

Personal- rapport

2018



Helsingfors

www.hel.fi

Helsingfors

Innehåll

- 4** Till läsaren
- 6** Vi är sammanlagt 37 656
- 7** Mitt arbete är viktigt
- 8** Att jobba är att lära nytt
- 10** Många sätt att utveckla ledarskapet
- 13** Samarbetssystemets uppbyggnad
- 15** Aktivt utvecklande av det egna arbetet
- 16** God arbetsförmåga stöder vardagsorken
- 22** En bra arbetsgemenskap ger ork
i förändringarna
- 25** Stadens arbetshälsoprogram
- 26** Personalens erfarenheter
- 28** Mera aktivitet i vardagen
- 30** Sjukfrånvaron oförändrad
- 32** En arbetsplats där det är gott att vara
- 34** En internationell stad behöver
en internationell personal
- 36** Bästa tillämparen av digitalisering
- 39** Välkommen på jobb till oss!
- 40** Frågor vi fått vid rekryteringsträffar
- 42** Verkningsfullhet tillsammans
- 44** Vi utvecklar vår avlöning
- 46** Avslutningsvis
- 48** Statistik

Till läsaren

Året 2018 blev ett år av stabilisering inom vår stadsorganisation, åtminstone om vi jämför med omvandlingsåret 2017. Då trädde ju mitt under året både den historiskt stora organisationsreformen och den nya stadsstrategin i kraft. Sedan dess har vi jobbat aktivt för att komma in i normala gängor igen, och vi kom ju framåt med god fart.

Stadens personal och behovet av stadspersonal har redan länge påverkats av Helsingfors raska tillväxt, som tar sig uttryck i ökat behov av service. Vi ska se till att vi hänger med i svängarna. 8 000 nya stadsbor per år är mera än det bor folk i många kommuner i vårt land. Vi behöver ständigt nya lärare, barnskötare, proffs inom social- och hälsoservice, och många andra slags yrkesfolk.

En ny öppning inom personalpolitiken var den löneutvecklingsplan där man fattade beslut om löneförhöjningar för bland annat barntädgårdslärare, daghemsföreståndare, barnskötare och socialarbetare. Ett av syftena med löneutvecklingsplanen är att säkra tillgången på kunnig arbetskraft.

I fjol kunde stadsborna med hjälp av så kallad delaktig budgetering allt aktivare delta i stadens planering och byggande. Det är ett nytt sätt att jobba ihop med invånarna. Men även åt stadens personal vill vi ge en aktivare roll. Vi startade ett projekt för att få de anställda att känna sig delaktiga och vara med och utveckla det egna arbetet och förbättra ledarskapet.

Staden har som mål att vara en enhetlig organisation. Det är meningen att de anställda ska känna att de jobbar för staden snarare än någon enskild sektor eller enhet.

Målet är att få alla med och utveckla det egna arbetet och förbättra ledarskapet.

Det var åt det hållet vi gick under året, men i framtiden ska enhetligheten märkas ännu tydligare – även för invånarna och dem som besöker staden. Detta har också betonats med ett enhetligt visuellt uttryck.

Till de synliga exemplen på stora gemensamma ansträngningar år 2018 hörde toppmötet mellan Ryssland och Förenta Staterna i Helsingfors, liksom också att Ode blev färdigt. För bägge behövdes det nära och omfattande samarbete. Vi lyckades bra som enhetlig stad.

Att vi är på rätt väg i byggandet av världens bäst fungerande stad vet vi när de som anlitar vår service märker att saker och ting fungerar och att de får positivare erfarenheter. Det finns ingen rankinglista över världens bäst fungerande städer, utan vi når toppen via stadsbornas erfarenheter.

I dessa snabba förändringar har vardagen för vår personal säkert varit besvärlig ibland, men vi kan vara stolta över vårt arbete och dess resultat. Vem vet, kanske är vi världens bäst fungerande stad redan nu?

Sami Sarvilinna
kanslichef



37 656 anställda, 1197 yrkesbeteckningar

Social- och hälsovården ger flest jobb.

**Social-
handledare**
721

**Kontors-
sekreterare**
452

**Skol-
gångs-
biträden**
398

**Mat-
service-
ansvariga**
416

**Grundskole-
lektor**
682

Lektor
367

Hälsovårdare
896

Barnträdgårdslärare
1853

Närvårdare
3090

**Primär-
skötare**
531

**Spår-
vagns-
förare**
422

**Kost-
service-
arbetare**
381



Mitt arbete är viktigt

Alexandra Erlund har varit i stadens tjänst allt sedan augusti 2015. Numera verkar hon som socialhandledare för banfamiljer inom den svenskspråkiga servicen. Innan det jobbade hon som barnträdgårdslärare vid ett svenskspråkigt daghem.

Erlund beskriver sina arbetsdagar som mycket omväxlande. Den gemensamma nämnaren är stödet och handledningen åt barnfamiljerna i olika vardagsutmaningar och -situationer.

– Det handlar om att ge stöd i ett tidigt skede, och under en arbetsdag kan det bli både hembesök och ledning av grupper, berättar Erlund

Hon upplever sitt jobb som viktigt. Bäst känns det när familjerna tackar för hjälpen och berättar att vardagsbekymren lättat.

I praktiken kan det till exempel innebära att bebisen sover bättre eller att vardagen med ett barn i trotsåldern blivit lättare. Det känns fint att märka att föräldrarna börjat orka och må bättre.

Våren 2019 börjar Erlund jobba vid Berghälls familjecenter, och redan i fjol började man i god tid diskutera centrets nya verksamhetssätt.

– Det kan tänkas att det tar sin lilla tid att vänja sig vid de nya arbetssätten, men på det hela taget är jag ivrig inför flytten.

**Social-
arbetare**
607

Klasslärare
1528

**Hälso-
central-
läkare**
415

Skötare
388

Handledare
1209

Sjukskötare
2 260

Barnskötare
3 263

**Timlärare i
huvudsyssla**
924

Att jobba är att lära nytt

Vi äger alla vår egen arbetskarriär. Denna viktiga insikt bär också i sig budskapet att var och en under sin arbetskarriär behöver fundera på hur och med vad man vill jobba.

Stadsstrategin betonar förändring i verksamhetskulturen, och det inverkar också på personalpolitiken. Arbetslivet förändras, och det gör också klienternas behov – och arbetssätten.

I vår värld av idag avses med arbetskarriär att man utvidgar och fördjupar sitt kunnande. Att jobba är att lära nytt. Att utvecklas i sin karriär betyder inte bara man kommer högre upp i organisationen.

Staden har i många olika program svarat på behovet att utveckla det egna kunnandet. Man kan fundera på sin egen karriär till exempel inom webbcoachningen *Minun urani* (min karriär) och en webbkurs om karriärformande. De hjälper en att se sina egna starka sidor, karriärankaren, och att forma sina kommande karriärplaner.

Då man planerar sin karriär är det väsentliga att man gör alternativa planer och provar – i liten skala – nya saker, eller till exempel får idéer genom att prata med andra.

Som en ny stödform har man också provat att utbilda en grupp bestående av chefer och sakkunniga till karriärcoachar. Stödet blev snabbt mycket populärt.

Om karriärplanering påminns de anställda även på resultat- och utvecklingssamtalens kort, varav ett handlar om karriär.

Frågan ”Vad ska jag bli när jag blir stor?” har dryftats också vid en workshop för karriärutformning, där deltagarna under sammanlagt drygt två dagar kunnat fördjupa sig i sin egen arbetsprofil.

En av deltagarna i workshopen var **Tero Lahti**. Han arbetar inom den externa informeringen vid Stadskansliet, med frågor kring digitalisering och områdesbyggeskommunikation samt statistik och forskning.

Lahti upplever sig som privilegierad och tackar sin arbetsgivare för att han vid workshopparna kunde koncentrera sig på det egna arbetet och precisera sina tankar: Hurdan är den arbetsprofil jag bäst skulle trivas med? Under vilka omständigheter skulle den bäst kunna bli verklighet? Var skulle jag vilja vara om fem år?

I vardagstrallen på jobbet har man inte tid att stanna upp och känna in vad man egentligen vill och vad man upplever betydelsefullt.

– Att på det här viset kunna fundera och reflektera hjälpte mig hitta mitt eget jobb-jag och att se vägar att nå målen.

Lahti berättar att han under workshopen fått en aha-upplevelse och förstått vilka slags uppgifter det lönar sig för honom att söka sig till. Rutiner är kanske inte riktigt hans grej, snarare skulle han gärna vara med och utveckla nytt.

Kommentarerna om workshopen var mycket positiva. Bland de nöjda fanns också **Jenni Ahtiainen** från Högholmens djurgårds stiftelse och **Taina Markkanen** från Ekonomi-förvaltningstjänsten (Talpa). De tyckte var och en skulle ha nytta av att fundera på sin karriär.

Tero Lahti, Jenni Ahtiainen och Taina Markkanen tog workshopen för karriärutformning och var nöjda över att ha fått fundera på utveckling i det egna arbetet och på karriärmöjligheter.



Många sätt att utveckla ledarskapet

Stadens senaste strategi lägger tonvikt på att förbättra ledarskapet. Ett exempel på utbildning för ledarskap och chefsarbete är OVI-coachningarna, som stöder nyblivna chefer.

Skulle jag vilja avancera till chefsjobb? Detta är en central fråga inom OVI-coachningarna, som staden ordnat i fem år redan.

Coachningen OVI tar nästan ett helt år. Det blir sammanlagt tio så kallade närdagar (*lähipäiviä*), och dessemellan gör man förhandsläxor. En del av programmet är mentorskap och frivillig gruppcoachning.

Under utbildningen får man mångsidig kunskap om ledarskap och om stadens organisation. Deltagarna får bekanta sig närmare med bland annat stadsstrategi, information och kommunikation och arbetshälsa. Som experter hörs både sakkunniga från staden och kända utomstående yrkesmänningar. Utbildningsdeltagarna väljer själva en mentor som de fördjupar sig i temat chefskap med.

Under programmet funderar man på vad det innebär i praktiken att ens roll och yrkesidentitet ändras från sakkunnig till chef.

OVI-utbildningarna har blivit mycket populära. Man kan komma med i dem genom att först ta upp saken med sin egen chef, men lika bra kan det vara chefen som märker någons potential och uppmanar dem att söka till coachningen.

Redan då vi planerar programmet ser vi till att de metoder som används lockar till delaktighet. Man jobbar i grupp, och ett visst element av lagspel finns med.

Analys av egna styrkor och begränsningar

År 2018 var det sammanlagt 24 personer som deltog i coachningen, bland dem **Riikka Henriksson** från Stadskansliet, **Matti Aukia** från Social- och hälsovårdssektorn, och **Kirsi Rantama** från Stadsmiljösektorn.

För Aukia kom utbildningen som på beställning, för han skulle inleda året 2019 som förman. Rantama började helt oförhappandes vikariera sin chef redan under utbildningen.

Henriksson berättar för sin del att kursen stärkte hennes uppfattning att chefskap allt som allt är mycket intressant. Men hon funderar ännu om hon faktiskt också är intresserad av chefsjobb.

– Utbildningen har framför allt varit en resa i en själv och det egna jaget. Man har kunnat reda ut sina egna styrkor och begränsningar, säger Riikka.

Särskilt givande tyckte alla tre att mentorskapet och arbetet i små grupper varit. Och visst behövdes det ju kunskaper, och sådana fick man lätt av de sakkunniga.



Under sin OVI-coachning fick Matti Aukia, Riikka Henriksson och Kirsi Rantama samlad kunskap om stadsorganisationen och om ledarskap. Vid den sista träffen utdelades betyg åt deltagarna.

Utbildningar för ledarskap och chefer

– stöd för gott ledarskap

- OVI-coachningen för potentiella chefer: att lära sig närmaste-chef-arbete och chefskap
- Webbkursen Den goda chefens ABC: utvecklande av närmaste-chef-arbetet, behärskande av metoderna inom chefsarbete
- Start för chefsarbete: stärkande av chefsfärdigheter och utvecklande av kunnandet i personalärenden
- Yrkesexamen LAT för närmaste chefer samt *Oiva Valmentaja*: utvecklande av närmaste-chef-arbetet, behärskande av metoderna inom chefsarbete
- *Oiva Treeni*: utvecklande av närmaste-chef-arbetet inom alla delområden
- Individuell och gruppcoachning för ledningen: mellanchefer och lägre chefer
- Specialyrkesexamen i ledarskap *Oiva JET*: utvecklande av styrning och ledarskap, hantering av redskap och metoder för ledarskap
- Coachningen *IT Leadership*: informationsförvaltningscheferna och ICT-utvecklingscheferna
- Utvecklingsprogram för HR-cheferna: personalchefer och andra chefer
- EMBA: förändringsstyrning i en framtida stad, och framtidens ledares karriärutveckling
- Träffar kring aktuella teman

HR:s roll förstärks

Förändringarna i arbetets natur är en utmaning för HR-strukturerna och för samarbetsformerna. Ledningen har äskat en centralare roll för HR bland annat då det gäller att utveckla belöningssystemen och främja karriärutveckling, mångfald, jämlikhet och jämställdhet. I dessa avseenden har HR blivit en viktig stöttepelare och partner för ledningen.

I augusti inleddes programmet *HR Stadi 2020*, vars syfte är att utveckla HR-ledningens och -experternas färdigheter, och att skapa ett gemensamt fungerande nätverk för yrkesmänniskorna inom personalväsendet.

Förutom att nätverket haft gemensamma träffar har det i programmet ingått att man bekantat sig med hur andra organisationer

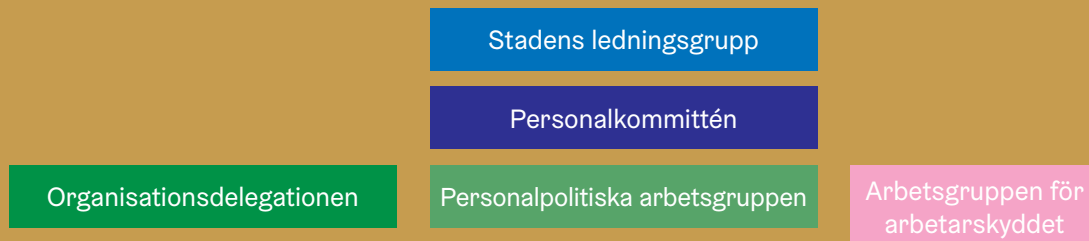
än staden gjort. Likaså ingår projektarbeten i syfte att även i övrigt främja de temaområden som utvecklas inom stadens sektorer.

I programmet deltar sammanlagt ett hundratal personer, och det pågår åtminstone fram till slutet av 2019.

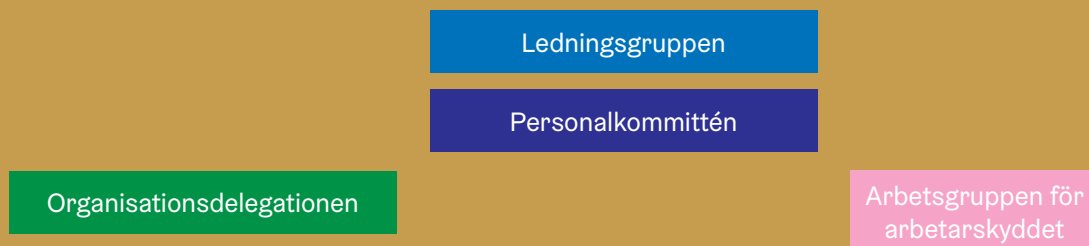
Vårt nätverk fungerar som dels möjliggörare, dels partner, i och med att vi tar fram optimal personal- och klienterfarenhet i världens bäst fungerande och bäst digitaliseringsstämmande stad.

Samarbetssystemets uppbyggnad

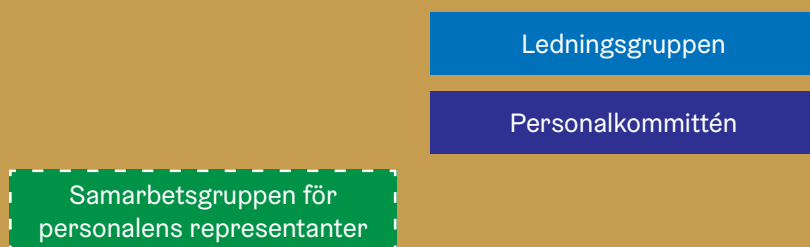
Hela stadsorganisationen



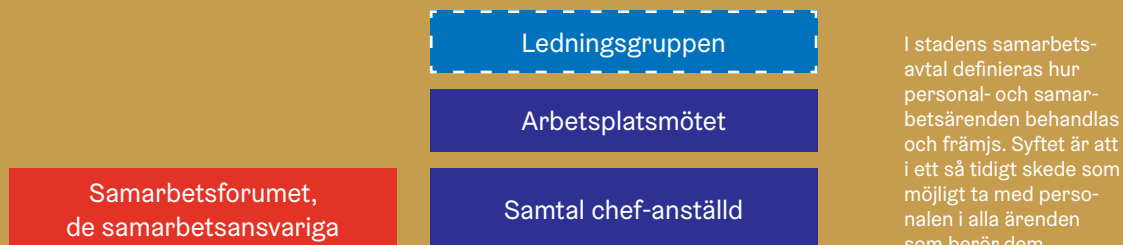
Sektorerna



Servicehelheterna



Servicen



I stadens samarbetsavtal definieras hur personal- och samarbetsärenden behandlas och främjs. Syftet är att i ett så tidigt skede som möjligt ta med personalen i alla ärenden som berör dem.



Personalen har delaktiggjorts bland annat med hjälp av spel. Bilden visar anställda vid Stadsmiljösektorn.

Aktivt utvecklande av det egna arbetet

En färsk enkät visade att personalen allt mer vill delta i och påverka utvecklandet av det egna arbetet

Vår målsättning är att personalen allt aktivare deltar i utvecklandet av sitt eget arbete och i att förbättra ledarskapet. Vi försöker uppnå den bland annat med hjälp av ett projekt vid namn *Henkilöstön aktiivinen osallistaminen toimintakulttuurin ja palvelujen kehittämiseen* (för aktivt delaktiggörande av personalen i utvecklandet av arbetskulturen och servicen) som pågår hela strategiperioden.

En arbetsgrupp utnämnd för projektet kartlade med hjälp av en webbenkät personalens upplevelser av deltagandet i utvecklandet av det egna arbetet och arbetsenheten och i beredandet av förändringar.

Enkäten besvarades av över 3 000 stadsanställda. Av resultaten, bland annat över 5 000 fritt formulerade svar, framgick att personalen vill delta och påverka sitt eget arbete mera än man gör idag.

Över 60 procent av svararna upplever att de redan deltar mycket eller ganska aktivt i utvecklandet av den egna arbetsgemenska-

pen. Över hälften skulle gärna delta mera omfattande i utvecklandet av organisationens och dess gemensamma arbetssätt.

E-plattformar som grund

Vi bearbetade våra rön från enkäten tillsammans med personal från stadens sektorer och affärsverk i workshopar med hjälp av så kallad tjänstedesign. Vi valde också för vidareutveckling ut de centrala idéer som skulle förverkligas. En av dem var att utveckla och ta i bruk e-plattformar som stöder delaktighet.

Utvecklandet av e-plattformar kom igång med planeringen av personalens idésmedja *Ideapaahtimo* (Idérosteriet). Smedjan tas i bruk år 2019 i syfte att aktivera hela personalen att kläcka utvecklande idéer. Dessutom utvecklar vi rutinträffarna, såsom utvecklingsdagarna och mötena inom arbetsgemenskaperna.

Delaktiggörandet och påverkandet av det egna arbetet främjs enligt svararna av bland annat att man får stöd från den egna chefen, att stämningen på jobbet är utvecklingssporrande och att man får tillräckligt med tid.

I många svar föreslogs en heltäckande planering av personaldelaktiggörandet där man skulle beakta bland annat att målsättningarna är klara och rediga, och peka på de saker som man i praktiken kan inverka på. Dessutom borde man begrunda olika påverkningsmöjligheter och ha en förutseende tidtabell.

Av avgörande betydelse är enligt svaren att den högsta ledningen beaktar personalens åsikter i beslutsfattningsskedet. Dessutom bör den högsta ledningen tillåta en öppen dialog och avvikande åsikter.

Enligt svararna är det cheferna som möjliggör deltagande och påverkande.

ARBETSFÖRMÅGA

God arbets-
förmåga
stöder
vardags-
orken

Det lönar sig att stöda och stärka arbetsförmågan mångsidigt innan krafterna tryter.

Inom stadens arbetsförmågecoachning har man nått så goda resultat att de väckt beundran till och med utomlands. **Miira Korjonen**, arbetsförmågecoach vid Företagshälsan Helsingfors, berättar att kollegorna, när coachningen och resultaten presenterades vid ICOH-konferensen (International Commission on Occupational Health) i Dublin sommaren 2018, var imponerade: Verkligt smarta program ni har! Och vilka inbesparingar då man inser att förebygga problemen!

Arbetsförmågecoachningen inriktas på stadens hela personal. Man söker till dem till exempel via företagshälsovården i det skedet då man märker att ens egen ork börjat minska.

Daghemsföreståndare **Anu Sauso-Fjäder** på daghemmet Nestori märkte för ett tag

sedan att de allt snabbare förändringarna började ta på krafterna.

– Jag undrade hur jag skulle orka hänga med i svängarna. Jag märkte att jag började tröttna fast jag är i god fysisk form.

För femton år sedan deltog Sauso-Fjäder i en coachning ordnad av staden under benämningen *kuntoremontti* (konditionsuppbyggande verksamhet) och fick upp ögonen för aktiv motionering. Det var en god erfarenhet. Nu ville hon få stöd i sin förmåga att stanna upp, prioritera och vara närvarande.

– Då man jobbar med barn måste man kunna vara här och nu, helt närvarande.

Hon berättar att hon vid arbetsförmågecoachningen Voimat haltuun (övers. ungefär: få tag på krafterna) fått nya redskap och dessutom stöd av kollegor för att orka bättre i jobbet.

– Det har varit viktigt att märka att man inte är ensam. I vår grupp sökte vi konkreta lösningar på olika vardagssituationer, som många gånger är ganska likadana oavsett vad man jobbar med och inom vilken stadssektor.

Sauso-Fjäder tackar sin arbetsgivare för att man med sådan här coachning varligt hjälper folk framåt.

– Coachningen blir mycket billigare än om folk bränner ut sig. Själv har jag orkat hela min långa karriär, fast det emellanåt varit jobbigt.

Även **Johanna Berlin**, lärare vid Drumsö lågstadieskola, har goda erfarenheter. Hon har deltagit i den allmänna arbetsförmågecoachningen inom *Voimat haltuun*. Berlin upplever att hennes jobb är ytterst viktigt och att hon har ett kall där det är ens plikt att hålla sig i form. En lärare är en förebild för eleverna.

Kamratstöd från kollegor är mycket viktigt, och många grupper har till exempel bildat en Whatsappgrupp där man håller kontakt också efter coachningen.

– I barngrupper blir det olika slag problemsituationer, och massor av känslor. Mitt i allt det här måste man kunna stanna upp och analysera sitt eget jobb.

Berlin vill inte att hennes värdefulla arbete bara ska handla om rutin och att klara av. För att hindra det måste man regelbundet fundera över sina egna värderingar.

En lärare jobbar sist och slutligen ganska ensam. Under coachningen har Berlin bland annat velat fundera på hur det vore möjligt att befrämja samarbete och närma sig kollegor konstruktivt och lösningssinriktat.

– Jag har också funderat på hur man på olika sätt kunde dra nytta av mina erfarenheter och föra dem vidare.

Koppla av och få krafter

Miira Korjonen berättar att en viktig röd tråd inom arbetsförmågecoachningen är att erbjuda både rekreation och konkreta redskap för ork i vardagen. Inom coachningen tränar man bland annat stresshantering, mikroavbrott, känsloreglering, chef-underordnad-relationer och distanstagning till saker som det inte är värt att bekymra sig över.

För många gör det också gott att syna sin egen inställning, för det lönar sig inte att ta allting personligt. Också levnadsvanorna är något man bör titta på: vad det till exempel innebär om man hela tiden sover för lite eller dåligt, och vad man kan göra åt saken.

– Vi minns eller begriper inte alltid att det är var och en av oss som själv bär ansvaret för sin välmåga, påpekar Korjonen.

En del deltagare vill fundera på om jobbro-tation skulle göra gott eller om man efter en lång arbetskarriär till exempel kunde pröva på förkortad arbetstid.

Coachningen tar allt som allt ett år, och i året ingår en rehabiliteringsperiod och fyra gemensamma träffar. Kommentarer har varit berömmade. Före coachningen brukar deltagarna beskriva sin arbetsförmåga med en fyra eller femma på skalan 0–10. Då coachningen tar slut kommer man ofta upp till en nia eller tia.

1200 fick coachning

De välmåge- och arbetsförmågecoachningar som planerats blev av nästan hundra procentigt. Sammanlagt 1200 personer fick stöd med att utveckla och upprätthålla sin arbetshälsa.

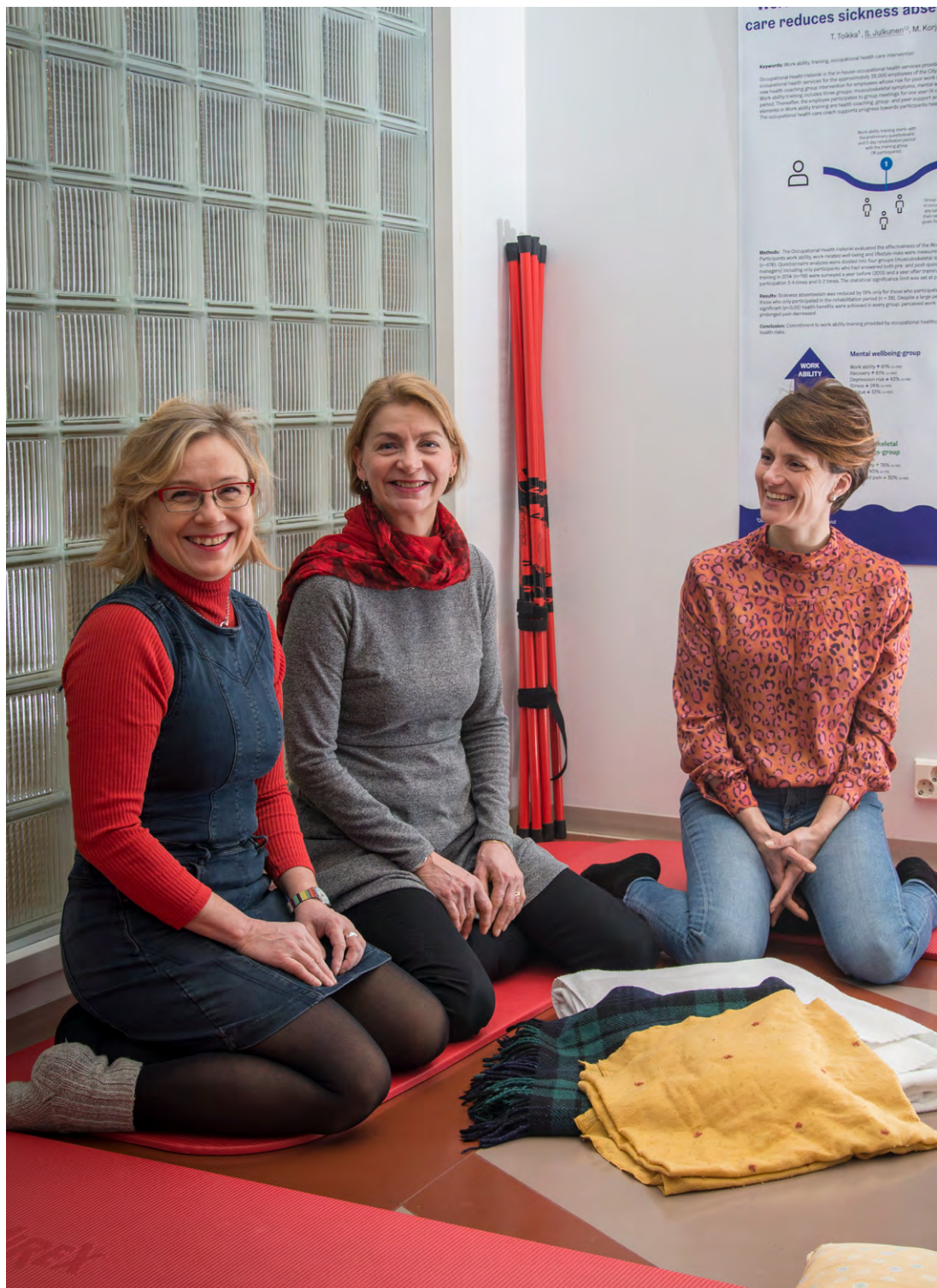
Hälsocoachningarna och därtill anknutna fjärrcoachningar som inleddes under rehabiliteringsperioden åstadkom förändringar i deltagarnas levnadsvanor.

Erfarenheterna av arbetsförmågecoachningen var på det hela taget positiva. Deltagarnas upplevda arbetsförmåga förbättrades under arbetsförmågecoachningen och dess uppföljningscoachning.

Stöd åt chefer i ledning av arbetsförmågan

För alla sektorer och affärsverk utsågs en HR-expert för att stöda cheferna i ledningen av arbetsförmågan. Syftet med förändringen är att betona förutseende arbetsförmågecoachning.

Vårt system för stöd åt personer med partiell arbetsförmåga omfattar ett brett urval tjänster, lösningar och förmåner som stöder arbetsförmåga och sysselsättning. Men det är en splittrad helhet, och koordinering har delvis varit bristande. Tidigare betonade den centraliserade karriärhandledningen en



Arbetsförmågecoach Miira Korjonen vid Företagshälsa Helsingfors är glad över kommentarerna om coachningen. Anu Sauso-Fjäder och Johanna Berlin är nöjda med coachningen, i synnerhet kamratstödet från kollegor.

individuell handledning snarare än stöd och rådgivning för chefer.

Till åliggandena för de HR-experter som verkade som arbetsförmågecoacher hörde i synnerhet att vara ett stöd för chefer i ärenden som gällde arbetsförmågeledning och att stöda och vägleda individers arbetsförmåga. Det gemensamma nätverket mellan de HR-experter som fungerat inom uppdraget har kommit bra igång och hunnit etablera sig. Under året sammankom arbetsförmågecoacherna tio gånger.

Stadens sektorer och affärsverk har märkt hur viktigt det arbete som de arbetsförmågecoachande HR-experterna utför är med tanke på förutseende arbetsförmågestyrning. Syftet är att ytterligare stärka samarbetet mellan arbetsförmågecoacherna över sektorgränserna och stärka coachernas kunskande och funktion som stöd för cheferna.

Praxisen med ersättande arbete utvidgades

Vi förberedde oss på att ta i bruk något vi kallar ersättande arbete. Ett strategiskt mål för Helsingfors stad är att främja personallens arbetsförmåga och minska sjukfrånvaron. Genom att satsa på det ersättande arbetet minskas behovet av sjukfrånvaro och sänks tröskeln att gå på jobb igen. Detta förebygger nedsatt arbetsförmåga.

Det ersättande arbetet är ett förstahandsalternativ till sjukskrivning då vederbörande ännu är i stånd att arbeta. Det kan sättas in i ett läge där vederbörande tillfälligt är ur stånd att göra sitt arbete på grund av sjukdom, dess symptom eller olycksfall, men kan utföra sina arbetsuppgifter i modifierad form.

Arrangemanget med ersättande arbete utgår från ett samtal mellan anställd och chef och att det finns ett lämpligt tillfälle. Chefen och den anställda avtalar sinsemellan om det ersättande arbetet och hur det ska gå till i praktiken.

Då företagshälsovården bedömer eventuell sjukskrivning övervägs alltid möjligheten till ersättande arbete.

Modellen med ersättande arbete utvidgades också till situationer där sjukskrivningen ännu inte börjat och till lägen där det är till stöd då sjukskrivna återgår till arbetet.

Modellen tas stegvis i bruk innan utgången av år 2020. Stödmaterial kring temat har tagits fram för arbetsgemenskaperna.

Ersättande arbete kan ordnas i lägen där man tillfälligt inte kan utföra sitt eget arbete tillfyllest, men nog i modifierad form.



Coachning för nya arbetsuppgifter

- Vi ordnade karriärcoachning i grupp för personer som på grund av sitt hälsotillstånd behöver en ny arbetsuppgift. Coachningen på våren gavs av personalavdelningen vid Stadskansliet.
- Karriärcoachningen var processartad, och den tog sammanlagt tre dagar med omkring en veckas mellanrum.
- Syftet med coachningen var att motivera och aktivera dem som behöver ny arbetsuppgift att planera sin egen framtid.
- I coachningen ingick bland annat temana att möta förändring, att leva i förändring, självkännedom och eget kunnande, att göra upp en arbetsansökan, övning i arbetsintervjuer samt att kunna använda olika kanaler för att söka jobb.
- Av de fyra grupper som planerades för våren blev tre av, medan en inställdes på grund av alltför få deltagare.
- Under våren deltog sammanlagt 40 anställda i coachningarna. De kom från stadens samtliga sektorer och från HST, Stara och Servicecentralen. Med i ordnandet av höstens coachningar var yrkes- och vuxeninstitutet *Stadin ammatti- ja aikuisopisto*.

Individuell karriärcoachning

- Om den anställda så önskade ordnade *Stadin ammatti- ja aikuisopisto* också individuell karriärcoachning.
- I dessa coachningar deltog sammanlagt 23 anställda från de olika stadssektorerna, Stara och Servicecentralen.

En bra arbetsgemenskap ger ork i förändringarna

Trots stigande krav och stress är det motiverande att arbeta för staden. Detta framgår av senaste Kunta10-undersökning.

Senast Helsingfors stad deltog i den riksomfattande enkäten Kunta10 var för två år sedan. Sedan dess har det hänt och skett mycket i stadsorganisationen, inte minst har man genomgått den största organisationsreformen i stadens historia.

Rönen från Kunta10 används för mätningen av personalens erfarenheter. 73,3 procent av svararna skulle åt sina vänner rekommendera Helsingfors stad som arbetsgivare. Trots att andelen är stor har den minskat klart sedan senaste mätning.

Rönen visar att det inom hela den kommunala sektorn kan skönjas ökande krav och stress i arbetet. I Helsingfors var svaren mycket likartade med svaren i andra kommuner: det blir stressigare och mera jobb. Över 43 procent av vår personal upplever att arbetsmängderna ökat mer än man klarar av. Samtidigt upplever 68 procent av svararna att de känner iver i sitt arbete, att de får energi av det och att de hänger sig åt det.

Allt meningsfullare

Samtidigt som arbetsmängden och stressen ökat upplever man ändå arbetet som mera meningsfullt än förr. De anställda är nöjda med utmaningsnivån, meningsfullheten och självständigheten.

Detta kan delvis bero på att man tycker att ledarskapet och chefsarbetet blivit bättre. I

och med att kraven och stressen ökar betonas arbetsgemenskapernas och de närmaste chefernas betydelse. Trots det upplever 43,5 procent att de saknar möjligheter att påverka förändringarna i sitt arbete, och bara 35 procent tycker att förändringarna i arbetet varit positiva. Även upplevd behärskning av det egna jobbet har minskat något.

I synnerhet har stödet från de närmaste cheferna ökat. Dessas och hela organisationens verksamhet upplevs också som rättvisare än tidigare. Rentav 71,6 procent av svararna upplever att cheferna uppmuntrar dem till att utveckla det egna kunnandet. Cheferna agerar på ett uppmuntrande sätt för att öka både samarbete och självständigt arbete. Också arbetsgemenskaperna stöder chefsarbetet lite mer nu än förr.

Chefernas arbete har betydelse, i och med att nästan hälften (49,1 %) av svararna uppger att de ofta måste grunna på etiskt betungande situationer.

En bra arbetsgemenskap gör det också lättare att orka. Arbetsgemenskaperna har bättre samarbetsförmåga och är innovativare än förr, och dessutom har nöjdheten med atmosfären och gemenskapskänslan på arbetsplatsen ökat. Socialt kapital skyddar arbetshälsan i förändringssituationer.

Mobbning får inte tolereras

Samtidigt som svararna berättar att atmosfären i arbetsgemenskaperna förbättrats förekommer där ändå mera mobbning och diskriminering än förr. Drygt 11 procent av svararna uppger att de upplevt mobbning eller diskriminering i föl. Diskriminering upplevde man i huvudsak för sina åsikter, men också på grund av ställning, ålder och kön.



Laura Norris och Kari Lämsä, servicechefer på Ode, har varit med i ett projekt där man skapar verktyg för förebyggande och hantering av våldssituationer.

5,8 procent av svararna uppger att de vid klientkontakter råkat ut för sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna. Dessutom uppger 0,8 procent att de utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, och 0,2 procent att de utsatts för trakasserier både i sina arbetsuppgifter och på arbetsplatsen.

Mest är det under 30-åringarna som utsatts för sexuella trakasserier. De som utsatts är oftare kvinnor än män och sysselsatta inom vård och omsorg som läkare, socialarbetare eller speciallärare. Av alla dem som upplevt trakasserier har 36,8 procent talat om det för sin chef.

Trakasserier skall inte tolereras. Proceduren är klar: det är viktigt att alla fall behandlas, och klientfallen skall antecknats i arbetarskyddsprogrammet *Työsuojelupakki*. I arbetsgemenskaperna är det bra att tillsammans dryfta hur dylika klientsituationer ska skötas så att de inte upprepas.

Om man upplever sexuella trakasserier på arbetsplatsen ska man tala om det för sin chef. Men ibland är det lättare att tala med

någon som inte hör till arbetsgemenskapen. Därför utbildar vi kontaktpersoner för trakasserade. Dem kan man kontakta i situationer då man inte kan tala om saken för sin egen chef.

I guiden *Sopuisasti Stadissa*, som utkom i början av år 2019, finns klara instruktioner för hur man ska ta itu med mobbning och trakasserier.

Gemensamma modeller mot klientvåld

Nästan hälften (45,7 %) av enkätsvararna hade upplevt våld från klienternas sida under de senaste 12 månaderna. Av dem hade 13 procent utsatts för våld eller hot minst en gång i veckan, kvinnorna lite oftare än männen. Våldet är i huvudsak psykiskt, och dessutom förekommer det att klienter kastar saker, slår eller sparkar.

Det är främst de som jobbar med barn och unga som upplever klientvåld. Minst en gång i veckan upplevs våldsamma eller hotfulla situationer av 41,6 procent bland speciallärarna, 46,3 procent bland skolgångsbiträdena och 23,2 procent bland barnskötarna.

Även de anställda inom social- och hälsovården upplever mera klientvåld än andra. Av närvårdarna och skötarna har 28,4 procent upplevt våld åtminstone en gång i veckan. Även chaufförer och förare upplever ofta våld. 58,6 procent av dem uppger att de råkat ut för våldssituationer under de senaste 12 månaderna.

Modeller för att hantera hot- och våldssituationer utvecklas genom samarbete. Identifiering och förebyggande samt tillgång till stöd säkras. I de yrken där dessa problem förekommer tryggas att personalen har tillräckligt kunnande för att hantera svåra klientsituationer. Det behövs alltså mera utbildning.

Mera stöd åt dem som är i början av karriären

Om vi tittar på de unga bland enkätsvararna framstår arbetslivet som desto mer betungande. Av under 30-åringarna berättar nästan hälften (48,2 %) att arbetsmängderna ökat över smärtgränsen. En majoritet (63,6 %) av de unga uppger sig ha upplevt hot- eller våldssituationer, en fjärdedel av dem varje vecka. Klientvåld är klart vanligare bland unga än bland andra anställda.

De ungas erfarenheter har kommit fram redan vid tidigare Kunta10-forskning och vid *Helsinki Health Study* och arbetshälsoenkäter. Därför har man inom stadens arbetshälsoprogram beslutit beakta de unga som en egen specialgrupp. Planering av stödåtgärder har redan inletts.

Dessutom kommer det till exempel vid välmåge- och arbetsförmågecoachningarna våren 2019 att finnas två grupper avsedda i synnerhet för under 35-åringar.

Kunta10 i korthet

Kunta10 är en riksomfattande återkommande undersökning om arbetsliv och arbetshälsa som vartannat år görs av Arbetshälsoinstitutet och där Helsingfors och tio andra kom-

Forskningsrönen är offentliga

Resultaten har lagts ut till påseende för hela personalen på Kunta10-portalen. Genomgången av resultaten är på chefernas ansvar. Vid genomgången är det viktigt att komma överens om i synnerhet hur välmågan främjas och upprätthålls i framtiden.

Såsom under tidigare år ges skraddarsytt stöd åt de arbetsgemenskaper som på basis av rönen från Kunta10 behöver särskilt stöd. Personalservicen, företagshälsan och Stadskansliets service finns som stöd i utvecklandet.

Antalen olycksfall i arbetet som förr

År 2018 skedde 2182 olycksfall i arbetet bland stadens anställda. Omkring vart tredje skedde på väg till eller från jobbet. Olycksfallen på arbetsplatsen minskade något sedan året innan (2017: 1468 st., 2018: 1413 st.), medan en klar ökning skedde i olycksfallen på väg till eller från jobbet (2017: 680 st., 2018: 769 st.).

Till de vanligaste olycksfallen hörde fall och halkningar. Även vid lyft och flyttningar samt vid klientvåld blev det många olycksfall.

Eget projekt för Ode

Vid centrumbiblioteket Ode inleddes tillsammans med Arbetshälsoinstitutet ett projekt med syftet att skapa redskap och modeller för förebyggande och hantering av hot- och våldssituationer.

Under projektet har man bland annat identifierat de vanligaste svåra klientsituationerna vid biblioteken och tillsammans dryftat hur man borde agera i dessa situationer. Odes personal har vid workshoppar varit med och utvecklat sin arbetstrygghet.

Vid utbildningar för personalen lärde man sig förebygga och hantera besvärliga klientsituationer med hjälp av interaktion. Projektet fortsätter år 2019, och rönen ska användas vid stadens arbetsplatser mera omfattande.

muner ingår. Vid senaste omgång besvarades den av 73 procent (23 560) av Helsingfors stads anställda.

Stadens arbetshälsoprogram

Stadens nya verksamhetsprogram för arbetshälsa (2018–2021) styr det utvecklande som gäller personalen. Programmet genomförs i samarbete med stadens sektorer, ämbetsverk och affärsverk. Arbetshälsoprogrammets målsättningar är:



**Vi leder
arbetsförmåga
med framsyn.**



**Vi förutser och
hanterar arbets-
trygghetsrisker.**



**Jag tar ansvar
för min
arbetshälsa.**



**Som chef
stärker jag mina
ledarskapsfärdig-
heter.**



**Tillsammans är
vi mer – vårt mål
är en fungerande
arbetsgemen-
skap med stor
mångfald.**



**Vi beaktar särskilt
dem som är i
början av sin
karriär eller som
berörs av olika
organisations-
ändringar.**

I vår verksamhet betonar vi åtgärderna kring arbetsförmåga och trygghet i arbetet. Stadens sektorer, ämbetsverk och affärsverk uppgör utgående från stadens program sina egna planer för arbetshälsa. Stadens arbetshälsoprogram inbegriper ett lagstadgat verksamhetsprogram för arbetarskydd. Efterlevnaden av såväl stadens program som sektorernas och affärsverkens planer följs av en expertpanel för arbetshälsa.

Personalens erfarenheter

73,3 %

skulle rekommendera sin arbetsgivare för sina vänner.



-7,8 %-enh.
sedan
2016

43,5 %  -0,1 %-enh.
sedan
2016

Inga möjligheter att påverka
förändringarna på jobbet

3,63/5  -0,01 %-enh.
sedan
2016

Behärskning av
arbetet

35 % samma
som
2016

Upplever förändringarna
på jobbet som positiva

3,75/5  +0,02 %-enh.
sedan
2016

I arbetsgemenskapen
finns det socialt kapital

50/100 samma
som
2016

Personalens nöjdhet med
ledarskapet/chefernas
arbete

3,15/5  +0,01 %-enh.
sedan
2016

Beslutsfattandet
upplevs som rättvist

6,4 %

Har själv upplevt
sexuell trakassering

1,9 %  +0,8 %-enh.
sedan
2016

Har själv upplevt
diskriminering p.g.a. kön

Mera aktivitet i vardagen

I samklang med stadens strategi uppmuntrar och stöder vi motion och rörlighet allt mer. Ett exempel på detta är Motions- och rörlighetsprogrammet, där bland annat motionering integreras i vardagen.

I stadens strategi fastslås att Helsingfors stad bygger upp samarbetsstrukturer för främjande av hälsa och välfärd och lyfter fram rörlighet och motion som ett pilotprojekt inom hälso- och välfärdsfrämjandet.

Välfärd och hälsa förebygger och minskar fattigdom, marginalisering och andra sociala men. Dessutom stöder de ett planmässigt avdelande av resurser och främjar invånarnas funktionsförmåga.

Syftet är därför att öka motionerande och rörlighet bland helsingforsbor av alla åldrar. Det sker bland annat med hjälp av Motions- och rörlighetsprogrammet.

Helsingfors stads personal uppmuntras i programmet att vara aktiva i vardagen och undvika för mycket sittande. Ett av de uttalade målen i programmet är att personalen rör på sig tillräckligt mycket med tanke på sin

hälsa och funktionsförmåga och att den tar pauser i sittandet.

Tanken är också att bygga in motionering i vardagssysslorna inom stadens sektorer. Motion gör det lättare att upprätthålla och utveckla arbetsförmågan.

Bland de åtgärder som planerats finns bland annat ett pausmotionsprogram för hela personalen, de nya formerna av motions-upplysning, verksamheten inom projektet *Liikkuva työpaikka* (övers. ung.: arbetsplats i rörelse) samt en tävling till stöd för den.

Från kettlebell till dans

Studiesekreterare **Airi Lappalainen** från yrkes- och vuxeninstitutet *Stadin ammatti- ja aikuisopisto* berättar att hon är lagspelare och gärna gympar i grupp. Hon deltar aktivt i stadens personalmotion och har också varit med på olika motionsjippon.

– Jag har regelbundet säsong efter säsong skaffat ett motionskort och ibland gått på timmarna nästan dagligen, berättar Lappalainen.

Hon har provat på grenar av alla de slag, hunnit med kettlebell (girja), olika slags stretching, och konventionellare gympa. Numera blir hon entusiastisk särskilt av dansanta övningar.

I skrivande stund är det en förestående bergsbestigningssemester som får henne att stå i. Man måste vara i trim!

Lappalainen är glad över att staden bjuder på så många möjligheter till motion. I 20 år minst har hon utnyttjat denna personalförmån.



Airi Lappalainen motionerar regelbundet och berömmar personalförmånerna, som ger många olika möjligheter till motion.

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron oförändrad

Sjukfrånvarorna hölls på fjolårsnivå inom stadsorganisationen som helhet, och färre anställda än de senaste åren gick i ålderspension.

Frånvaron på grund av sjukdom eller olycksfall har hållits på fjolårsnivå inom hela stadsorganisationen. Största enskilda kategorin, med 23 procent, är 1–3 dagars frånvarorna.

Sjuk, olycksfalls- eller rehabiliteringsfrånvaron har inom stadsorganisationen som helhet hållits på samma nivå (4,9 %) som i fjol. Rehabiliteringsfrånvaro omfattar också den coachning i arbetshälsa och arbetsförmåga som staden i förebyggande syfte ordnar för sin personal. Inte mindre än 1200 anställda deltog i coachningarna, och antalet rehabiliteringsdagar uppgick till 6 374.

För sjukfrånvarorna övergår man stegvis till en modell där anställda efter en diskussion med sin chef och med dennas lov vara borta från jobbet upp till en vecka. Till denna 5+2 modell övergick man inom hela Fortrans- och utbildningssektorn och en stor del av Social- och hälsovårdssektorn. Hela organisationen övergår till modellen inom loppet av år 2019.

Övergång till modellen minskar i regel de korta frånvarorna, men bland de instanser som hittills infört modellen kan någon sådan utveckling ännu inte skönjas.

Frånvaron på grund av nedsatt rörlighet minskade

Som helhet var antalet sjukfrånvarodagar utskrivna av stadens företagshälsovård på samma nivå de två föregående åren. Men andelen sjukfrånvaro på grund av sjukdomar i rörelseorganen var klart mindre än föregående år. Det har aldrig förut hänt att stadens företagshälsovård gjort flera sjukskrivningar på grund av mentala störningar än sjukdomar i rörelseorganen.

Färre anställda gick i ålderspension än de senaste åren. Trenden syns inom hela kommunsektorn, och orsaken är i huvudsak att pensionsåldern höjts.

Antalet anställda som fick rehabiliteringsstöd hölls på samma nivå, men antalet personer som gick i delinvalidpension minskade en smula.

Anställd och chef kan utan läkarintyg avtala om upp till en veckas sjukfrånvaro.

JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET

En arbetsplats där det är gott att vara

Jämställdhet och jämlikhet är viktiga värderingar i vårt arbete. Vi godkänner inte diskriminering eller trakasserier i någon som helst form. Detta är viktiga principer också i den jämställdhetsplan som vi berett.



Helsingfors stadsstrategi talar om att Helsingfors stad är en bra arbetsplats. I all vår verksamhet främjar vi jämställdhet och jämlikhet. Vi vill vara en första rangens arbetsplats, en sådan dit det känns gott att komma och där man gärna vill vara.

Som arbetsgivare förväntar vi oss att våra anställda bemöter sina arbetskamrater och klienter sakligt och respektfullt. Vi godkänner inte diskriminering eller trakasserier i någon som helst form.

Planerna för personalens jämställdhet resp. jämlikhet styr vårt arbete för jämställdhet och jämlikhet. Vi beredde en ny jämställdhetsplan. I dess uppgörande har det deltagit företrädare för personalorganisationerna, arbetarskyddsorganisationen, företagshälsövården, personalförvaltningen och ledningen samt medlemmar av stadens nätverk för sexuella och könsminoriteter. Även Helsingfors stads jämställdhetskommitté har kommenterat åtgärderna i planen.

Jämställdhetsplanen innehåller åtgärder för att öka jämställdheten mellan könen och att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller uttryckande av det egna könet. Där ingår gemensamt avtalade åtgärder inriktade på främjande av jämställd rekrytering, utveckling i arbete och karriär, avlöning och belöning, sammanjämkande av arbete och privatliv, arbetsgemenskaper som stöder jämställdhet i arbetslivet, ledarskap och chefsarbete samt lösningar, redskap och stöd som främjar jämställdhet.

Andelen kvinnor var 54,5 procent bland stadens chefer inklusive högsta ledningen inom stadens sektorer, ämbetsverk och affärsverk samt sektorernas tjänsters chefer inklusive enhetscheferna vid Stadskansliet.

**Vi förväntar oss att
alla har en saklig
och respektfull
inställning mot andra
människor.**

Barnen med till jobbet

Vi deltog med allt större pondus i den riksomfattande Barn med på jobbet-dagen. Stadens sektorer och affärsverk uppmuntrade sin personal att hörsamma uppmaningen.

Idén med dagen var att visa barn vad deras föräldrar riktigt gör där på jobbet och att ge föräldrarna möjlighet att, för en gångs skull, ta med barnen dit.

Nätverket Queer Stadi startade

De anställda hos staden som hör till sexuella och könsminoriteter har skapat ett eget nätverk, som började fungera våren 2018. Syftet med *Queer Stadi* är att dels uppmuntra dem som hör till minoriteter, dels bidra till att främja en allt jämställdare och jämlikare personalpolitik.

Stadens samtliga anställda ska kunna komma till jobbet sådana de är utan rädsla för att bli mobbade eller diskriminerade.

Vi har stött nätverkets etablering, och det har helt klart fått efterfrågan. Nätverket sammankom flera gånger under året, och redan till första träffen kom det mycket folk av olika åldrar och yrken, från stadens alla sektorer och affärsverk.

En internationell stad behöver en internationell personal

Vår personal är språkkunnig och kan ge bra service åt invånarna i en allt internationellare stad. Detta tryggar vi på många sätt.

Helsingfors blir snabbt allt internationellare. I början av år 2018 uppgick andelen helsingforsbor som hade utländsk härkomst till 15,5 procent av stadens befolkning. Av dem som hade utländsk bakgrund hade 82 procent fötts utomlands, och var således första generationens invandrare. 18 procent var födda i Finland, och var alltså andra generationens invandrare.

På olika sätt försöker vi trygga att staden har kunnig och språkkunnig personal som kan ge invånarna service av olika slag. Bland stadens anställda var andelen personer med annat modersmål än finska eller svenska 7,8 procent vid årets slut (7,5 ett år tidigare). Andelen är fortfarande störst inom Social- och hälsovårdssektorn (10,9 %).

Skolgång på finska

Vi stöder personalens kunskaper i finska för att ge dem möjlighet att utvecklas i karriären. Kraven på kunskaperna i finska varierar branschvis.

Inom Social- och hälsovårdssektorn har vi stött utbildningen i finska som andra språk, där ett trettiootal visstidsanställda och ca. 15 fast anställda deltog. Undervisningen ordnades av yrkes- och vuxeninstitutet *Stadin ammatti- ja aikuisopisto*.

Av Arbetshälsoinstitutet beställde vi en utredning om kunnandet och arbetsmarknadsläget bland dem som deltog i utbildningen i finska som andra språk. Deltagarna ansåg att bättre kunskaper i finska var en mycket viktig förutsättning för att deras eget kunnande och sysselsättningsläge ska kunna utvecklas. De hoppades att staden satsar på att utveckla kunnandet bland anställda med invandrabakgrund och stöder deras behörighet för olika arbetsuppgifter.

Utgående från utredningen utvidgades och vidareutvecklades utbildningen. Meningen är att den ska fortsätta.

Behörighet på ett smidigare sätt

I samklang med de strategiska målsättningarna gick vi med i ett projekt för att i Finland ta vara på medhavt kunnande. Projektet skapar karriärvägar som i Finland behöriggör sjukskötare från EU-EES-länderna och barnträdgårdslärare som utbildats utomlands.

Med i projektet är yrkeshögskolorna och Helsingfors universitet. Under dess gång piloteras behörighetsvägar för sjukskötare och barnträdgårdslärare och skapas en utbildningsmodell för stadens behov inom branscher med arbetskraftsbrist även i framtiden.



Turismen gör Helsingfors allt mer internationellt, och staden marknadsförs också aktivt.

Stöd även åt cheferna

Pluralistiska arbetsgemenskaper har stötts genom olika slags chefscoachningar. Cheferna har kunnat delta i en coachning i jämkning för chefer för arbetsgemenskaper med mångfald (*Sovittelun taitoja monimuotoisten työyhteisöjen esimiehille*).

Cheferna har haft möjlighet att i kamratgrupper fundera på chefsarbetet, och samtidigt dela med sig av god praxis. Deltagarna har kommit från stadens alla sektorer, och coachningarna har fått goda kommentarer av cheferna.

7,8 procent av stadens anställda hade ett annat modersmål än finska eller svenska.

Bästa tillämparen av digitalisering

Helsingfors stad har som mål att vara världens bäst fungerande och digitaliseringstillämpande stad.

Helsingfors stadsstrategi slår fast att staden ska öka sin personals förståelse av artificiell intelligens och annan teknologi som förändrar världen och av de möjligheter denna utveckling öppnar för staden. Strategin nämner också att staden för ledande tjänsteinnehavare och anställda inom centrala planeringsåligganden inleder skräddarsydd utbildning i artificiell intelligens och teknologi.

Digitaliseringen innebär i praktiken till exempel att staden i samarbete med invånarna utvecklar verkningsfulla och hinderfria tjänster med ett mänskligt ansikte. Våra processer är allt smidigare, apparaturen allt mer lättanvänd och informationen allt mer uppdaterad och lätt att tillämpa.

Ny arbetsgrupp och direktör

Detta ambitiösa mål främjs av en digital arbetsgrupp som leds av stadens nya digitaliseringschef **Mikko Rusama**.

Vi ökar systematiskt personalens kunskande i en föränderlig teknologi. För ledande tjänsteinnehavare har vi i enlighet med strategin ordnat utbildning och träffar kring dessa teman.

Under ledning av digitaliseringschefen hölls ett flertal digiworkshoppar för 50–70 personer, där vi tillsammans med chefer och sakkunniga från stadens sektorer sökte betoningar för stadens kommande digitaliseringsprogram. Även HR-processer och datasystem har utvecklats.

Projekten för HR-datasystemet

- Nytt rekryteringssystem, tas i bruk sommaren 2019
- Ledning av kunskande och utförande: inbegriper samtal för tidigt stöd, resultat- och utvecklingssamtal, samt processer för hantering av uppgifter om kunskande.
- Versionsuppdatering av informationssystemet för personalförvaltning, HR-basprocesser och löneräkning, tas i bruk i början av år 2020.
- Utveckla rapporteringen: personalrapporteringen förnyas så att den kan nyttja nya datainnehåll och -strukturer. Ett nytt dataförråd som byggs i bakgrunden underlättar kunskapsbaserat ledarskap till exempel genom att på ett nytt sätt kombinera data.
- Pilotprojekt inom analytik.
- I planen har också markerats att e-inläringen ska öka inom stadens utbildningsutbud och att HR-processerna och systemen vidareutvecklas.





Staden ordnar och är med i olika rekryteringsjippon. Vid en träff på Ode gav Pia Vaajakallio från ungdomsservicen *Ohjaamo* (övers. styrhytten/cockpiten) vägledning åt Aada Valtonen i hur man gör upp en CV.

Välkommen på jobb till oss!

Möten och samtal med nuvarande och blivande yrkespersoner är mycket viktiga för staden som arbetsgivare. Vi utvecklar aktivt vår arbetsgivarimage.

År 2018 uppgick de lediga arbetstillfällena vid staden till 4 612 ordinarie och 3 912 visstidsanställningar. Staden är en eftertraktad arbetsplats: för de ordinarie jobben inlämnade 51 300 ansökningar och för visstidsjobben 44 222.

Konkurrensen om kunnig arbetskraft hårdnar, och staden vill vara en bra arbetsgivare även framledes – också till ryktet. Denna utmaning har vi antagit både aktivt och pragmatiskt. Vi utvecklar vår arbetsgivarimage både vid Stadskansliet och inom stadens alla sektorer.

Ett gott exempel på hur aktiva sektorerna varit är barnskyddet, som har jobbat på att säkra tillgången på arbetstagare och på att få dem att hållas kvar. Ett konkret resultat av detta är till exempel modellen med personallambassadorer, där bland annat ambassadörer vid olika universitet ingår.

Vårt budskap syns på stan

Vi deltar aktivt i olika jippon för yrkespersoner och rekrytering. Helsinkirekry koordinerar de största gemensamma rekryterings- och läroinrättningsträffarna.

Stadens sektorer och affärsverk besöker dels gemensamma jippon, dels tiotals andra rekryteringsträffar för yrkespersoner inom relevanta yrken. Vid dem kan vi diskutera och berätta för deltagarna hur det är att jobba för staden och vilka slags arbetsuppgifter vi har att erbjuda för proffs och studerande inom olika branscher.

Vi informerar om arbetstillfällen på ställen där invånarna rör sig. I och med att Helsinkirekrys marknadsföring inriktats i synnerhet på kollektivtrafiken och på digitala och konventionella reklamtavlor ute på stan syns vår marknadsföring allt mera i gatubilden.

Kanslichef Sami Sarvilinna hälsade sommarjobbarna med ett personligt brev där han framhöll att Helsingfors vill vara världens bäst fungerande stad, en stad där man tillsammans gör saker som har betydelse, som möjliggör världens mest progressiva vardag, varje dag på året.

Betydelsefulla och ansvarsfulla sommarjobb

För sommarsäsongen, som pågår från maj till september, fick staden över 4000 sommarjobbare och -vikarier till hjälp. Flest unga sommarjobbare blev det för Social- och hälsovårdssektorn och för Kultur- och fritidssektorn.

Staden är med i kampanjen *Vastuullinen kesäduuni* för ansvar i sommarjobbet. I enlighet med kampanjens målsättningar eftersträvar staden att alla sommarjobbare ska få göra något betydelsefullt och få vägledning för det.

Enligt gammalt mönster ordnade vi två gånger en nybörjardag för nya stadsanställda, och sammanlagt deltog ca. 400 personer. Helsingfors presenterade olika slags aktiviteter, och vi bjöd in nykomlingarna till dem såsom ambassadörer för Helsingfors.



Frågor vi fått vid rekryteringsträffar

- Varför skulle jag söka just till er?
- My Finnish is not very good. Do you have something for me?
- Är staden en bra arbetsgivare?
- Vilka slags uppgifter skulle staden ha för mig?
- Kan man distansjobba för staden?

10 682

lediga arbetstillfällen under året (inkl. ordinarie, visstids- och sommaranställningar). Största antalen nyrekryteringar blir det för Social- och hälsovårdssektorn samt Fostrans- och utbildningssektorn. Deras andel av alla de lediga jobben var 76 procent.

4 117

sommarjobbare i stadens tjänst. Under 20 år gamla var 1270 av dem och under 18 år 987. Flest unga sommarjobbare togs det in för Social- och hälsovårdssektorn samt Kultur- och fritidssektorn. Dessutom fick staden 15 nordjobbare från den nordiska sommarjobbsförmedlingen.

57

civiltjänstgörare i stadens tjänst. De flesta (45) av dem jobbade inom Kultur- och fritidssektorn, där den vanligaste benämningen var biblioteksfunktionär (36). Civiltjänstgörarnas antal hölls på fjolårsnivå (58).

Verkningsfullhet tillsammans

Tillsammans gör vi verkningsfulla gärningar världen till fromma och för att skapa välfärd för framtiden. Det kräver systematiskt arbete, som i väsentlig grad också handlar om att skapa varumärken och bedriva aktiv informering.

Att staden har ett bra varumärke ökar klientnöjdheten och stärker en positiv arbetsgivarimage. Med vårt arbete för varumärket Helsingfors höjer vi lokalstoltheten och skapar en bild av ett gemensamt framtida Helsingfors.

En förhoppning är att Helsingfors varumärke och rykte ska locka företag och turister till Helsingfors. Men minst lika stor betydelse har stadens varumärke för den egna gemenskapen.

Stadskansliets marknadsföringsenhet uppmuntrar och coachar stadens anställda i att förena sina krafter i nätverket för Helsingforsambassadörer. Ambassadörsträffarna, som är öppna för alla, och de beställda varumärkesverkstäderna hjälper oss passa in i den stora bilden och att dela med oss av erfarenheter av ryktespromotion i vardagen.

Vid varumärkesverkstäderna är temat att i vårt eget arbete höja stadens rykte: hur bi-

drar jag till att de verkningsfulla gärningarna ökar och att verksamhetskulturen utvecklas.

Under året ordnade vi sammanlagt fem ambassadörsträffar och åtta varumärkesverkstäder. Sammanlagt deltog ca. 350 personer.

Kommunikation och informering allt viktigare

För att kunna vara världens bäst fungerande stad behöver vi högklassig och effektiv informering och kommunikation – även internet inom stadsorganisationen. Kommunicerandet har blivit – och blir – allt viktigare. Staden har allt mer interaktion med invånare, företag, sammanslutningar, media, resenärer, turister och andra som intresserar sig för staden.

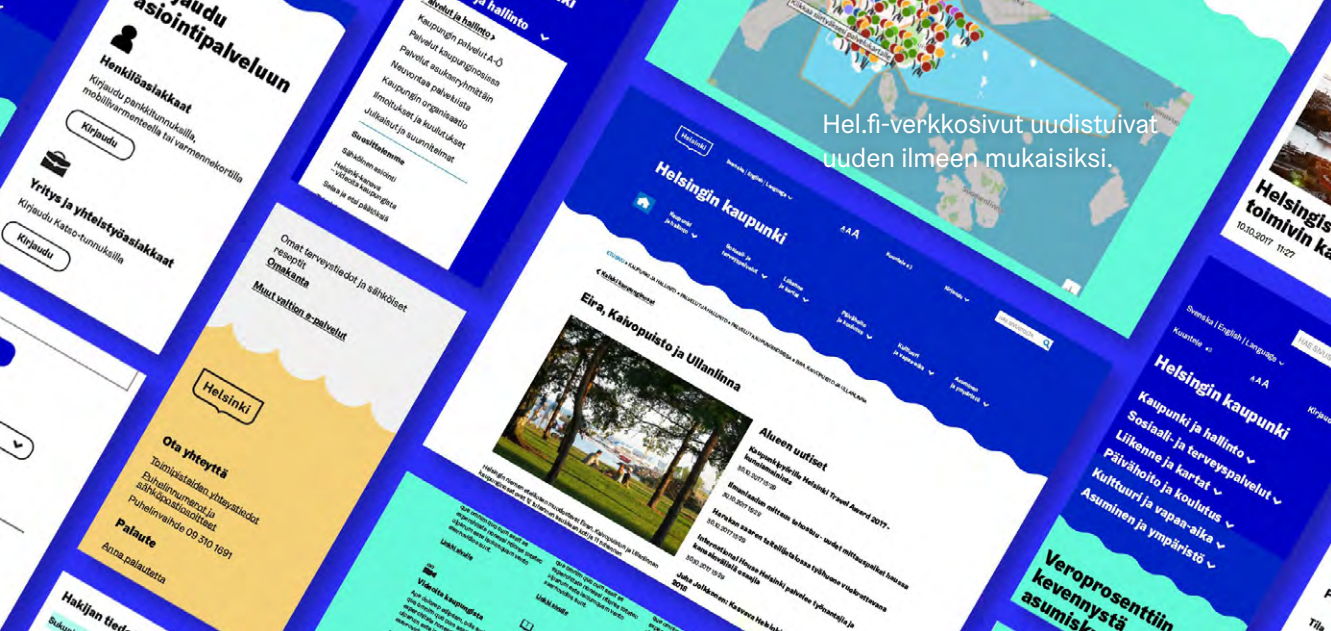
Således nämner också stadens strategi att staden satsar på information och kommunikation. Vi utvecklar vår informering allt mer systematiskt och utbildar och coachar personalen för aktiv dialog.

Kommunicerandet utvecklas hand i hand med stadens marknadsföring och varumärkesutveckling.

Ledarskapskommunikation och påverkande

På hösten inleddes en kommunicerings-coachningshelhet med webbkursen *Johtaja vaikuttajana* (dvs. chefen som påverkare), där man coachar personal allt från högsta ledningen till viktiga experter.

Deltagarna coachas bland annat i enhetliga huvudsignaler och i att fungera tillsammans med media och samarbetspartners – och i att uppträda. Inom coachingen går man också igenom ledarskapskommunikation kring påverkande.



Hel.fi-verkkosivut uudistuivat uuden ilmeen mukaisiksi.

Klar modell för kriskommunikation

Vi utvecklade vår kriskommunikation, och ordnade coaching om den på hösten. Inga hotbilder för staden är i sikte, men vi behöver en klar aktionsmodell för kommunikation vid kriser inte minst för att kommunikationsmiljön förändrats under denna vår tid av sociala media.

I kärntruppen för kriskommunikation ingår kommunikationsinstanserna vid Stadskansliet och stadens olika sektorer samt assistenter för Säkerhets- och beredskapsenheten och ledningen.

Inga hotbilder för staden är i sikte, men vi behöver en klar aktionsmodell för kommunikation vid kriser inte minst för att kommunikationsmiljön förändrats under denna vår tid av sociala media.

Stadskansliets kommunikationsavdelning genomgick förändringar

- Datateknik- och kommunikationsavdelningen omändrades i och med förvaltningsreformen till Kommunikationsavdelningen i början av juni. Dess nya organisation bereddes under slutet av året.
- Under året pågick arbetet på ett nytt visuellt yttre för stadens hemsidor hel.fi så de motsvarade stadens nya look. De huvudsakliga sidorna publicerades med sin nya look i slutet av november.
- Med hjälp av en läsarenkät utförd av firman Prior Oy utreddes hur verkkningsfull stadens invånartidning *Helsinki-info* var. Enkäten var en del av grunden för konceptändringen för tidningen. I samband med ändringen byttes namnet till *Helsinki-lehti*.
- Reformarbetet vid kansliet stöddes bland annat med hjälp av sajten *Kanslia uudistuu* på stadens intranet Helmi.

Vi utvecklar vår avlöning

Plan för löneutveckling för att säkra tillgången på kunnig arbetskraft.

Enligt beslut av Stadsstyrelsen startades en långsiktigsplan för löneutveckling. Planen kartlägger behov av att utveckla lönen för olika personalgrupper och söker säkra tillgången på kunnig arbetskraft och hålla lönerna konkurrenskraftiga.

Enligt planen för löneutvecklingen inriktas löneförhöjningarna bland annat på barntädgårdslärare, daghemsföreståndare, barnskötare och socialarbetare.

Dessutom anslog vi i planen nästan en extra miljon euro för att på årsnivå användas för personliga tillägg för väl utfört arbete. En del av förhöjningarna träder i kraft 1.9.2019.

Förhandlingar om justeringarna

Inom staden hölls förhandlingar om de löneförhöjningar som på riksnivå avtalets för kommunsektorn och som trätt i kraft i början av år 2019, och om hur de skulle inriktas. Med arrangemangen rättade vi till löneolägenheter och reagerade på förändringar i hur krävande olika arbetsuppgifter är. Vi gjorde detta enligt de huvudlinjer som förhandlats fram med personalorganisationerna. I maj höjdes lönen för alla genom en allmän förhöjning.

På årsnivå utbetalas ur justeringspotten förhöjningar för omkring tio miljoner euro

åt stadens anställda inom bl.a. den största avtalsgruppen, alltså Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA).

Engångsbelöningar

Systemet för resultatpremier omfattade ca. 34 000 anställda. Det genomsnittliga resultatpremiebeloppet var ca. 1350 euro.

Engångsbelöningar för väl utfört arbete utbetalades för lite över tre miljoner euro. Sammanlagt fick över 6 000 anställda sådana, och premien var i genomsnitt ca. 500 euro.

Den resultatbaserade premieringen utvecklade vi inom projektet Palkki, och på hösten blev de nya principerna för resultatpremier systemet klara. Utgående från dem beredde vi resultatpremieplaner börjande från innevarande år på så sätt att de starkare än förr stöder efterlevnaden av stadsstrategin. Sålunda är 60 procent av målsättningarna härledda direkt ur stadsstrategin, gemensamma målsättningar för stadens alla sektorer och affärsverk. Vi utvecklade helheten för belöningar av engångsnatur, liksom också engångsbelönandet och idébelönandet, och utvecklandet fortsätter även år 2019.

Gott utbud på personalbostäder

Staden har nästan 2700 personalbostäder, som vi använder som stöd för rekryteringen. Största delen av de personer som bor i dem jobbar inom social- och hälsovårdsväsendet eller Fostrans- och utbildningssektorn.

Utbudet på personalbostäder har varit gott, och nästan sju procent av personalen bor i personalbostad. Hyresavtalen är på viss tid, nämligen fem år.

Personalbostäderna

- Det finns 2653 personalbostäder
- Används som stöd för rekryteringen.
- Som personalbostäder användes 90 bostäder färre än året innan. Det beror bland annat på att funktioner och personal från social- och hälsovårdsväsendet övergått från staden till samkommunen HNS.



Avslutningsvis

Vi bygger världens bäst fungerande stad.

Ingen av oss vet med säkerhet hurdana förändringar vi kommer att möta i jobbet i framtiden. Inte bara sätten att arbeta förändras, utan hela vår verksamhetskultur. Det är av yttersta vikt att vi på staden begrundar förändringen i arbetet tillsammans med olika samarbetspartners.

Vart ända sträcker sig förändringarna för en offentlig aktör, och med vilka medel genomförs reformerna?

Stadens strategi betonar att servicen ska utvecklas med digitaliseringsens hjälp. Den ska vara till hjälp då vi dels reformerar vår service, dels skapar en allt verkningsfullare stad.

Vi stärker allt mer systematiskt personalens digitala kunnande. Vi har med åren arbetat mycket på att utveckla det, och vi är inte främmande för att lära nytt.

Vi bygger världens bäst fungerande stad. Enligt vår strategi deltar stadens invånare aktivt i utvecklandet av Helsingfors. Vi ska bli allt lyhördare för deras synpunkter och ta dem med redan i planeringen. Det är viktigt att vi är medvetna om all den kunskap som finns omkring oss.

Vi betonar hur viktiga våra klienters erfarenheter är, och vi vill att invånarna ska bli allt nöjdare. Personalens erfarenheter hänger väsentligt ihop med klienternas erfarenhet. Personalerfarenheten handlar dels om det egentliga arbetet, men också till exempel om målsättningar, kunnande, roller, ansvar samt erfarenheter av deltagande. Av central betydelse är också jämställdhet och jämlikhet och, framför allt, en fungerande arbetsgemenskap.

Färsk kunskap om hur personalens erfarenheter utvecklats fick vi i senaste Kunta10-enkät, från i höstas. Rönen hjälpte oss identifiera utvecklingsbehov och trygga att personalens erfarenhet utvecklas starkt även framledes.

Betydelsen av god personalerfarenhet betonas ytterligare vartefter konkurrensen om kompetent och yrkeskunnig arbetskraft skärps. Vårt rykte som arbetsgivare, vårt rekryteringskunnande och behärs-kande av HR-processer betonas i allt vi gör. För ledningen är HR en viktig partner.

Ett viktigt trumfkort i konkurrensen är vår mångsektorala organisation. Den erbjuder många slags möjligheter att utveckla sig. Det är också väsentligt att få jobba med något betydelsefullt.

Asta Enroos

temp. personaldirektör



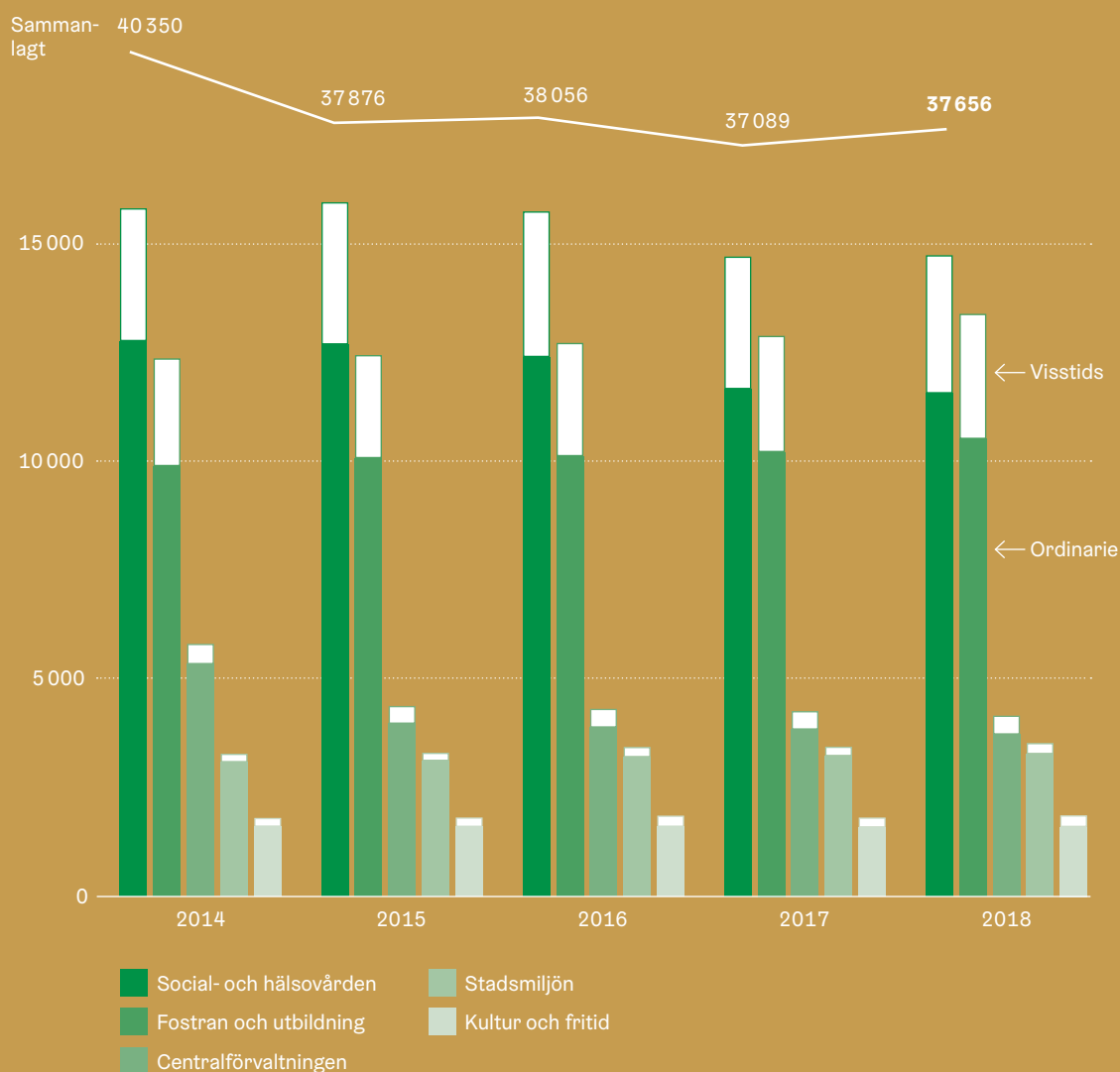


37 656

jobbar för staden

I följande statistik inbegriper stadens sektorer och centralförvaltning även affärsverken och ämbetsverken. Stadsmiljösektorn inbegriper Helsingfors räddningsverk samt trafikverket. Centralförvaltningen omfattar Stadskansliet samt Affärsverket byggtjänsten (Stara), Affärsverket servicecentralen, Affärsverket ekonomiförvaltningstjänsten (Talpa), Revisionskontoret, och Affärsverket företagshälsan.

Förändring i personalstyrkan



I slutet av december hade Helsingfors stad 37 656 anställda i huvudsyssla (exkl. anslags-sysselsatta), varav omkring fyra femtedelar var ordinarie och en femtedel visstidsanställda. Antalet anställda växte med 567 (1,5 %) sedan ett år tillbaka. Att personalstyrkan växte förklaras i huvudsak av att de anställda

inom Fostrans- och utbildningssektorn ökade (med 506), vilket beror på att servicen utvidgats i takt med folkökningen. År 2015 minskade stadens personalstyrka då Helsingfors Hamn, Helsingfors Energi och Affärsverket Palmia bolagiserades.

Ordinarie personal som nådde pensioneringsålder

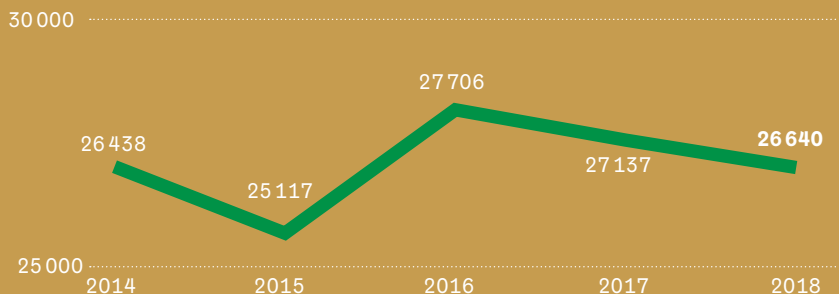


I framtiden kommer antalet ordinarie anställda som når den ålder som berättigar till ålderspension att växa. Både år 2022 och 2024 uppgår de som når pensioneringsålder till nästan 800. År 2027 är antalet redan över 900. Detta förklaras av att den största åldersgruppen bland personalen för närvarande är 50–59-åringarna. År 2018 jobbade 654 anställda kvar efter uppnådd pensioneringsålder, vilket var 42 färre än år 2017.

654

anställda jobbade över pensioneringsåldern.

Årsverken



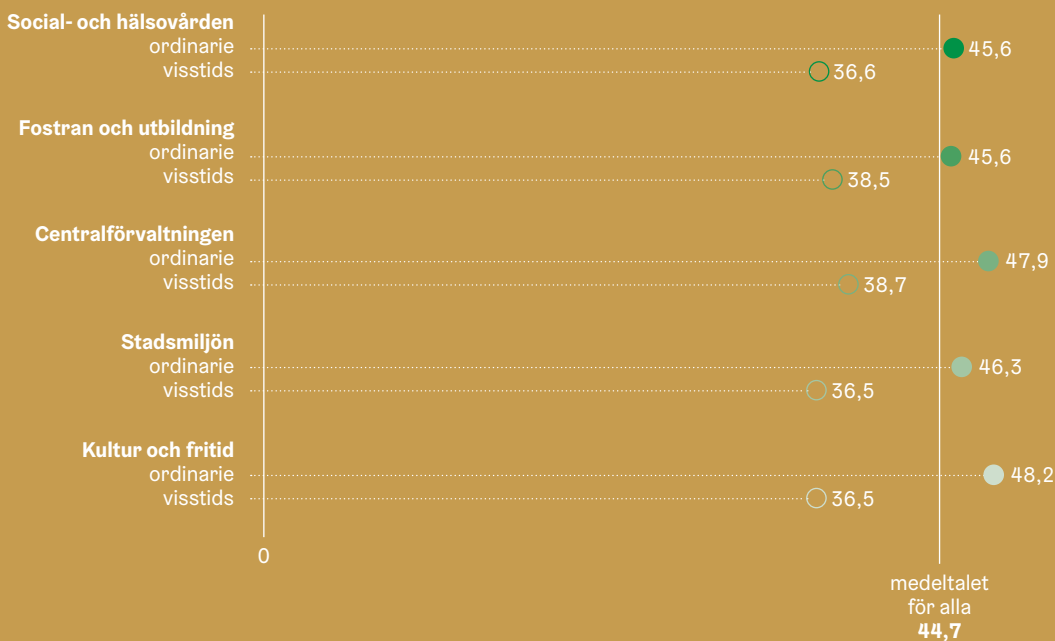
Antalet årsverken har minskat trots att personalstyrkan växte. I årsverkerna har man nämligen inte tagit med lärare från Fostrans- och utbildningssektorn, den av stadens sektorer där personalökningen varit störst.

Årsverkerna räknas genom att från den ordinarie och visstidspersonalens sammanlagda tjänstedagar subtrahera alla andra frånvaron än årssemestrarna. Återstoden divideras med 260,7143.

Personalens medelålder

Medelåldern bland personalen som helhet är fortfarande 44,7 år. Männen är i genomsnitt lite äldre än kvinnorna, medelålder 45 år, mot 44,6 bland kvinnorna. De visstidsanställda

är med en medelålder på 37,5 år klart yngre än de ordinarie, som i snitt är nästan nio år äldre, nämligen 46,4 år.

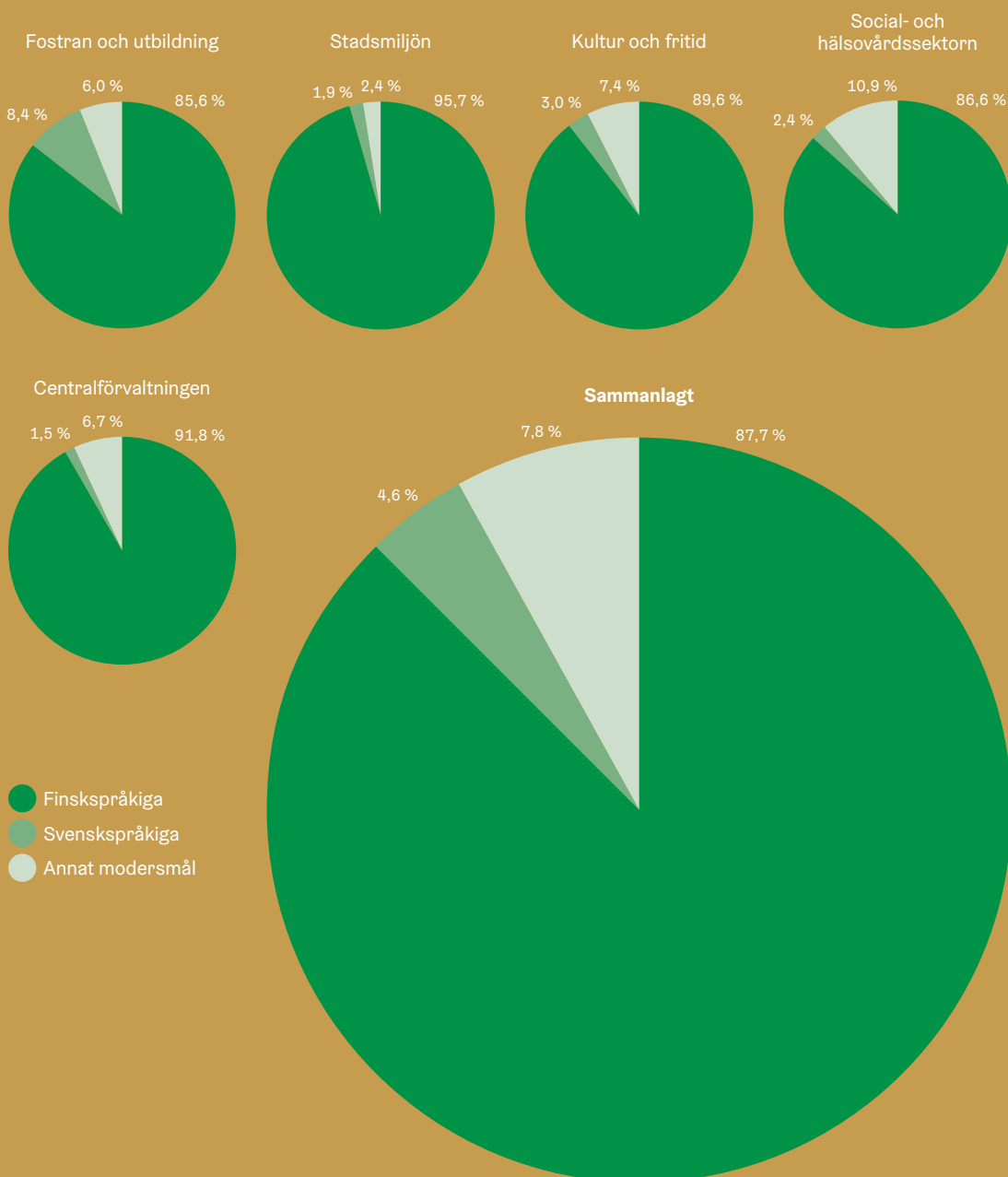


Personalens modersmål inom stadens sektorer, procentandelar

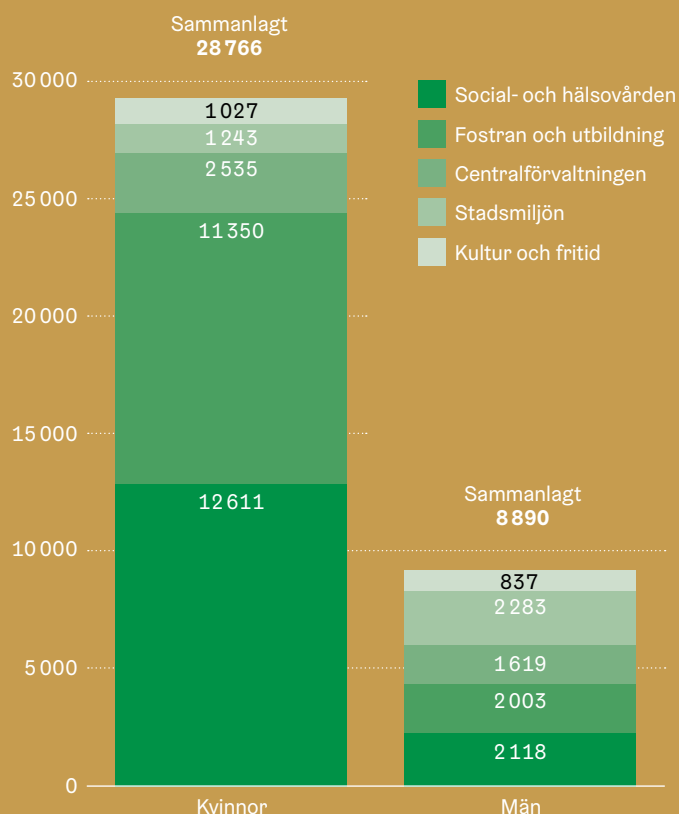
Av hela personalen hade 7,8 procent ett annat modersmål än finska eller svenska. Av den officiella personalsiffran var andelen 7,2 procent.

Antalet anställda med annat modersmål växte från året innan med 0,3 procent. Bland stadens sektorer är andelen anställda med annat modersmål störst inom Social- och

hälsovårdssektorn, 10,9 procent. I den officiella personalsiffran inräknas också de som är med i trendantalet. Trendantalet är en kalkylmässig överenskommelse där man sällar bort bland annat de mycket kortvariga anställningarna.

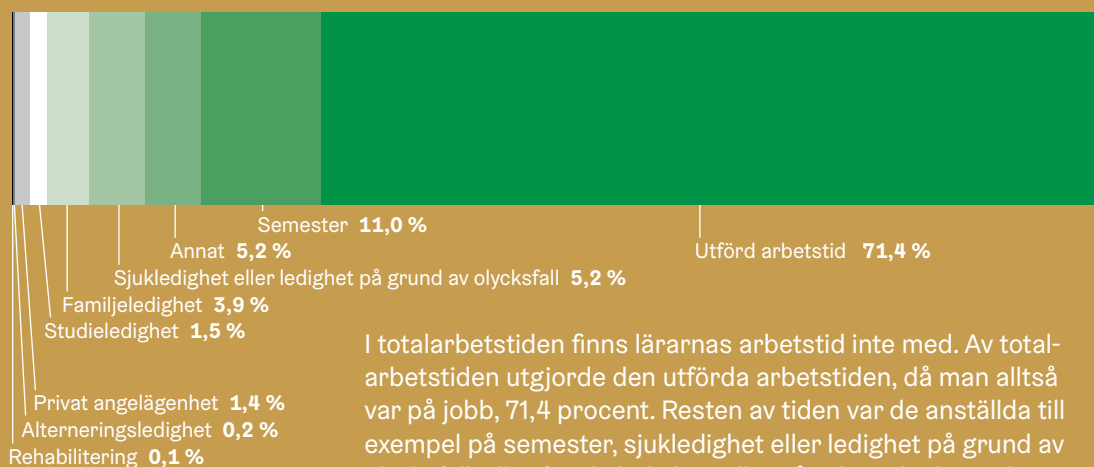


Personal efter kön



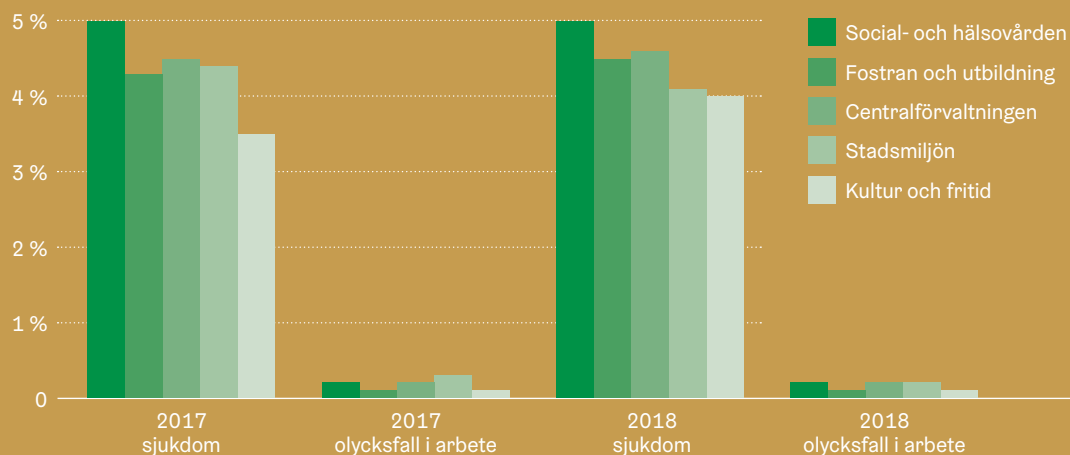
I personalförvaltningens statistik fastslås som kön antingen man eller kvinna. Liksom inom kommunsektorn överlag är vår personal kvinnodominerad: av alla våra anställda var 76 procent kvinnor och 24 procent män. Men det finns stora skillnader sektorer och affärsverk emellan i andelarna män och kvinnor. Inom Social- och hälsovårdssektorn och Fostrans- och utbildningssektorn, som bägge är stora, har kvinnorna klar majoritet. Inom Kultur- och fritidssektorn har kvinnorna bara svag majoritet, och inom Stadsmiljösektorn (inklusive affärsverken) är männen i majoritet.

Totalarbetstidens fördelning



I totalarbetstiden finns lärarnas arbetstid inte med. Av totalarbetstiden utgjorde den utförda arbetstiden, då man alltså var på jobb, 71,4 procent. Resten av tiden var de anställda till exempel på semester, sjukledighet eller ledighet på grund av olycksfall, eller familjeledighet, eller så arbetade de med ett annat uppdrag inom staden. Obs! Statistiken är inte jämförbar med tidigare års statistik.

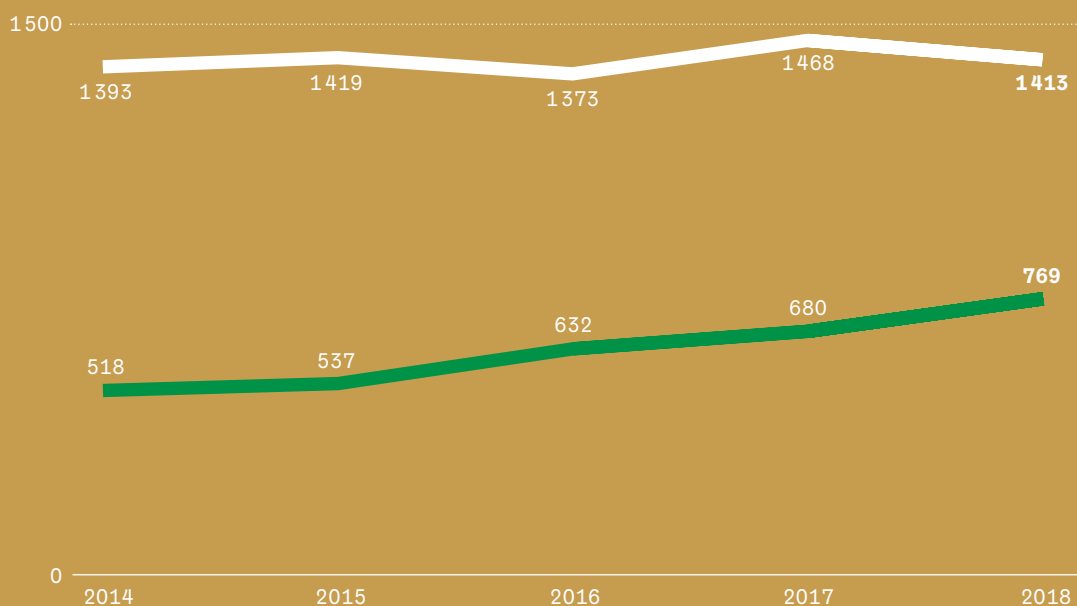
Frånvaro p.g.a. sjukdom eller olycksfall



Inom hela stadsförvaltningen har frånvaron på grund av sjukdom eller olycksfall hållits vid 4,8 procent av arbetstiden. Olycksfallens andel är 0,2 procent och sjukskrivningarnas 4,6 procent. Största kategorin var de korta 1–3 da-

gars frånvarorna. Om lärarna inte räknas med är sjuk- och olycksfalls frånvaro procenten 5,2 inom hela stadsförvaltningen. Statistikföringen av frånvarorna ändrades år 2018, så siffran är inte jämförelseduglig med tidigare års.

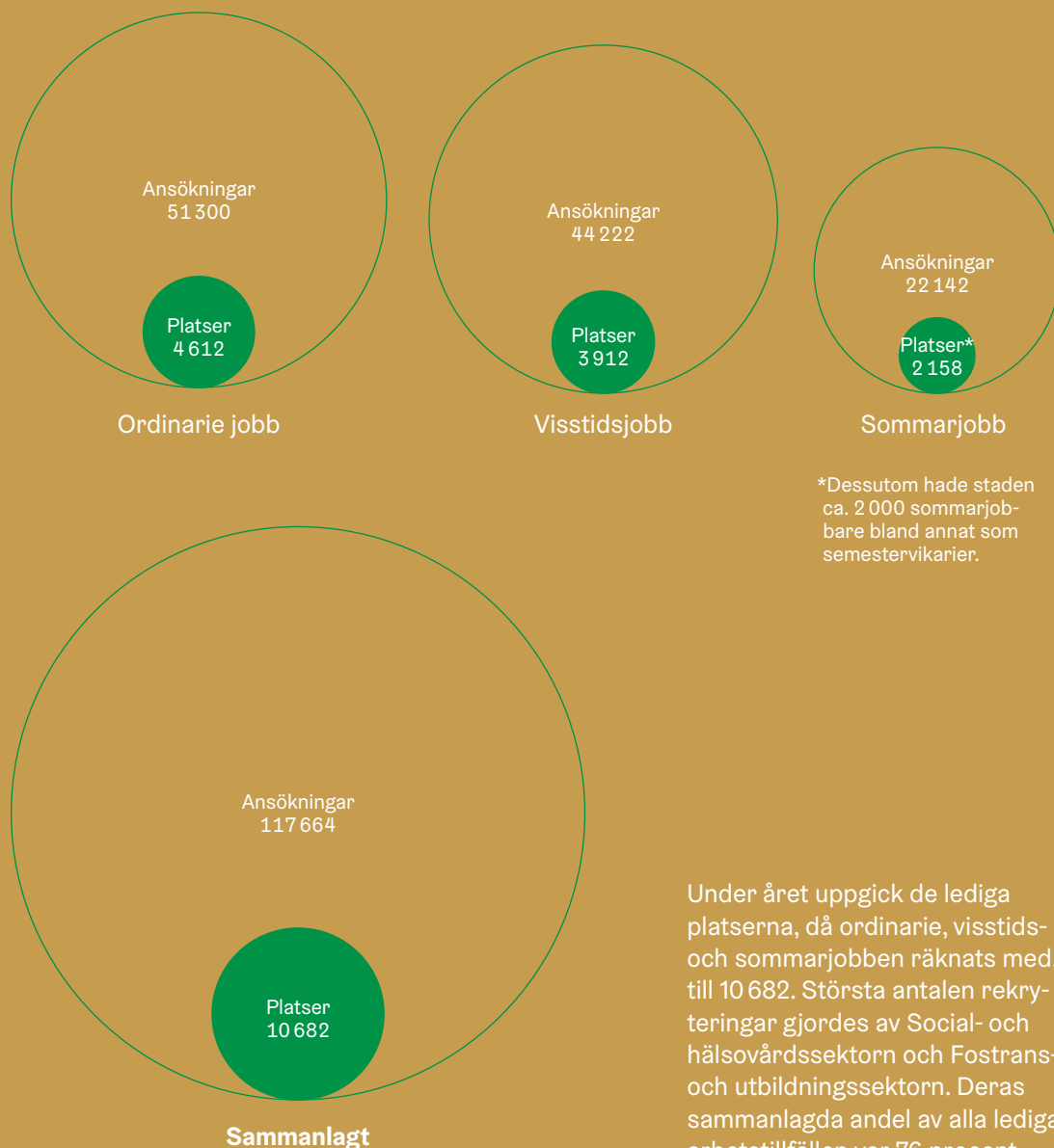
Förändring i antalet olycksfall i arbetet



Antalet olycksfall i arbetet var som förut. Personalen råkade ut för sammanlagt 2182 olycksfall i arbetet, varav en tredjedel på väg till eller från jobbet.

- På arbetsplatsen
- På väg till/från arbetsplatsen

Annonserade platser och inlämnade ansökningar





Helsingfors stads personalrapport 2018

Arbetsgrupp och förfrågningar

Asta Enroos, temp. personaldirektör
Anne Arento-Manerva ja Outi Anttila, koordinering
Leena Mattheiszen, personalpolitik
Manna Torvinen, arbetshälsa
Päivi Mäkeläinen, kunnande och resurser
Kari Kallio, statistik
Maija-Liisa Kasurinen, personalkommunikation

E-postadresserna enligt mönstret
fornamn.efternamn@hel.fi

Utgivare

Helsingfors stadskansli
Statistik om personalen: www.hel.fi/henkilostoraportti

Ombrytning och informationsutformning

Merkitys

Språkdräkt

Sanakanava

Fotografer

Laura Oja: omslag, s. 5–9, 23, 27
Pia Läspä: s. 14
Ilkka Ranta-aho: s. 19
Kimmo Brandt: s. 30
Jussi Hellsten: s. 33
Veeti Haapsamo: s. 35, 37

Henri Juvonen: s. 38
Arno de la Chapelle: s. 43
Pertti Nisonen: s. 45
Veikko Somerpuro: s. 48
Tuomas Uusheimo: s. 57

Förfrågningar

outi.anttila@hel.fi

Tryckeri

Edita 2019

Publikationsnummer

Publikationer av Helsingfors stads centralförvaltning 2019:19
ISBN 978-952-331-583-9 (tryckt publikation)
ISBN 978-952-331-584-6 (webbpublikation)
ISSN-L 2242-4504
ISSN 2242-4504 (tryckt publikation)
ISSN 2323-8135 (webbpublikation)



The logo for Helsingfors, featuring the word "Helsingfors" in a white, sans-serif font inside a white, rounded rectangular frame with a small notch at the bottom center.

Helsingfors

**Helsingfors stad
Stadskansliet**

Norra esplanaden 11-13
00170 Helsingfors
PB 1
00099 Helsingfors stad
Telefonväxel 09 310 1641

www.hel.fi
www.hel.fi/henkilostoraportti