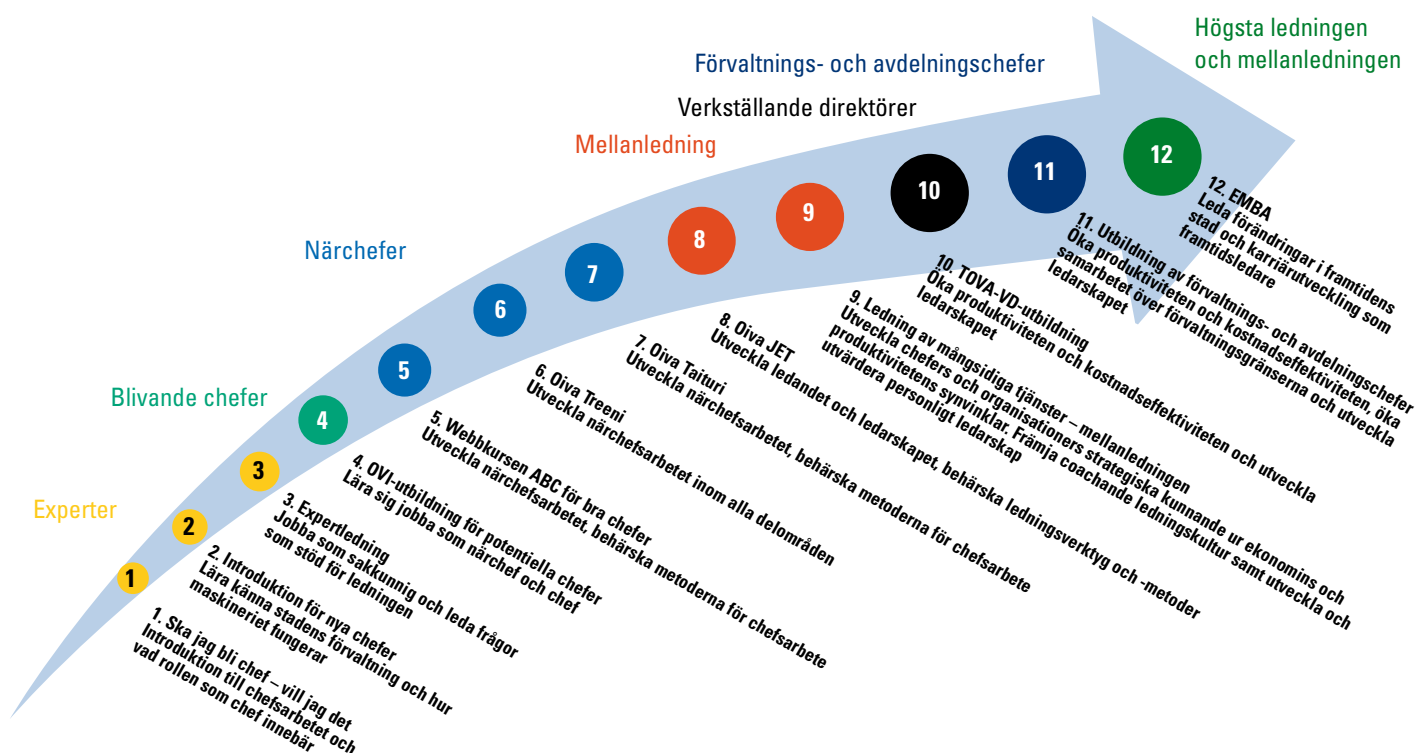
Utvecklingen av ledarskapet fortsatte i enlighet med målen i strategiprogrammet. Bland utmaningarna i fråga om ledarskapet accentuerades ledning och hantering av förändringar. Utvecklingen av ledarskapet och chefsarbetet syftade till att stödja en förändring av ledarskapskulturen så att individerna och mångfalden beaktas i högre grad än tidigare, samt att öka personalens engagemang i planeringen och förnyandet av verksamhetssätten. Vid utbildningsprogrammen uppmärksammades också möjligheterna att lära av andra sektorer och organisationer. Till temaområdena hörde bland annat ledning av tjänster och ekonomi, ledning av personalen och led-

ning av processer. Inom utbildningsprogrammen för närmaste chefer uppmärksammades krävande chefs-situationer och ledning av mångrostade och mångfaldiga arbetsgemenskaper. Som inlärningsformer användes också ömsesidigt lärande och lärande av kolleger. En andra grupp på 25 personer påbörjade Executive MBA-programmet, som genomförs i samarbete med Aalto-universitetet. Deltagarna i EMBA-programmet var personer som innehar ledningsuppdrag eller krävande expertuppdrag. Under året deltog sammanlagt 50 personer i stadens EMBA-program.



Tia Segerman

FIGUR 12 Utbildning för ledningen och cheferna



Utbildning för ledningen och cheferna

Systematisk utveckling av ledarskapet och chefsarbetet säkerställs genom särskilda utbildningsprogram för olika chefsnivåer. Fördelen med utbildningsprogrammen är också att det skapas nätverk mellan chefer över sektor- och organisationsgränserna. Chefernas kompetens utvecklas för att motsvara stadens framtida behov med beaktande av förändringar i omvärlden.

Under året startade ett nytt program som riktar sig till mellanchefer. Staden sköter också utbildningen av blivande chefer med ett särskilt program, som nu genomfördes för fjärde gången. I de centraliserade utbild-

ningsprogrammen för ledningen och cheferna deltog sammanlagt cirka 250 personer, webbkursen ABC för bra chefer avlades av 968 chefer och i introduktionstillfällena för nya chefer deltog 150 personer.

Vid enskilda förvaltningar fortsatte utbildningen av ledningsgrupper samt konsultationerna och coachningsprogrammen för ledningen. Syftet med de sistnämnda var att svara på individuella och gruppvisa utvecklingsbehov. Inom utbildningsprogrammen för ledningen och cheferna samt inom utvecklingsprojekten för ledningsgrupper utvärderades också ledarskapet och chefsarbetet.

Utveckling av personalarbetet

Utvecklingen av personalarbetet startade parallellt med HR-datasystemarbetet tillsammans med de enhetliga HR-processerna. Målbilden för personalarbetet definierades under arbetets gång. Enligt målbilden kan chefen sköta många personalförvaltningsärenden självständigt. Å andra sidan kommer HR-experternas arbete att fokusera på att stödja ledningen vid strategisk personalledning. För att målbilden ska nås krävs det förändringar i nuvarande praxis inom personalförvaltningen. Förändringarna gäller verksamhetsrutiner, t.ex. arbetsfördelningen mellan chefer och HR-personer, olika befogenheter att göra saker och kommunikationen. För att

målbilden ska nås behöver både HR-experternas och chefernas kompetens utvecklas.

På hösten började man granska nuläget vid förvaltningarna och affärsverken och gjorde de första förändringarna i riktning mot målbilden. För att åstadkomma förändringen startade man utvecklingsprogrammet HR-mästarklass för förvaltningarnas och affärsverkens personalchefer och motsvarande. Syftet med programmet är att hjälpa förvaltningarna och affärsverken att genomföra förändringar genom att öka de olika aktörernas kompetens. Dessutom inleddes HR-rådgivning för närchefer.

Uppdatering av personalförvaltningens datasystem

Projektet med att uppdatera personalförvaltningens datasystem inleddes 2010. Målet är att staden efter avslutat projekt ska ha tillgång till överskådliga, ändamålsenliga och enhetliga HR-tjänster och HR-processer samt ett datasystem som stöder dem. En enhetlig IT-lösning minskar avsevärt det manuella pappersarbetet och risken för fel. Den ekonomiska nyttan av projektet är

dels de fördelar som erhålls genom bättre ledarskap och rapportering samt effektivare processer, dels de fördelar som erhålls genom färre överlappningar i arbetet.

Upphandlingsförhandlingarna för HR-datasystemet startade. Upphandlingen genomförs genom förhandlat förfarande och blir troligen klar våren 2014.

Samarbete mellan arbetsgivare och personal

Vid förvaltningarna och affärsverken genomförs samarbete mellan arbetsgivare och personal i enlighet med det samarbetsavtal och de samarbetsanvisningar som man kommit överens om med personalorganisationerna. Samarbetet går bland annat ut på att höra personalen, utreda grunderna för förändringssituationer och gå igenom deras konsekvenser samt att söka efter alternativa åtgärder. Genom samarbete i förändringssituationer försäkras man sig om att arbetstagaren har möjlighet att påverka den kommande förändringen före det slutliga beslutsfattandet.

Direkt samarbete mellan arbetstagare och deras närmaste chefer skedde i det dagliga arbetet till exempel vid arbetsplatsmöten. Samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagsidans representanter förekom även på förvaltnings- och affärsverksnivå i utvidgade ledningsgrupper eller personalkommittéer.

Stadens högsta samarbetsorgan är stadens personalkommitté, som behandlade omfattande omorganisering-

ar och utredningar som berör hela staden. Personalkommittén gav utlåtanden till stadsstyrelsen om bland annat personalrapporten för 2012, permanentning av servicese-delverksamheten, metropolområdets förhandsutredning och utredarnas förslag, budgeten för 2014 och ekonomiplanen för 2014–2016. Under året behandlades dessutom omorganiseringen av centralförvaltningen, planen för främjande av jämställdheten mellan könen för åren 2013–2016, inledandet av en utredning om kulturväsendets organisering, inrättandet av en arbetsgrupp för att utreda förvaltningen av Högholmen och användningen av personalanslag för bland annat simhallsrabatter för personalen.

På stadsnivå behandlades genomförandet av strategiprogrammet i en personalpolitisk arbetsgrupp tillsammans med representanter för personalorganisationerna. Arbetsgruppen följde regelbundet de omfattande utvecklingsprojekt som genomförs i staden och övervakade att samarbete ordnades. Arbetsgruppen deltog också i utarbetandet av personalpolitiska anvisningar.

Ett innovativt verksamhets sätt som en del av ledarskapet

Sprid idéerna

Staden har ett elektroniskt idé- och innovationssystem, Helinä, där var och en av stadens anställda kan lägga fram sina egna idéer om hur arbetet och verksamheten skulle kunna förbättras. I Helinä uppträder man alltid under eget namn och vem som helst av stadens anställda kan kommentera, understöda eller vidareutveckla en idé som en annan person lagt fram. Under året lades 135 idéer fram (2012: 189).

Stadsdirektörens tävling Årets prestation

Stadsdirektörens tävling Årets prestation är avsedd för stadens förvaltningar, affärsverk och arbetsgemenskaper. Genom tävlingen vill man inspirera de anställda att utveckla verksamhetssätten och uppmuntra dem att studera arbetsmiljön och processerna ur nya synvinklar. Tanken är att med hjälp av tävlingen lyfta fram utmärkta lösningar som djärvt anlägger ett nytt perspektiv och

synliggöra prestationer som genom sitt nyhetsvärde eller sin uppfinningsrikedom haft en betydande inverkan på stadens verksamhet. Genom tävlingen vill man också belöna de anställda för att de deltar i utvecklingen av verksamheten.

År 2013 var belöningskriterierna bland annat effektivisering av verksamhetssätt, utveckling av processer som överskrider organisationsgränserna, samhällelig betydelse, klar förbättring av produktiviteten, betydande ekonomiska kostnadsbesparingar, utvärdering av tjänsteproduktionens kvalitet och förbättring av kvaliteten samt utveckling av tjänster för kommuninvånarna.

Till tävlingen, som nu arrangerades för sjätte gången, inkom sammanlagt 12 ansökningar från tio förvaltningar eller affärsverk. Denna gång belönades verksamhetsstyrningssystemet Pasi, som ger såväl kontrollanterna, kundtjänsten som kunderna tillgång till all information som hänför sig till parkeringsövervakningen i elektronisk form.

Personalvolym och -struktur

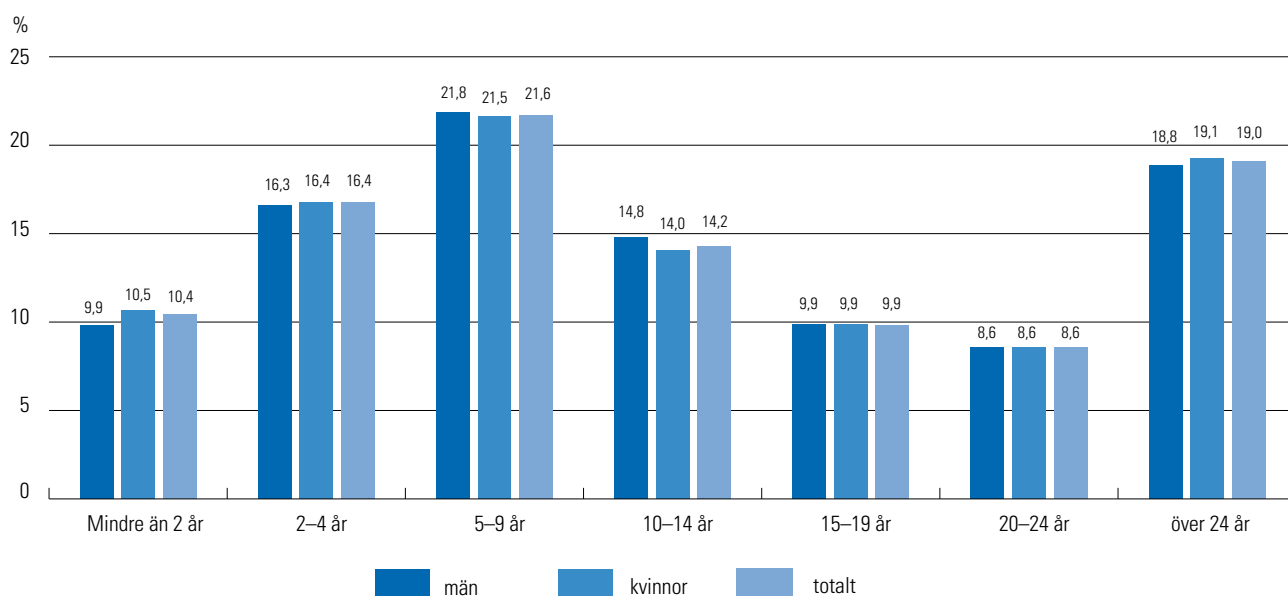
Andelen män och kvinnor av personalen

Männen utgjorde 25,4 procent av stadens anställda och kvinnorna 74,6 procent. Inom stadsdirektörsroteln samt byggnads- och miljöväsendet utgjorde männen över 50 procent. Inom bildnings- och personalväsendet utgjorde kvinnorna över 70 procent och inom social- och hälsovårdsväsendet över 80 procent.

Av den ordinarie personalen hade den största gruppen

varit i stadens tjänst 5–9 år, deras andel var 21,6 procent (2012: 19). Den näst största gruppen hade varit i stadens tjänst över 24 år och den tredje största 2–4 år. Andelen som varit i stadens tjänst 20–24 år fortsatte att krympa och var nu den minsta gruppen. De utgjorde 8,6 procent av hela personalen (2012: 11,1).

FIGUR 13 Fördelning av anställningstiden bland ordinarie personal 31.12.2013 (%)



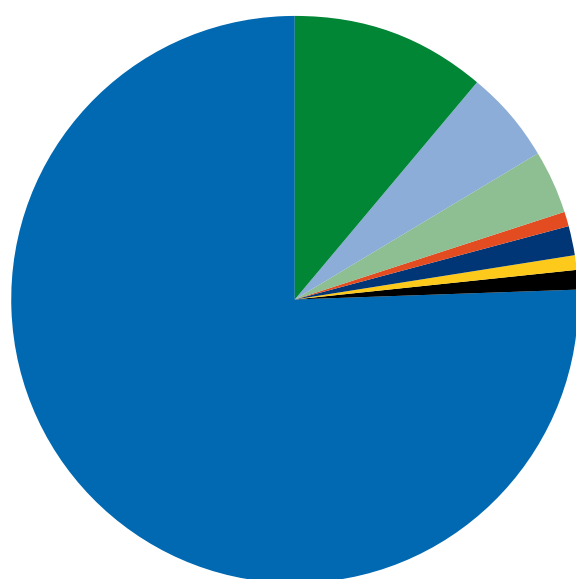
Total arbetstid

Figur 14 visar den totala arbetstiden för stadens anställda. Frånvaron har grupperats efter orsak. I gruppen "annat" ingår bland annat tillfällig vårdledighet. Med familjeledighet avses frånvaro i samband med ett barns födelse (moderskaps- och faderskapsledighet, föräldraledighet och vårdledighet). I frånvarouppgifterna ingår

hela personalen utom lärarna och personer sysselsatta med sysselsättningsstöd.

Vid beräkningen av frånvaro på grund av semester har lärarna inte medräknats eftersom deras kalkylerade semester inte finns med i frånvarouppgifterna i personalförvaltningens datasystem.

FIGUR 14 Fördelning av total arbetstid 2013 (%)



- semester 11,2
- frånvaro p.g.a. sjukdom och olycka 5,4
- familjeledighet 3,6
- studieledighet 0,9
- privat angelägenhet 1,5
- alterneringsledighet 0,8
- annat 1,3
- utförd arbetstid 75,3

Pensionering

Sammanlagt avgick 855 personer med pension, vilket är 2,5 procent av stadens ordinarie personal. Med ålderspension avgick 685 personer, vilket är 80,1 procent av alla pensioner (2012: 78,2). Genomsnittsåldern för ålderspensionering var 64,4. I slutet av året var 439 personer deltidspensionerade.

Figur 15 visar antalet personer som uppnår sin personliga pensionsålder 1.1.2014–31.12.2023. En del avgår med förtids- eller invalidpension redan innan de uppnår sin personliga pensionsålder medan andra fortsätter arbeta även efter pensionsåldern. Antalet personer som kvarstod i tjänst efter att ha uppnått sin personliga pensionsålder var 674 (2012: 773). Arbete efter den personliga pensionsåldern förekom i synnerhet bland personer som arbetade med vårduppgifter inom social- och hälsovården. Andra yrken där man fortsatte arbeta efter pensionsåldern var bl.a. byrå- och ekonomisekreterare, arbetsledare, skolgångsbiträde, lektor samt anstalts- och lokalvårdare.



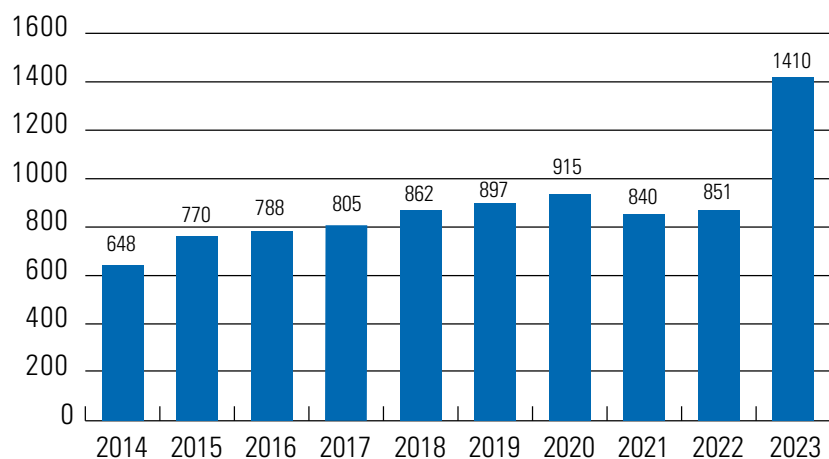
Peikka Holmström

I en enkät bland personer som fortsatt arbeta efter uppnådd pensionsålder utreddes orsakerna till att de fortsatt arbeta. Enkäten besvarades av 540 personer. Enligt svaren var den viktigaste orsaken att man fortsatt arbeta efter pensionsåldern att man trivdes med arbetet och upplevde det som meningsfullt. Enligt enkäten har de som fortsatt arbeta i genomsnitt utmärkt hälsa. Ett delområde som bidrar till att man trivs med arbetet är ett framgångsrikt chefsarbete. Också ekonomiska orsaker har betydelse för om man fortsätter arbeta.

Antalet personer som avgick med invalidpension (full invalidpension eller delinvalidpension) var 580 (2012: 550).

Genomsnittsåldern för dem som avgick med pension är inte jämförbar med riksomfattande siffror såsom Kevas pensioneringsstatistik. Stadens siffror innefattar de personer vars anställningsförhållande har slutat med pensionering under år 2013. I Kevas statistik är den genomsnittliga pensionsåldern lägre än i denna rapport eftersom siffrorna innefattar delinvalidpensionärerna och dem vars anställningsförhållande till staden har upphört av annan orsak redan tidigare. I Kevas siffror ingår även rehabiliteringsstöd.

FIGUR 15 Ordinarie personal som uppnår pensionsåldern 2014–2023



Slutsatser

Stadens strävan har varit att försöka hejda ökningen av ordinarie personal och den totala personalvolymen var ungefär lika stor som föregående år. I framtiden är det ännu viktigare att kontrollera personalvolymen för att de skärpta produktivetsmålen ska nås.

Genom att vidareutveckla prognostiseringen av personalbehovet och personalplaneringen kan pensioneringar utnyttjas för att hantera personalvolymen. Det gäller dock att i tillräckligt god tid se till att personalens yrkeskunskap och kompetens är tidsenlig och utvecklas i enlighet med framtida behov. Man måste också förbereda sig för det stora antalet pensioneringar i förvaltningarnas och affärsverkens högsta ledning inom de närmaste åren.

Projektet för utveckling av arbetslivet och arbetshälsan genomför de personalstrategiska målen, till exempel bättre arbetshälsa, mindre sjukfrånvaro och färre arbetsolycksfall, längre tid i arbetslivet och mindre avgifter för förtidspensioner och höjer därmed stadens produktivitet. De aspekter som valts för projektet, nämligen att utveckla ledarskapet, minska riskerna som är relaterade till arbetsförmågan och minska arbetsolyckorna kräver tydliga åtgärder, samarbete mellan olika aktörer och inriktning av resurserna under hela strategiperioden.

I fråga om personalens välbefinnande var utvecklingen tudelad under verksamhetsperioden. Å ena sidan utvecklades förhållandet mellan arbete och hälsa positivt, eftersom allt fler av stadens anställda upplevde att deras arbetshälsa var utmärkt. I den andra ytterligheten noteras en ökning i långvarig sjukfrånvaro som räcker minst 180 dagar. Problemet med förlängd sjukfrånvaro har redan tidigare konstaterats och utredningen av saken fortsätter. För att ta vara på den befintliga arbetsförmågan och förlänga tiden i arbetslivet intensifierar företagshälsovården samarbetet med cheferna ytterligare.

För att sjukfrånvaron ska minska och tiden i arbetslivet förlängas krävs det även i fortsättningen effektiva åtgärder av olika slag. Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, ingripande i sjukfrånvaro och beaktande av hälsomässiga faktorer i arbetsuppgifterna är meto-

der med vars hjälp förtida pensionering kan undvikas. För att motverka invalidpensioner bör staden även i fortsättningen utnyttja de möjligheter den stora organisationen erbjuder att anpassa arbetet och erbjuda arbetsuppgifter som är anpassade till hälsan.

Nuläget och utvecklingen i fråga om arbetshälsan följs i fortsättningen ännu noggrannare, när staden tar i bruk arbetshälsoenkäten Kommun10. Enkäten ger jämförande information som bör utnyttjas för att utveckla ledarskapet och personalpolitiken. Med hjälp av den arbetshälsomätare som tas i bruk kan förvaltningarna och affärsverken granska sin egen situation och sina kostnader i förhållande till staden i övrigt.

I framtiden är de strukturella och funktionella förändringarna i stadsmiljön så komplexa att även ledarskaps- och chefsuppgifterna blir mer krävande. Vid förändringen accentueras ledarskapsförmågan, i arbetsgemenskaperna är utmaningarna att människorna är olika, att det finns anställningsförhållanden av olika typ, att förbättra produktiviteten och arbetshälsan samt att allt fler arbetsuppgifter blir oberoende av tid och plats. Det krävs chefsförmåga och gott ledarskap för att vända allt detta till något positivt. En nyckelfaktor i stadens strategiprogram är uttryckligen att utveckla ledarskapet för att staden ska ha framgång i en föränderlig omvärld och en förändrad servicekultur.

Stadens belöningsystem är innehållsmässigt omfattande och ger möjlighet att använda mångsidiga belöningsmetoder som stöd för ledarskapet. För att belöningen ska stödja måluppfyllelsen på bästa möjliga sätt bör chefernas kompetens i fråga om belöning främjas även i fortsättningen. När cheferna och personalen har god kännedom om lönen skapas möjligheter till rättvis belöning och upplevelsen av gott ledarskap.

Staden vill vara en ansvarsfull arbetsgivare som agerar öppet, rättvist och jämlikt.

För att dessa mål ska nås bör personalarbetet utvecklas så att det blir ännu enhetligare i fråga om innehåll och verksamhetsätt. En personalpolitik som tar hänsyn till personalens livssituation förutsätter att arbetstiderna blir ännu flexiblare och att arbetssätten utvecklas.



Pekka Nieminen

Statistik

TABELL 8 Förändringar i antalet anställda 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013	Förändring 2012–2013
Stadsdirektörsroteln	2 615	2 259	2 274	2 265	2 206	-59
ordinarie anställda	2 465	2 128	2 120	2 091	2 056	-35
visstidsanställda	150	131	154	174	150	-24
Byggnads- och miljöväsendet	6 359	6 691	6 754	6 850	6 833	-17
ordinarie anställda	5 860	6 191	6 174	6 303	6 406	103
visstidsanställda	499	500	580	547	427	-120
Social- och hälsovårdsväsendet	21 484	20 866	20 635	21 275	21 213	-62
ordinarie anställda	17 279	16 930	16 690	17 261	17 309	48
visstidsanställda	4 205	3 936	3 945	4 014	3 904	-110
Bildnings- och personalväsendet	8 340	8 441	8 836	8 804	8 950	146
ordinarie anställda	6 530	6 657	6 922	6 855	7 061	206
visstidsanställda	1 810	1 784	1 914	1 949	1 889	-60
Stadsplanerings- och fastighetsväsendet	942	941	939	935	937	2
ordinarie anställda	901	897	895	884	896	12
visstidsanställda	41	44	44	51	41	-10
Samtliga totalt	39 740	39 198	39 438	40 129	40 139	10
Ordinarie anställda totalt	33 035	32 803	32 801	33 394	33 728	334
andelen ordinarie anställda (%)	83,1	83,7	83,2	83,2	84,0	0,8
Visstidsanställda totalt	6 705	6 395	6 637	6 735	6 411	-324
andelen visstidsanställda (%)	16,9	16,3	16,8	16,8	16,0	-0,8
Sysselsatta	847	1 245	785	892	1 126	234

TABELL 9 Vikarier och personer som skött en vakans 2011–2013

	2011	2012	2013
Vikarier	3 061	3 149	3 136
Personer som skött en vakans	73	42	48
Visstidsanställda	3 503	3 544	3 227
Sammanlagt	6 637	6 735	6 411

TABELL 10 Personal med främmande modersmål 2011–2013 (%)

	2011		2012		2013	
	12/2011	Anställningsförh. under året	12/2012	Anställningsförh. under året	12/2013	Anställningsförh. under året
Finska	92,0	90,6	91,2	89,9	90,4	89,2
Svenska	3,4	4,3	3,4	4,3	3,4	4,2
Annat	4,6	5,2	5,4	5,9	6,2	6,6

TABELL 11 Könsfördelningen sektorvis 31.12.2013

Sektor	Kön	%
Stadsdirektörsroteln	Man	52,9
	Kvinna	47,1
Byggnads- och miljöväsendet	Man	55,7
	Kvinna	44,3
Social- och hälsovårdsväsendet	Man	10,5
	Kvinna	89,5
Bildnings- och personalväsendet	Man	28,3
	Kvinna	71,7
Stadsplanerings- och fastighetsväsendet	Man	49,8
	Kvinna	50,2
Totalt	Man	25,4
	Kvinna	74,6

TABELL 12 Utvecklingen i personalens medelålder 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Ordinarie	46,4	46,4	46,5	46,5	46,4
Män	46,3	46,3	46,3	46,2	46,0
Kvinnor	46,5	46,5	46,6	46,6	46,5
Visstidsanställda	36,7	36,5	36,7	36,9	36,7
Män	36,3	36,1	36,5	36,9	36,9
Kvinnor	36,8	36,7	36,8	36,9	36,7
Sammanlagt	44,8	44,8	44,9	44,9	44,8
Män	44,8	44,8	44,9	44,8	44,8
Kvinnor	44,8	44,8	44,9	45,0	44,8

TABELL 13 Personal enligt beskattningskommun 31.12.2013

	Ordinarie	%	Visstidsanställda	%	Sammanlagt	%
Helsingfors	24 468	72,5	4 486	70,0	28 954	72,1
Övriga huvudstadsregionen	5 367	15,9	833	13,0	6 200	15,5
Kranskommuner ¹⁾	2 248	6,7	246	3,8	2 494	6,2
Andra kommuner	1 645	4,9	846	13,2	2 491	6,2
Totalt	33 728	100,0	6 411	100,0	40 139	100,0

¹⁾ Hyvinge, Kervo, Kyrkslätt, Nurmijärvi, Sibbo, Träskända, Tusby, Vichtis.

TABELL 14 Avgångsomsättning bland ordinarie personal 2009–2013

Avgångsorsak	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%
Egen begäran	868	2,6	948	2,9	1 197	3,6	1 180	3,5	1 127	3,3
Annan orsak	127	0,4	94	0,3	110	0,3	125	0,4	118	0,4
Avgångna totalt	995	3,0	1 042	3,2	1 307	4,0	1 305	3,9	1 245	3,7
Pensioneringar totalt	793	2,4	778	2,4	825	2,5	675	2,0	855	2,5

TABELL 15 Pensionering 2009–2013

Avgångsorsak	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%
Ålderspension	562	1,7	590	1,8	652	2,0	528	1,6	685	2,0
Förtida ålderspension	32	0,1	19	0,1	20	0,1	26	0,1	35	0,1
Individuell förtidspension	3	0,0	6	0,0	7	0,0	3	0,0	5	0,0
Full invalidpension	196	0,6	163	0,5	146	0,4	118	0,3	130	0,4
Pensioneringar totalt	793	2,4	778	2,4	825	2,5	675	2,0	855	2,5

TABELL 16 Medelåldern för pensionerade 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013		
					sammanlagt	män	kvinnor
Förtida ålderspension	63,0	62,4	62,8	62,6	62,8	63,0	62,8
Individuell förtidspension	61,7	61,8	61,7	63,0	62,0	63,0	61,8
Invalidpension	57,8	56,8	57,5	57,7	57,6	57,0	57,9
Före pensionsåldern totalt	58,6	57,3	58,3	58,6	58,9	58,0	59,2
Ålderspension	63,9	64,0	64,2	64,4	64,4	64,6	64,4
Samtliga totalt	62,3	62,5	62,9	63,1	63,3	63,3	63,3

TABELL 17 Utvecklingen av antalet deltidspensionerade 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013		
					sammanlagt	män	kvinnor
Deltidspension	600	583	563	495	439	118	321
Delinvalidpension	381	388	434	432	450	64	386
Totalt	981	971	997	927	889	182	707

TABELL 18 Antal personer som år 2013 påbörjade läroavtalsstudier per yrkesbeteckning

	Antal	Andel personer med annat modersmål (%)
Närvårdare	65	9
Barnskötare	23	0
Fastighetsskötare	19	0
Servitör, kock	16	31
Idrottsplatsskötare	6	0
Andra (< 5 personer som studerar för samma examen påbörjade/examen)	17	60
Totalt	146	17

TABELL 19 Antal personer som år 2013 påbörjade en rekryteringsutbildning som leder till yrke

Utbildning	Antal	Andelen personer med annat modersmål (%)
Rengöringsservicebranschen (lokalvårdare) för personer med främmande modersmål	22	100
Rengöringsservicebranschen (anstaltvårdare) för personer med främmande modersmål	20	100
Behörighetsutbildning för invandrare med sjukskötarexamen	20	100
Rekryterande språkutbildning för sjukskötare	8	100
Catering- och rengöringsservicebranschen	20	50
Sammanlagt	90	89

TABELL 20 Lönesubventionerat arbete i årsverken och antal personer som inlett arbetsprövning 2011–2013

	2011	2012	2013
Lönesubventionerat arbete i årsverken	825	872	878
Personer som inlett arbetsprövning	666	762	253

TABELL 21 Omplaceringsverksamhet och antalet medarbetare som omfattats av den 2011–2013

	2011	2012	2013
Medarbetare som omfattades av omplaceringsverksamheten	329	309	322
Uudelle uralle -coachningstillfällen	8	7	8
Deltagare i Uudelle uralle -coachning	65	44	61
Medarbetare som fått stöd genom lönekomensation	73	83	76
Utförda utredningar av arbetsförmåga och rehabilitering	49	56	67

TABELL 22 Antalet olycksfall i arbetet 2011–2013

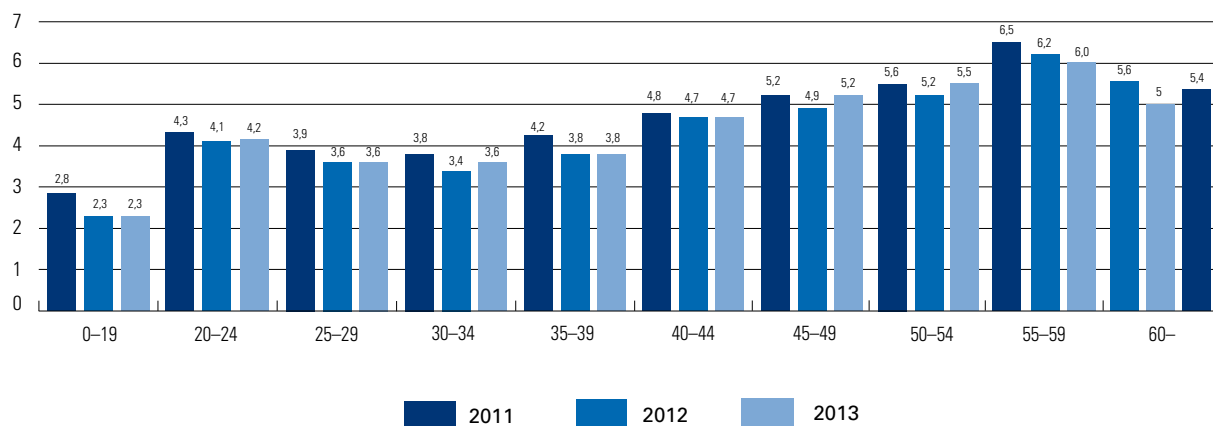
Typ av olycksfall	2011	2012	2013
Olycksfall på arbetsplatsen	1 946	1 892	1 772
Olycksfall under arbetsresor	870	858	727
Yrkessjukdomar och misstänkta fall av yrkessjukdom	47	32	32
Totalt	2 863	2 782	2 531

Källa: försäkringsbolaget Pohjola.

TABELL 23 Frånvaro p.g.a. sjukdom och arbetsolycka 2009–2013 enligt längd (%)

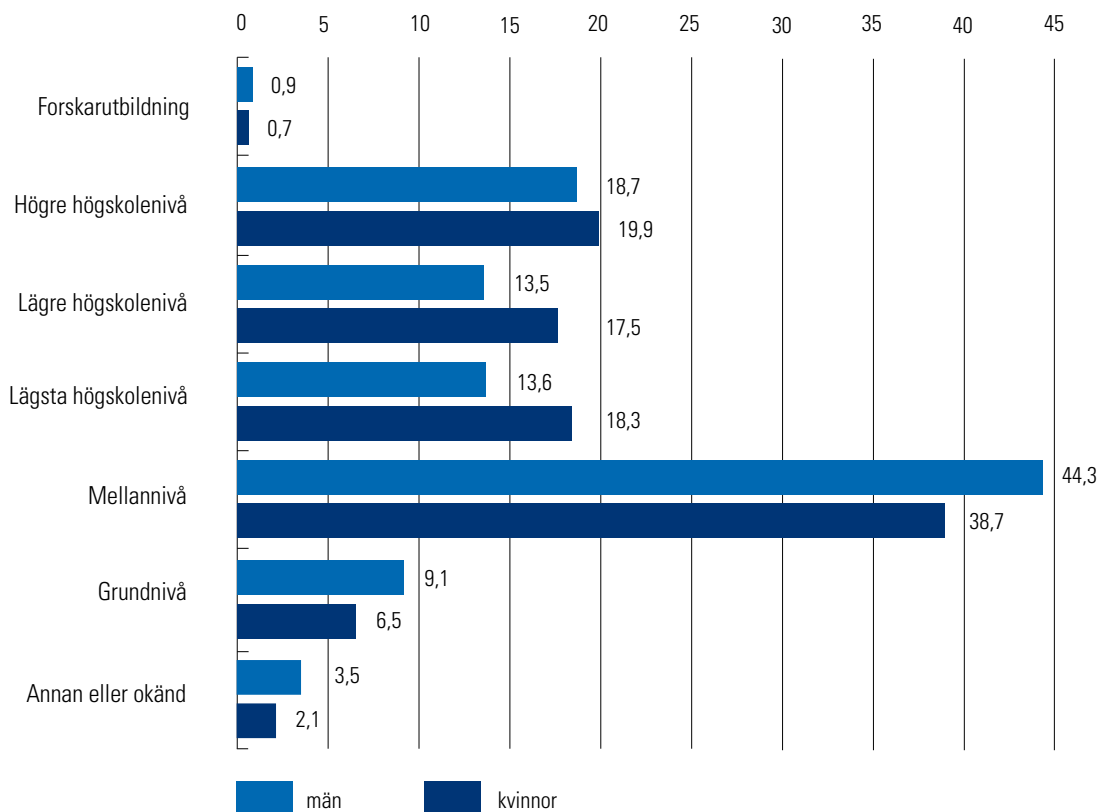
År	1–3 d.	4–7 d.	8–14 d.	15–29 d.	30–60 d.	61–90 d.	91–180 d.	över 180 d.
2009	19,2	15,5	15,6	17,7	18,6	4,2	5,1	4,2
2010	20,3	15,2	15,5	17,0	17,8	4,3	5,9	4,1
2011	19,8	15,7	15,5	16,5	18,5	4,2	5,4	4,5
2012	20,7	15,6	15,0	15,7	18,1	4,3	6,2	4,5
2013	20,3	15,6	15,1	15,9	17,6	4,3	6,0	5,3

FIGUR 16 Sjukfrånvaro enligt åldersgrupp 2011–2013 (%)



Vessi Härmäläinen

FIGUR 17 Relativ fördelning enligt kön i den ordinarie personalens utbildningsnivå 31.12.2013 (%)



Pekka Nieminen



Pekka Nieminen

TABELL 24 Den ordinarie personalens utbildningsnivå 31.12.2013

	Annan eller okänd	Grundnivå	Mellannivå	Lägsta högskolenivå	Lägre högskolenivå	Högre högskolenivå	Forskarutbildning
Kvinnor	533	1 610	9 644	3 465	4 563	4 954	175
Män	306	799	3 887	877	1 196	1 640	79
Totalt	839	2 409	13 531	4 342	5 759	6 594	254

TABELL 25 Flex i arbetslivet 2012–2013

	2012		2013		Förändring 2012–2013	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Föräldraledighet	93	1 170	108	1200	15	27
Faderskapsledighet eller motsvarande	465	5	456	5	-8	0
Vårdledighet	66	1 407	75	1412	9	-2
Partiell vårdledighet	41	516	29	562	-12	46
Tillfällig vårdledighet	892	3 874	926	3911	26	21
Tvingande familjeskäl	43	253	43	216	0	-38
Studieledighet	123	590	140	617	16	28
Alterneringsledighet	188	629	197	592	8	-35
Deltidspension	144	351	118	321	-26	-30

BILAGA Jämförbara kommunnyckeltal

Esbo, Helsingfors och Vanda

Nyckeltal	Kommun	2009	2010	2011	2012	2013	
1. Antalet anställningsförhållanden	Esbo	14 106	13 611	13 538	13 787	13 970	
	Helsingfors	39 746	39 198	39 438	40 129	40 139	
	Vanda	11 416	11 332	11 377	10 298	10 319	
2. Sysselsatta	Esbo	60	93	70	88	101	
	Helsingfors	841	1 245	785	892	1 126	
	Vanda	356	374	260	177	263	
3. Ordinarie anställda %	Esbo	79,5	80,8	80,9	80,6	80,5	
	Helsingfors	83,1	83,7	83,2	83,2	84,0	
	Vanda	78,5	81,3	82,0	82,4	82,3	
4. Andelen kvinnor av personalen %	Esbo	79,6	79,8	79,5	79,6	79,5	
	Helsingfors	74,5	74,7	74,7	74,6	74,6	
	Vanda	78,9	79,4	80,5	79,7	79,7	
5. Andelen kvinnor i ledande ställning %	Esbo	56,1	46,5	45,5	45,9	45,0	
	Helsingfors	35,8	36,2	36,2	39,7	39,3	
	Vanda	43,4	44,5	43,5	48,0	44,2	
6. Medelålder (hela personalen på övre raden och ordinarie personalen på nedre raden)	Esbo	44,1	44,5	44,6	44,5	44,6	
		45,9	46,0	46,1	46,1	46,1	
	Helsingfors	44,7	44,8	44,9	44,9	44,8	
		46,4	46,4	46,5	46,5	46,4	
	Vanda	44,7	44,9	44,8	44,6	44,7	
	46,5	46,4	46,2	46,0	46,0		
7. Genomsnittlig anställningstid, år (ordinarie personal)	Esbo	12,7	12,7	12,8	12,6	12,5	
	Helsingfors	13,4	13,3	13,4	13,3	13,1	
	Vanda	13,2	13,0	12,7	12,7	12,6	
8. Avgångsomsättning % (ordinarie personal)	Esbo	5,3	6,1	6,2	6,1	5,8	
	varav pensionerade	1,7	2,2	2,3	2,0	2,0	
	Helsingfors	5,2	5,6	6,5	5,9	6,2	
	varav pensionerade	2,3	2,4	2,5	2,0	2,5	
	Vanda	5,4	6,1	6,4	5,8	6,4	
varav pensionerade	2,1	2,3	2,4	1,9	2,4		
9. Pensioneringsålder	Esbo	62,0	62,4	62,2	63,2	63,6	
	Helsingfors	62,4	62,5	62,9	63,1	63,3	
	Vanda	61,9	62,5	62,7	62,9	62,6	
10. Andelen ålderspensionerade %	Esbo	78,8	76,9	76,5	84,0	87,8	
	Helsingfors	71,2	75,8	79,0	78,2	80,1	
	Vanda	72,3	77,7	76,8	84,0	78,9	
11. Utbildningsnivåindikator	Esbo	4,6	4,7	4,7	4,9	5,1	
	Helsingfors	4,2	4,7	4,8	4,8	4,9	
	Vanda	5,0	5,0	5,1	5,5	5,6	
12. Högskolenivå %	Esbo	37,5	39,0	40,1	41,9	44,1	
	Helsingfors	30,2	35,0	35,5	36,4	37,4	
	Vanda	39,6	41,2	41,8	47,9	50,0	
	varav personer som avlagt högre högskoleexamen %	Esbo	60,4	60,3	59,8	58,4	57,4
	Helsingfors	56,7	55,5	55,3	54,8	54,3	
Vanda	56,5	56,6	56,8	57,0	57,8		
13. Invandrare % (av officiella antalet anställda)	Esbo	2,9	3,6	4,1	4,6	5,1	
	Helsingfors	3,8	4,0	4,6	5,4	6,2	
	Vanda	2,7	3,5	3,9	3,5	3,6	
14. Frånvaro av hälsoskäl %	Esbo	4,8	4,9	4,7	4,4	4,2	
	Helsingfors	5,5	5,3	5,3	5,1	5,1	
	Vanda	4,7	4,8	4,9	4,3	4,4	

Nyckeltal	Kommun	2009	2010	2011	2012	2013
15. Frånvaro av hälsoskäl (dagar/årsverke)	Esbo	17,6	18,0	17,3	16,2	15,2
	Helsingfors	18,7	18,4	19,1	18,6	18,7
	Vanda	17,1	17,6	18,0	15,8	16,2
16. Inga sjukfrånvarodagar %	Esbo	25	25	26	26	27
	Helsingfors	23	25	26	25	25
	Vanda	25	25	24	25	26
17. Ökning i löneutgifter %	Esbo	2,9	-0,9	2,0	4,6	3,1
	Helsingfors	6,1	3,3	2,0	3,3	2,1
	Vanda	4,0	1,8	3,5	3,6	1,3
18. Inhyrd arbetskraft euro/år	Esbo	12 455 424	17 933 641	22 929 939	27 316 839	27 610 591
	Helsingfors	43 765 012	35 540 087	38 699 804	31 701 291	28 645 410
	Vanda	8 207 613	14 250 577	19 336 978	18 908 446	21 578 429
19. varav Seures andel euro/år	Esbo	8 622 843	14 257 513	19 151 518	22 171 516	21 973 048
	Helsingfors	31 783 033	24 974 766	27 982 886	29 664 001	28 594 108
	Vanda	5 999 368	11 243 179	13 620 663	13 805 969	16 262 101
20. Seures årsverken	Esbo	224	374	511	565	543
	Helsingfors	794	627	699	721	686
	Vanda	179	327	383	372	424

Nyckeltalen innehåller inte sysselsatta. Om en person är fast anställd men vid beräkningstidpunkten skötte ett vikariat räknades personen som fast anställd. Uppgifterna samlades in 31.12. Nyckeltalen samlades in av: Marja Pakarinen (Esbo), Johanna Aro (Helsingfors) och Kaisa Halme (Vanda).

Styrgrupp

Personalpolitisk arbetsgrupp

Marju Pohjaniemi (ordf) och andra representanter för arbetsgivaren Asta Enroos, Mirja Heiskari, Tapio Korhonen, Leena Mickwitz, Leena Mattheiszen och Tiina Pohjonen. Personalorganisationernas representanter Jukka Talvitie och Merja Winter (FOSU), Merja Ruotsalainen och Timo Lautaniemi (JHL), Hannele Hyvönen och Päivi Salmén (TFO/Super), Jussi Ruokonen och Kaisa Soininen (Jyty), Raimo Järvinen och Pekka Nikulainen (FKT) samt Heli Koivulahti och Jaana Takala (Tehy).

Arbetsgrupp för personalrapporten

Marju Pohjaniemi (ordf), Johanna Aro, Maija Summanen, Taina Hartikainen, Titi Heikkilä, Kari Kallio, Maija-Liisa Kasurinen, Sanna Karppelin, Jussi Köntti, Anu Riila, Juha Rosvall, Jorma Liikko, Päivi Mäkeläinen, Meri Reponen, Sari Ruusutie och Tuija Toikka.

Förfrågningar

Personalstrategi och allmänt

Marju Pohjaniemi, tfn 310 37965

Lediga jobb och rekrytering

Riitta Hellman, tfn 310 32950

Intern kommunikation

Maija-Liisa Kasurinen, tfn 310 37956

Arbetshälsa

Titi Heikkilä, tfn 310 37986

Företagshälsovård

Tiina Pohjonen, tfn 310 54086

Hantering av kompetens och personalresurser

Päivi Mäkeläinen, tfn 310 36429

Belöning

Asta Enroos, tfn 310 36420

Personal med främmande modersmål

Anu Riila, tfn 310 64495

Engagerande ledarskap

Marju Pohjaniemi, tfn 310 37965

Statistik

Kari Kallio, tfn 310 25580

E-postadresserna har formen
fornamn.efternamn@hel.fi



PERSONALRAPPORT 2013

Helsingfors stads centralförvaltnings publikationer 2014:5

Utgivare: Helsingfors stadskansli

Adress: PB 1, 00099 Helsingfors stad (Norra esplanaden 11–13, 00170 Helsingfors)

Telefonväxel: 310 1691

Publiceras på Helsingfors stadskanslis webbsidor, www.hel.fi/kaupunginkanslia

Redaktionssekreterare: Sanna Karpelin och Sari Ruusutie

Layout: Innocorp Oy, Milla Toro

Ombrytning: Guassi Oy, Raoul Charpentier

Omslagsbilder: Juho Kuva, Jorma Marstio, Pekka Nieminen och Juho Nurmela

Översättning: Käännökset Globaltext Oy Ab

Publiceringsår: 2014

ISBN 978-952-272-638-4

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2323-8135