

Personal- rapport

2017



Helsinki

www.hel.fi

Helsinki

Innehåll

- 4** Kanslichefens översikt
- 6** Vi är sammanlagt 37 090
- 8** Ledningssystemet förnyades, verksamhetssätten ändrades
- 12** Stöd för alla vid ändringen
- 18** Sjukfrånvaron minskar
- 24** Staden är en bra arbetsplats
- 26** En bra arbetsgemenskap innebär att alla respekteras
- 30** Flera nyttiga personalförmåner
- 34** Avslutningsvis
- 36** Statistiken berättar

Till läsaren

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

I början av 2017 stod vi inför en stor förändring. Reformen av stadens ledningssystem hade förberetts under fullmäktigeperioden. Man hade fattat beslut om ett ledningssystem som grundar sig på borgmästarmodellen, och kommunalvalet skulle ordnas i april. I juni valde Helsingfors nya fullmäktige borgmästare och fyra biträdande borgmästare. Förvaltningarna i den gamla organisationen hade ersatts med fyra sektorer och en centralförvaltning, och de viktigaste tjänsterna höll på att tillsättas.

Helsingfors vill vara en bra arbetsplats där man strävar efter utmärkt ledarskap.

Den största organisationsändringen i stadens historia präglade vårt arbete under hela året. På de nya sektorerna förnyade man eller åtminstone granskade nästan alla verksamhetsätt. Flera chefer och experter övergick till nya uppgifter. Den nya organisationen, de nya cheferna och ändringarna av verksamhetsätten påverkade hela personalen på många sätt. I och med att re-

formen framskred följde man hur personalen förhöll sig till ändringen och hur kommunikationen lyckades. Trots att uppgifterna och arbetsplatserna förändrades, är vi stolta över att staden genomförde den stora ändringen på ett sätt som gjorde det möjligt att trygga de anställdas jobb.

På hösten godkände stadsfullmäktige en ny stadsstrategi, vars mål är att Helsingfors ska vara den bäst fungerande staden i världen. Vi betonar ändring av verksamhetskulturen, smidighet och öppen serviceinriktning. Helsingfors vill vara en bra arbetsplats där man strävar efter utmärkt ledarskap. Under fullmäktigeperioden satsar staden på förbättring av ledningsarbetet och utveckling av kommunikationen.

Strategin genomförs med hjälp av olika personalpolitiska åtgärder. De viktigaste utvecklingsområdena inom personalpolitiken är digitalisering, chefsarbete, ledarskap, personalens kompetens samt praxis för deltagande. Den ledande tanken är att förnya verksamhetskulturen.

Som arbetsgivare framhäver Helsingfors ansvarsfull och rättvis personalpolitik och främjar förutseende ledning av arbetsförmågan. Vi vill även utvecklas som en mångsidig och internationell arbetsgivare och främja våra anställdas karriärutveckling. För dessa helheter fastställde vi utvecklingsprojekt, som vi under de kommande åren för framåt.

Den nya organisationen söker i många avseenden ännu sin form. Ändringen av verksamhetskulturen förutsätter att man lär sig nytt och ifrågasätter de gamla processerna, vilket innebär att den mångsidiga förnyelsen fortsätter.

Sami Sarvilinna
kanslichef



A group of people, mostly women, are sitting in a lecture hall or classroom. They are all waving their hands enthusiastically. The room has rows of wooden desks and chairs. The lighting is warm and indoor. The text is overlaid on the top left of the image.

**Vi är
sammanslaggt
37 090**

**och här finns
31 av oss!**



År 2017 sysselsatte staden sammanlagt 37 090 personer, varav de flesta arbetade inom social- och hälsovårdssektorn (14 699) och fostrans- och utbildningssektorn (12 877). Här finns ett trettiotal av oss. En grupp anställda inom hemvården förevigades på samma bild före en gemensam utbildning.

Helsinki- päivä

11.-12.6.

Kaksi päivää,
yli sata tapahtumaa.



Sirkus rullaa
Suvilahteen

📍 Suurpuoli

🕒 12.6.2017

Tompan
salattu kaupunki

📍 Esplanadi Helsinki

🕒 11.-12.6.2017



Kääntöpöytä
on katettu

📍 Pasilan Kääntöpöytä

🕒 11.6.2017

Baby vie,
mamma vikisee

📍 Oulunginmuseo

Helsinki

helsinkipäivä.fi

Stadsorganisationens gemensamma visuella uttryck infördes i början av juni. Målet för det visuella uttrycket är att stärka Helsingforsbilden.

Lednings- systemet förnyades, verksamhets- sätten ändrades

Målet för vår föregående strategi var att förnya stadens ledningssystem så att resultatet av kommunalvalet skulle avspeglas i stadens ledning. Dessutom var målet att förbättra det demokratiska beslutsfattandet och dess effektivitet samt att stärka fullmäktiges och stadsstyrelsens roll vid ledningen av staden. Meningen var att kommuninvånarna och kunderna bättre skulle uppfatta staden som helhet och aktivt delta i stadens verksamhet.

Utifrån resultatet av kommunalvalet valde man borgmästare och fyra biträdande borgmästare bland fullmäktigeledamöterna. De gamla förvaltningarna och affärsverken ersattes med fyra sektorer och fem affärsverk. Centralförvaltningen består av räddningsverket, stadskansliet och revisionskontoret, som förblev självständiga organisationer.

Även Högholmens djurpark var en egen organisation ända till slutet av 2017.

Borgmästarna är politiska förtroendevalda på heltid och deras mandatperiod motsvarar fullmäktigeperioden.

Ledningens uppgifter förnyades

Ändringen av ledningssystemet innebar en stor förändring i stadens verksamhetssätt. Mest påverkade ändringarna den högsta ledningens och mellanchefernas uppgifter samt förvaltnings- och stödtjänsterna. De nya organisationerna, cheferna och verksamhetssätten har dock haft en betydande inverkan på hela personalens uppgifter och de tjänster som vi erbjuder kunderna.

Reformen förbereddes av ett stort antal experter. Under våren deltog åtta arbets-

grupper med sina undergrupper i förberedelserna.

Stadsstyrelsens ledningssektion styrde och följde reformen. Stadens personalkommitté fungerade som en uppföljningsgrupp för samarbete under reformen.

Till nya uppgifter genom rekrytering

De nya tjänsterna tillsattes med hjälp av rekryteringsprocesser. När det gäller tjänsterna inom den högsta ledningen innebar detta antingen en offentlig rekrytering eller intern anmälan.

Rekryteringsprocesserna och de övriga tillsättningsprocesserna koordinerades centraliserat av stadskansliets personalavdelning.

Även ett antal chefsuppgifter på lägre nivå utlystes och försattes internt. Rekryteringsprocesserna genomfördes på en kort tid, och flera personer deltog i förberedelserna.

Stöd för att hitta nya uppgifter

I samband med organisationsreformen övergick några av oss till andra uppgifter. Ingen sades dock upp på grund av reformen. I Helsingfors stadsstrategi finns fastställt att staden inte säger upp ordinarie anställda av produktionsmässiga eller ekonomiska skäl. Detta förutsätter att man är beredd och villig att övergå till nya uppgifter. Det finns inte många organisationer i Finland som kan erbjuda sina anställda motsvarande säkerhet vid förändringar.

Cheferna diskuterade med de anställda vars uppgifter, ställning eller placering förändrades på ett väsentligt sätt. Under diskussionen gick man igenom ändringens effekter och alternativen.

Vid behov stödde vi de anställda vars arbetsuppgifter ändrades genom att ordna utbildningar.

Samarbetet på arbetsplatserna och med enskilda personer fungerade allmänt taget väl. Vi ansåg att det var viktigt att personalen var med om att planera och utveckla vår gemensamma verksamhet.

Vi har påpekat att ändringarna inte kan genomföras på en gång, utan att det tar flera år att utveckla nya verksamhetsätt och att börja tillämpa dem i praktiken. Vi behöver bra ledarskap, chefsarbete och inkluderande förändringsledning även i fortsättningen.

Information om reformen i realtid

Vi stödde organisationsändringen med hjälp av aktiv kommunikation. Personalen och stadsborna fick information om reformens olika skeden nästan i realtid.

I nyheterna på Helmi-intranätet och webbplatsen hel.fi berättades om beredningen av reformen och beslutsfattandet. Vi samlade all aktuell information på reformsidorna.

Vi ordnade informationsmöten för stadsborna och intressentgrupperna, gjorde videobloggar och presentationer om den nya organisationen och berättade hur tjänsterna kommer att anordnas.

I samband med organisationsreformen förnyade vi även stadens webbplats och Helmi-intranätet.

I och med att staden förnyas valde vi ett gemensamt visuellt uttryck för hela stadsorganisationen, vilket infördes i början av juni. Målet för det visuella uttrycket är att stärka Helsingforsbilden.

Samarbetsavtalet förnyades

I stadens nya samarbetsavtal fastställs hur frågor som rör personalen och samarbetet ska behandlas och främjas.

Samarbetet grundar sig på lagen, men samarbetsorganisationens struktur och verksamhetsätt avtalades på nytt med personalorganisationerna.

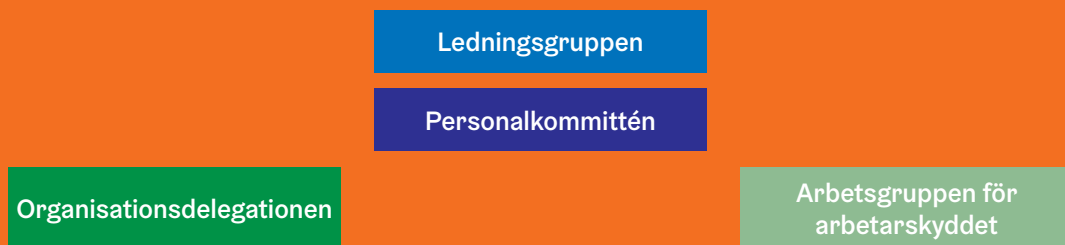
Den största ändringen i det nya avtalet är att det representativa samarbetet och samarbetet för arbetarskyddet sammanslogs. Detta innebär att personalkommittén nu även behandlar arbetarskyddsfrågor. Målet är att de anställda på ett så tidigt stadium som möjligt ska delta i behandlingen av frågor som rör dem.

Samarbetssystem och aktörer

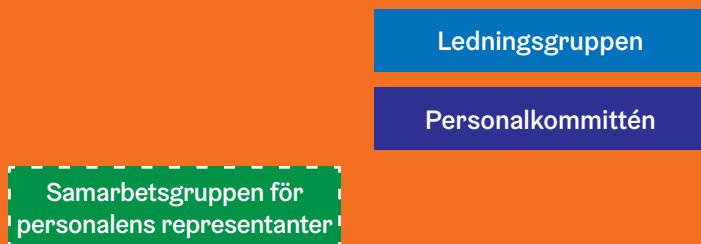
Stadsnivå



Sektorer



Serviceenheter



Tjänster





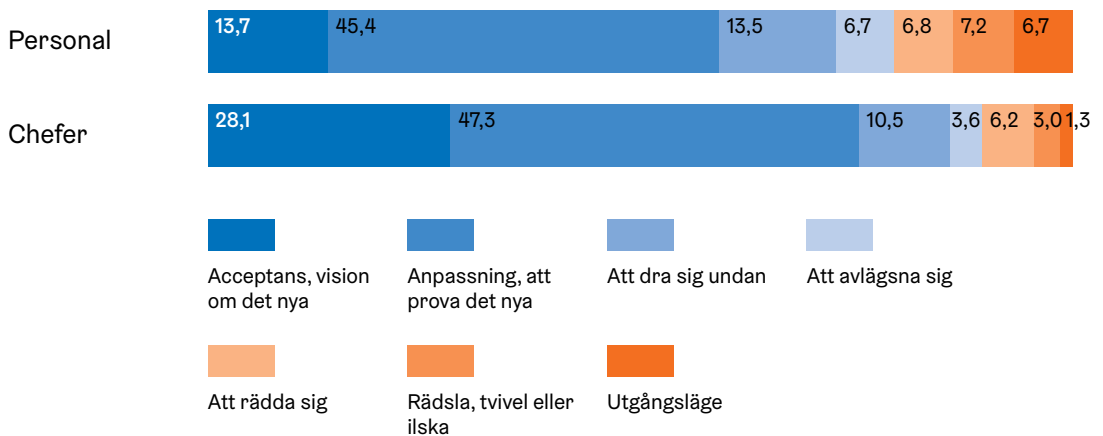
Stöd för alla vid ändringen

Vid reformen av ledningssystemet behövdes förändringsstöd och personalplanering. Vi ordnade karriärhandledning för personalen och centraliserat förändringsstöd för de nya sektorernas ledning, chefer och personal.

Mika Kinnunen, Ilari Suonpää och Henry Keinälä tar hand om Savoy-teaterns scenteknik. Suonpää är ledare för den tekniska arbetsgruppen och deltog i utbildningen Yrkesexamen för arbete som teamledare.

Anpassning till ändringen

procent



I enkäten Muutospulssi frågade man bland annat hur de tillfrågade förhöll sig till ändringen. Över hälften av personalen och tre fjärdedelar av cheferna svarade att de åtminstone hade anpassat sig till ändringen.

Organisationsreformen har varit en stor förändring, som vi stödde med olika åtgärder. De nya sammanslagna organisationerna behövde stöd till exempel för att göra verksamheten och uppgifterna tydligare, för att utveckla nya verksamhets sätt och verksamhetsmodeller samt vid kärntjänsterna och de administrativa verksamheterna. Vi stödde även stärkningen av ledarskapet och chefskapet samt chefernas och personalens ork under ändringen.

Vi följde upp personalens och chefernas upplevelser av ändringen, kommunikationen, påverkningsmöjligheterna och engagemanget i ändringen med hjälp av enkäten Muutospulssi vid tre tillfällen under året. Sektorerna genomförde egna program som stöd för ändringen och byggandet av de nya organisationerna.

Vi förberedde den nya stadsstrategin genom att ordna scenarioworkshoppar på de olika sektorerna. På lägret för kreativt ledarskap för den högsta ledningen skapade vi en gemensam vision om stadens framtida riktlinjer och lednings- och verksamhets sätt.

Karriärhandledning på sektorerna, examina för chefer

Med tanke på verksamheterna och antalet anställda är de nya sektorerna stora helheter, där man har bättre möjligheter att övergå från en uppgift till en annan. Därför decentraliserades karriärhandledningen och dess experter till sektorerna för att stödja placeringen av personalen. I samband med detta centraliserades pensions- och HR-rådgivningen till ekonomiförvaltningstjänstens rådgivningstjänster.

Vi ordnade tillställningar om aktuella teman för ledningen, mellancheferna och de närmaste cheferna. Vi stödde chefsarbetet genom att coacha de närmaste cheferna och mellancheferna.

Vi ordnade yrkesexamen för arbete som teamledare och specialyrkesexamen i ledarskap.

Utbildningsbesluten digitaliserades genom att lägga till ett anmälningssvsnitt i kurshanteringssystemet, vilket ersätter det gamla pappersbaserade godkännandeförfarandet.



Produktionsplaneraren Ilari Suonpää berättar att en stor fördel med personalutbildningarna är att man får bekanta sig med kollegor från andra sektorer.

Färdigheter för ledning av team

Produktionsplaneraren Ilari Suonpää utvecklade sina chefsfärdigheter genom att avlägga yrkesexamen för arbete som teamledare. Han arbetar som ledare för den tekniska arbetsgruppen på Savoy-teatern. Gruppen hjälper till med scentekniken och ansvarar för säkerheten för föreställningarna.

– Jag deltog i utbildningen eftersom min ställning och mina arbetsuppgifter förändrades i och med att jag började arbeta som produktionsplanerare. Tidigare arbetade jag som ljudmästare på Gamlasgården.

Utbildningen gav mig massor av ny information men även goda kontakter. Under utbildningen behandlades ett antal konkreta frågor såsom visstidsanställningar och rekrytering överlag samt till exempel planering av investeringar.

Suonpää rekommenderar utbildningen även till andra teamledare och närmaste chefer och anser att interaktionen med de andra studerande gav både nytta och glädje. De närmaste cheferna och arbetsgruppsledarna möter likadana situationer oberoende av på vilken sektor de arbetar.

Seniorkonsult Riitta Eklund från stads-

kansliet berättar att yrkesexamen för arbete som teamledare ger färdigheter att leda ett teams verksamhet på ett planmässigt och målinriktat sätt. Grunderna för examen är utarbetade av Utbildningsstyrelsen.

– Vi inkluderade examen i vårt utbildningsprogram genast när det blev möjligt år 2015. Det har funnits många intresserade. Hittills har två grupper på cirka 20 personer blivit färdiga, och tre grupper deltar i utbildningen som bäst.

Som det nu ser ut kommer utbildningen att fortsätta. Deltagarna i utbildningen har valts från olika sektorer, och så ska man göra även i fortsättningen.

– Deltagarna har tyckt att det är viktigt att de har olika bakgrunder och arbeten. Då får man möjlighet att betrakta saker och ting ur olika perspektiv och lära sig förstå andras arbete.

Allt som allt har responsen varit mycket positiv. Arbetet går inte alltid som planerat, och nästan alla möter svåra situationer i sitt arbete. De som har deltagit i utbildningen anser att det har varit viktigt att kunna diskutera dessa situationer konfidentiellt med andra.

Nästan 8 000 lediga platser

Under året fanns det 7871 lediga jobb. Jämfört med året innan ökade antalet arbetstillfällen med 971.

Social- och hälsovårdssektorn och fostrans- och utbildningssektorn rekryterade flest personer. De stod för 70 procent av alla lediga jobb.

Vi anställde även 4 491 sommarjobbare, varav 1389 var under 20 år. Flest unga sommarjobbare fanns det inom social- och hälsovårdssektorn och kultur- och fritidssektorn.

Vi erbjuder även civiltjänstgörare olika uppgifter. I fjol hade vi sammanlagt 58 civiltjänstgörare, varav de flesta arbetade inom kultur- och fritidssektorn eller stadsmiljösektorn. De arbetade bland annat med kundservice och logistiska uppgifter på biblioteket, med biträdande vaktmästar- och ICT-uppgifter samt scientekniska uppgifter, inom forskning samt som läkare.

En dröm som gick i uppfyllelse

En av stadens nya anställda är dataskyddsansvarig Päivi Vilkki, som tillträdde tjänsten i december.

– Detta är mitt drömjobb. Jag är jurist och dataskyddet har redan länge varit mitt favoritområde.

I maj började man tillämpa Europeiska unionens nya allmänna dataskyddsförordning, vilket bland annat innebär att varje stad ska ha en dataskyddsansvarig.

Vilkki sammanfattar sitt jobb genom att berätta att en dataskyddsansvarig ger råd, instruktioner och utbildning i dataskyddsfrågor och samarbetar med tillsynsmyndigheterna.

Hon tycker att Helsingfors stad redan tidigare har skött dataskyddsfrågorna väl, så den nya förordningen ger ingen anledning till panik. Hon betonar att hela stadsorganisationen arbetar tillsammans för att säkerställa dataskyddet. Alla fyra sektorer och alla affärsverk har en egen dataskyddsansvarig. De dataskyddsansvariga samarbetar nära.

Vad är det bästa i ditt arbete?

– Det viktigaste och samtidigt det bästa är att dataskyddet berör oss alla. Dessutom får jag skapa något helt nytt eftersom tjänsten är ny och vi börjar tillsammans tillämpa den nya lagstiftningen. Det är sällan en jurist får ett sådant tillfälle!

Personalbostäder som stöd för rekrytering

- Det finns 2 736 personalbostäder.
- Hyresavtalen är tidsbegränsade (5 år).
- 7,3 procent av de anställda bor i en personalbostad.
- Merparten av de boende arbetar inom social- och hälsovårdssektorn eller fostrans- och utbildningssektorn.
- Staden har kunnat svara på de anställdas behov av att snabbt hitta en bostad genom att erbjuda personal- och hyresbostäder.



Mångsidiga chefsfärdigheter

Chefsfärdigheterna har utvecklats med hjälp av olika coachningar och utbildningar. Här finns några exempel.

Startti esimiestyöhön ("Start för chefsarbete")

En introduktionshelhet för nya chefer, som ger grundläggande färdigheter särskilt i personalfrågor.

Hyvän esimiehen ABC ("Den goda chefens ABC")

Ett kompakt paket med grundläggande information om olika teman, som ger en bra överblick över ansvaret i chefsarbetet.

Oiva Treeni-coachning för närmaste chefer

En coachning för såväl nya, kommande, vikarierande som erfarna närmaste chefer, där man utöver faktainne-

hållet får möjlighet till kamratstöd och nätverkande och lär sig förstå staden som helhet.

Oiva Valmentaja för närmaste chefer

Coachande chefskap – fördelar och utmaningar. I utbildningen ingår även övningar i smågrupper med hjälp av verktygen för gruppcoachning.

OVI-coachning för potentiella chefer

Skulle jag passa som chef? Expertens karriärväg till det första chefsuppdraget.

Specialyrkesexamen i ledarskap (JET)

Yrkesexamen för arbete som teamledare (LAT)

Minna Hakola och Mia Lahtinen var tidigare kollegor. Nuförtiden är Hakola ansvarig ledare på Brahe servicehus och stödde Lahtinens omplacering under hela processen.



Sjukfrånvaron minskar

Vi främjar systematiskt förutseende ledning av arbetsförmågan. Vårt arbete har gett resultat, eftersom personalens sjukfrånvaro fortsatte att minska.

Sjukfrånvaron har minskat med 0,1 procent jämfört med år 2016 och var 4,7 procent år 2017. På stadsnivå fanns det 55 507 fler arbetade dagar. Vi beräknar att en arbetsdag kostar i genomsnitt 250 euro. Detta innebär kalkylmässiga besparingar på över 10 miljoner euro på stadsnivå.

Speciellt sjukfrånvaron på mindre än 60 dagar har minskat. Sjukdagarna har minskat särskilt inom social- och hälsovården.

Sektorledningens och chefernas engagemang i aktiv ledning av arbetsförmågan har möjliggjort det fina resultatet, och de har även utbildats i detta. Ledningen och cheferna vågar ingripa i problem som gäller arbetsförmåga allt tidigare och strävar efter att lösa dem tillsammans. De ansvarar även för ledningen av arbetsförmågan och får stöd för detta av företagshälsovården.

Ledningen av arbetsförmågan har också stärkts på stadsnivå, vilket bland annat syns som ökat antal företagshälsovårds-

förhandlingar. Antalet anställda som av hälsoskäl behöver nya arbetsuppgifter har inte ökat trots den stora organisationsreformen.

Det minskade antalet sjukdagar beror även till stor del på de nya verksamhets-sätten inom företagshälsovården. Företagshälsan Helsingfors utarbetade och införde rekommendationer till läkare om bedömning av behovet av sjukfrånvaro och sjukfrånvarons längd. I och med rekommendationerna minskade sjukfrånvaron på grund av sjukdomar i rörelseorganen med över 15 000 dagar (15 procent).

Profilering enligt riskerna för arbetsförmågan har gjort det möjligt att effektivare inrikta företagshälsovårdstjänsterna och att arbeta på ett förutseende sätt.

Inom småbarnsfostran och två serviceheter inom social- och hälsovårdssektorn genomfördes pilotprojekt för sjukfrånvaro. I pilotprojektet diskuterar den anställde med sin chef och kan efter detta med chefens tillstånd vara borta från arbetet 5 + 2 dagar.

Inom fostrans- och utbildningssektorn övergår man stegvis till 5 + 2-modellen.

Till ett nytt yrke med livet som insats

Avdelningssekreteraren Mia Lahtinen säger skämtsamt att hennes karriär kunde

sammanfattas i en slående rubrik: ”Till ett nytt yrke med livet som insats”. Historien bakom rubriken är dock allt annat än roligt. Lahtinen arbetade som närvårdare på Brahe servicehus och hade specialiserat sig

En förhandling om arbetsförmågan behövs när det inte räcker med åtgärderna för tidigt stöd.

på mental- och missbrukarvård och krisarbete. Hon hade studerat till närvårdare vid sidan av sitt arbete.

Lahtinen tyckte om det intressanta och stundvis mycket färgstarka arbetet. En allvarlig sjukdomsattack mitt på arbetsdagen tvingade dock henne att stanna upp och fundera på sitt yrkesval på nytt.

Sjukdomsattacken inledde en serie sjukledigheter, vilket gjorde det svårare att återvända till det gamla arbetet. Som ett alternativ föreslogs lättare arbete, men Lahtinen tyckte att det skulle ha inneburit en större arbetsbörda för hennes kollegor.

– Staden planerar olika möjligheter till omplacering på ett fint sätt. Jag fick en tips om möjligheten att studera till merkonom vid sidan av arbetet, med understöd från Keva. Jag fick en praktikplats som sekreterare på Dals sjukhus.

Efter att ha blivit färdig fick Lahtinen ett jobb som avdelningssekreterare på Haartmanska sjukhuset. Arbetet är mångsidigt, och det bästa är att Lahtinen får vara med i avdelningens vardag. En gång vårdare, alltid vårdare!

Minna Hakola lyssnar på Lahtinen och nickar: det lönar sig att utbilda sig. Hon var Lahtinens kollega på Brahe servicehus redan på 1990-talet och arbetar där fortfarande. Hakolas arbetsuppgifter har emellertid förändrats eftersom hon har studerat till socionom och nuförtiden arbetar som ansvarig ledare. Hon har även deltagit i utbildningar för chefer och till exempel avlagt en specialyrkesexamen i ledarskap vid sidan av sitt arbete.

En av Hakolas uppgifter är att följa upp av personalens sjukfrånvaro. Vid behov diskuterar hon med den anställde enligt modellen för tidigt stöd (Vatu) för att identifiera eventuella problem med arbetsförmågan och arbetet samt för att hitta lösningar på problemen.

– Vid behov kontaktar jag företagshälsovården så att vi kan ordna en förhandling om arbetsförmågan.

En förhandling om arbetsförmågan behövs i allmänhet då åtgärderna för tidigt stöd inte räcker för att stödja arbetsförmågan.

Hakola ansvarar även för stöd vid återgång till arbete (Patu). Då förbereder man återgången till arbete efter en lång sjukledighet.

– Jag var med om Mias omplacering under hela processen och deltog till exempel

Coachningarna stärker arbetsförmågan

Över tusen personer fick stöd för utveckling och upprätthållande av sin arbetshälsa i olika hälsofrämjande coachningar.

För första gången ingick även en nätcoachning på ett halvt år i coachningarna.

Hälsofrämjande verksamhet som inleds med en intensiv rehabiliteringsperiod och följs av en inriktad fortsatt coachning har förbättrat deltagarnas upplevda arbetsförmåga.

Företagshälsan Helsingfors prisbelönades

Företagshälsan Helsingfors fick erkänsla för sitt arbete i och med att den tilldelades Läkarförbundets kvalitetspris för år 2017. Priset tilldelades som erkänsla för utvecklingen av en resultatatrik verksamhet inom hälso- och sjukvården. Företagshälsan Helsingfors deltog i tävlingen genom att presentera resultatet av utvecklingsprojektet Kipu ja työkyky ("Smärta och arbetsförmåga"). Projektet pågick 2015–2016.

Man måste diskutera öppet för att nå en bra lösning.

i förhandlingarna om arbetsförmågan. Det var viktigt att hålla kontakt med Mia under processen, även när hon deltog i en arbetsprovning eller utbildade sig till det nya yrket genom läroavtal.

Flera sätt att stödja arbetsförmågan

Specialplanerare Jaana Vuolaspuro från social- och hälsovårdssektorn påminner om att ju tidigare man ingriper i problemen med arbetsförmågan, desto bättre blir resultaten – ur både den anställdes och arbetsgivarens perspektiv. Vuolaspuro ger råd och stöd till chefer om de märker att en anställd har nedsatt arbetsförmåga. Hon kan även få en begäran från företagshälsovården att delta i en förhandling om arbetsförmåga, där man funderar på hur den anställde kan stödjas i sitt arbete.

Kort sagt är Vuolaspuros uppgift att ordna hälsofrämjande verksamhet där hon coachar både chefer och anställda.

Pinom social- och hälsovårdssektorn har man skapat en verksamhetsmodell för att så tidigt som möjligt kunna ingripa i problemen med arbetsförmågan. Arbetshälsoexpert Anne Heikkilä från social- och hälsovårdssektorn påminner om att modellen även framhäver den anställdes egen aktivitet: om den anställde inte klarar av sitt gamla arbete lika bra som förr, finns det flera alternativa sätt att fortsätta arbeta. Till exempel i modellen för arbetsförmåga på Helmi-intranätet finns det nyttig information om de olika alternativen.

Vuolaspuro och Heikkilä betonar att man

måste diskutera öppet för att nå en bra lösning.

När man reagerar snabbt behöver man oftast inte utbilda sig till ett nytt yrke. Lösningen kan vara till exempel rehabilitering, omorganisering av arbetsuppgifterna eller partiell sjukledighet.

Även antalet olycksfall i arbetet minskade

Enligt preliminär statistik råkade personalen ut för drygt 2 000 olycksfall i arbetet, varav cirka en tredjedel var färdolycksfall. Antalet olycksfall i arbetet minskade något jämfört med året innan, medan antalet färdolycksfall ökade lite.

De vanligaste olycksfallen var halkningar och fall, som orsakade cirka en tredjedel av olycksfallen i arbetet. Även lyft och flyttningar samt klientvåld orsakade olycksfall.

Arbetarskyddsfullmäktige för en fyraårsperiod

Personalen valde 40 arbetarskyddsfullmäktige i arbetarskyddsvalet. Vid omröstningen provades för första gången ett elektroniskt omröstningssystem, men personalen hade även möjlighet att rösta i vallokalerna.

Arbetarskyddsfullmäktige representerar personalen vid samarbetet för arbetarskyddet, och de valdes för en fyraårsperiod som pågår 2018–2021. De anställda och cheferna valde egna arbetarskyddsfullmäktige.

Arbetarskyddsfullmäktige har i uppgift att tillsammans med arbetsgivaren främja personalens arbetshälsa och säkra och hälsosamma arbete.

Det fanns

55 507

fler arbetade dagar.

Enbart sjukfrånvaro på grund av sjukdomar i rörelseorganen minskade med över

15 000

dagar.

Staden sparade över

10

miljoner euro.

Arbetshälsoenkäten visar:

Staden är en bra arbetsplats

Arbete hos Helsingfors stad upplevs som lockande. De anställda är engagerade och ser sitt arbete som meningsfullt, men de återhämtar sig inte lika effektivt som tidigare, visar arbetshälsoenkäten.

Våra starka sidor är de anställdas förtroende för varandra och cheferna samt en atmosfär av samarbete och ömsesidighet. Vi är ivriga, energiska och engagerade i vårt arbete.

Detta framgår av en arbetshälsoenkät som Företagshälsan Helsingfors genomförde i november–december 2017 för att kartlägga hälsan och arbetsförmågan hos stadens anställda. Företagshälsan Helsingfors är Helsingfors stads företagshälsovård.

Enligt enkäten bör man dock ägna uppmärksamhet åt riskerna för arbetsförmågan. De anställda lider oftare av stress och sömnlöshet och återhämtar sig inte lika effektivt som under de tidigare åren.

Enkäten fungerar som en elektronisk hälsoundersökning, vars syfte är att på ett tidigt stadium upptäcka riskerna för arbetshälsan. Alla som svarade på enkäten fick personlig respons, och de personer vars arbetsförmåga var hotad fick en kallelse till företagshälsovården.

Arbetshälsoenkätens resultat har jämförts med resultaten från föregående år.

Enkäten genomfördes nu för sjätte gången, och nästan 18 000 anställda svarade på den. Svarsprocenten var 57.

Ändringen syntes i arbetshälsoenkäten

Även Arbetshälsoinstitutets enkät Kommun10 mäter personalens arbetshälsa. Den genomfördes förra gången i september–oktober 2016. Enkäten består av olika teman, som vi efter enkäten har fört framåt. Under året utvecklade vi speciellt kontrollen över arbetet och förbyggde klientvåldet. Vi främjade även den sociala kompetens på arbetsplatsen, såsom att hjälpa och visa hänsyn mot andra, och arbetade för ett bra arbetsklimat.

Det fanns tydliga skillnader i hur de anställda på de olika sektorerna och vid de olika affärsverken svarade på de öppna frågorna i enkäten Kommun10, men på alla sektorer hade arbetsmängden ökat, till och med över toleransgränsen. De som svarade var oroliga för att de inte har tid att utföra sitt arbete på ett så högklassigt sätt som de



Målen för det nya arbetshälsoprogrammet

1. Vi leder arbetsförmågan med framförhållning.
2. Vi förutser och hanterar riskerna för säkerhet i arbetet.
3. Jag tar ansvar för min arbetshälsa.
4. Som chef stärker jag mina ledarskapsfärdigheter.
5. Tillsammans är vi mer – vårt mål är en fungerande arbetsgemenskap med stor mångfald.
6. Vi beaktar särskilt dem som är i början av sin karriär eller som berörs av olika organisationsändringar.

skulle vilja. På grund av tidspressen var de även oroliga för hur de orkar.

Organisationsändringen påverkade svaren. Många upplevde att de som ändringen gäller inte kan göra sin röst hörd vid planeringen av ändringarna. De som svarade lyfte även fram kontorslandskapen och önskade att man skulle utarbeta gemensamma spelregler för arbete i dessa lokaler. Dessutom ville man fästa uppmärksamhet vid inomhusluftens kvalitet.

Behandlingen av Kommun10-enkätens resultat har fortsatt på arbetsplatserna.

Ett nytt program för arbetshälsa

I och med den nya strategin färdigställdes även det nya arbetshälsoprogrammet för åren 2018–2021. Förberedelseprocessen, som pågick under hela året, genomfördes i samarbete med företagshälsovården samt personalexperterna och arbetarskyddsaktörerna på de olika sektorerna och vid affärsverken. I det lösningsinriktade programmet har statistiken förvandlats till mätbara mål och verksamhetsförslag.

För utarbetande av programmet analyserade vi även nuläget för arbetshälsan med hjälp av ett material som bland annat bestod av Kommun10-enkätens och arbetshälsoenkätens resultat, statistik från Työsuojelupakki samt resultaten av den s.k. arbetshälsomätaren och Kevas Kaari-beräkning.

På hösten ordnade vi en workshophelhet om informationsledning, där experterna bearbetade informationen om arbetshälsa från sektorerna och affärsverken till ett underlag för arbetshälsoplanen. Arbetet stödde utarbetandet av arbetshälsoplanen och gav idéer för utveckling av verksamhetskulturen för informationsledning. I workshopparna lärde man sig att utnyttja informationen om arbetshälsa på ett mångsidigt och effektivt sätt.



En bra arbetsgemenskap innebär att alla respekteras

Vi bygger vår verksamhet och våra tjänster på jämlikhet och likabehandling. Vi främjar mångfalden och toleransen i den allt mer internationella staden.



Marjo Pilviö, Miroslav Mihailov och Ricardo Akapo leder unga med ett brett spektrum av modersmål. Även de anställda behärskar flera språk. I bakgrunden Salah och Kujtim.

I framtiden vill vi vara en allt mer internationell stad där mångfalden hos både kollegor och kunder ses som en resurs. Vi accepterar inte trakasserier eller diskriminering i någon form. Vi väntar oss gott och sakligt uppförande mot både kollegor och kunder.

En personal som präglas av mångfald möjliggör högklassiga tjänster. Var och en av oss med sina individuella egenskaper gör arbetsgemenskapen rikare och tjänar kommuninvånarna.

Ett brett spektrum av språk

På stadens ungdomsgårdar är olika kulturer inte längre något nytt. Det finns bara unga. De kommer från olika bakgrunder, men än sen då? Det som är intressant är vem som är bra på basket eller fotboll eller speciellt skicklig på att spela datorspel.

Så tänker man åtminstone på ungdomsgårdarna i Kallvik och Rastböle i Nordsjö. Ungdomsledaren Marjo Pilviö säger att cirka 80 procent av de unga som besöker ungdomsgårdarna har invandrarbakgrund, vilket innebär att de talar flera olika språk. Även de anställda behärskar flera språk. I teamet på sex personer talar man finska, somali och spanska som modersmål och kan även arabiska, ryska och naturligtvis engelska.

Arbetet är givande. Det är fint att höra och se att de unga som brukat vistas på ungdomsgårdarna klarar sig bra senare i livet.

– Vi är jättestolta över våra unga. De är aktiva och betar sig bra, säger Pilviö.

Ledarna Ricardo Akapo och Miroslav Mihhailov är av samma åsikt. Akapo har åtagit sig att få de unga att röra på sig, vilket till exempel kan innebära att man ordnar en fotbollsmatch eller spelar basket. Mihhailov ger råd om en bra datorspelskultur och ser till att de unga får testa dagens trendigaste spel.

Men man tränar även annat med det bekanta gänget. De unga i Nordsjöområdet får handledning i bland annat arbetslivsfärdigheter. Man gör arbetsansökningar och tränar för anställningsintervjuer tillsammans. På sommaren och inför olika evenemang anställer man unga som jämlika medarbetare hos ungdomstjänsterna.

Ett nätverk för mångfald

I höstas tillsatte man en likabehandlingskommitté och jämställdhetskommitté som består av förtroendevalda. Kommittéerna har i uppgift att främja likabehandlingen och jämställdheten i stadens all verksamhet och tjänster.

Personalens likabehandling och jämställdhet stöds även av sektorernas och affärsverkens gemensamma nätverk för mångfald. Dess uppgift är att främja genomförandet av principerna och målen för likabehandling samt jämställdhetsplanen. Nätverket ger HR-experterna möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter av praxis som främjar mångfalden bland stadens anställda. Nätverket utvecklar och sprider även information och kompetens.

Mätarna visar positiv utveckling

Under de senaste åren har vi velat uppmuntra kvinnor att söka sig till ledningsuppgifter. När man ser på mäns och kvinnors andel i ledningsuppgifter ser läget mer jämställt ut än tidigare: de kvinnliga ledarnas andel var 54 procent då man räknar med sektorernas och affärsverkens högsta ledning och cheferna för sektorernas tjänster.

Vi utnyttjade en lönekartläggning som Statistikcentralen producerat enligt jämställdhetslagen, och resultaten behandlades av nätverket för mångfald, sektorerna och affärsverken. Det är viktigt att även i fortsättningen ägna uppmärksamhet åt jämlik belöning.

65 procent av dem som svarade på arbetshälsoenkäten, som vi genomför vartannat år, instämde helt eller delvis i att alla känner sig förstådda och accepterade hos oss. Vårt mål är stadens att alla anställda ska uppleva att de accepteras för den de är. Vi vill främja likabehandling och jämställdhet även under de kommande åren.

Allt mer internationell personal

Vårt mål är att göra det enklare för personer med andra språk än finska eller svenska som modersmål att få arbete hos oss. Dessa personers andel av personalen var i fjol 6,4 procent. Flest personer med andra modersmål hade vi inom social- och hälsovården (9,3 procent).

Staden fick erkänsla för utvecklingen av arbetslivet. Ett av Kunteko-priserna tilldelades för sammanjämkning av arbetet och det övriga livet.

Vi har fortfarande en bit kvar innan andelen ligger på samma nivå som den motsvarande andelen av invånarna i Helsingfors. Tre fjärdedelar av befolkningstillväxten i Helsingfors utgörs av personer med utländsk bakgrund. I början av 2017 hade 14,9 procent av stadsborna utländsk bakgrund.

En mer internationell personal är ett av våra utvecklingsmål. Till exempel inom fostrans- och utbildningssektorn ska man utarbeta en utvecklingsplan för invandring som sträcker sig till 2021. Målet är att öka andelen personer med utländsk bakgrund, men även att främja språkmedvetenheten och att utveckla möten mellan olika kulturer och personer. Samtidigt vill vi säkerställa att personerna med utländsk bakgrund kan utnyttja sin fulla kompetens samt stödja dem för att de ska kunna avancera i sin karriär.

Coachningar på arbetsplatser

Liksom under tidigare år ordnade vi coachningar för chefer på arbetsplatser med stor mångfald. Coachningarna har fått positiv feedback från cheferna. De erbjuder personer med chefsuppgifter kamratstöd vid ledning av heterogena arbetsplatser.

Vi fortsatte att även erbjuda annan information och utbildning om mångfald genom att bland annat inom fostrans- och

utbildningssektorn ordna en föreläsning om könsmångfald och sexuell mångfald. Föreläsningen och andra presentationer om temat kan ses på Helsingforskanalen.

Kunteko-pris för utveckling

Staden fick erkänsla för att ha utvecklat arbetslivets kvalitet och resultat i och med att kommunsektorns utvecklingsprogram Kunteko belönade stadskansliet, jour-enheten vid Malms sjukhus och hemvårdens närserviceområde Malm 2 på senhösten. Fördelarna med projekten syns i vardagen på mycket liknande sätt: arbetshälsan har förbättrats, de anställda orkar mer och sjukfrånvaron har minskat. Allt detta har även bidragit till ökad kundnöjdhet.

Ett av Kunteko-priserna tilldelades för utveckling av sammanjämkningen av arbetet och det övriga livet. Helsingfors har under flera år utvecklat sammanjämkningen av arbetet och det övriga livet som en del av personalledningen. Den är även en av de viktigaste faktorerna som påverkar arbetslivets kvalitet. Vi har producerat material för cheferna och de anställda om olika sätt att främja sammanjämkningen.

I november deltog vi i den nationella Barn med på jobbet-dagen och uppmuntrade sektorerna att delta på ett sätt som passar dem bäst.



Flera nyttiga personalförmåner

Vårt belöningsystem består av penninglön och olika premier och anställningsförmåner. En del av systemet utgörs även av immateriell belöning, såsom anställningskyddet och möjligheterna att utvecklas i det egna arbetet och karriären.

I samband med organisationsändringen har vi utvecklat hundratals uppgifter, och alltid när kravnivån har förändrats har även lönerna ändrats på motsvarande sätt.

Målen för resultatpremiesystemet förnyades

Bra arbetsprestationer har belönats med till exempel resultatpremier, personliga tillägg och engångsbelopp.

Resultatpremiesystemet är stadens mest omfattande verktyg för gruppbelöning. Syftet med systemet är att stödja uppnåendet av målen för stadens strategiprogram och andra viktiga resultatmål genom att belöna personalen för resultatrik verksamhet.

Resultatpremiesystemet anpassades till den nya sektormodellen, och man ställde



En dryg fjärdedel använder personalmotionstjänsterna. Det finns ett brett utbud av grenar, från innebandy till yoga. Vi uppmuntrar även till att delta i nationella motionsevenemang och jippon.

Staden betalade cirka 39,4 miljoner euro i resultatpremier till cirka 33 800 anställda. Den genomsnittliga resultatpremien var cirka 1 165 euro per person.

upp mål som främjade skapandet av en enhetlig lednings- och verksamhetskultur på de nya sektorerna.

År 2017 betalade staden cirka 39,4 miljoner euro (exkl. lönebikostnader) i resultatpremier till cirka 33 800 anställda. Den genomsnittliga resultatpremien var cirka 1 165 euro per person.

Engångsbelöningar som stöd för ändringen

Reformen av ledningssystemet stöddes även med engångsbelöningar, som lämpar sig väl för att stödja ändringsprocesser och förändringsledning. De är ett smidigt verktyg som kan användas direkt efter en bra arbetsprestation eller i slutet av året utifrån prestationerna och målen för det gångna året.

Engångsbelöningar i pengar användes nästan 5 000 gånger, dvs. cirka var åttonde anställd fick en engångsbelöning. Beloppet för engångsbelöningarna varierade mellan 100 och 2 500 euro beroende på hur betydande prestation det var fråga om.

Olika sätt att motionera

Våra förmåner omfattar även mångsidiga personalmotionstjänster, som används av en dryg fjärdedel av personalen. Även rabatterna på simhallsavgifter utnyttjas av många. Personalen får nu rabatt i alla motionssalar

som omfattas av motionstjänsterna, dvs. sammanlagt 16 salar. Allt som allt deltog 9 350 personer i personalmotionen.

Vårt motionsutbud omfattar utöver gympa, yoga och pilates även bland annat kettlebell, latinamerikansk dans och vattenträning samt ryggympa och olika lagspel. De populäraste motionsformerna är gymträning, gymnastiklektioner och vattengymnastik.

Vi uppmuntrade personalen att röra på sig genom att ordna 235 ledda motionsgrupper för olika målgrupper. Dessutom anordnade vi egna motionsevenemang och uppmuntrade personalen att delta i nationella motionsevenemang och jippon.

Vi öppnade en blogg på personalmotionssidorna på Helmi-intranätet, där vi behandlar aktuella teman kring motion och välbefinnande.

Kostförmåner och personalbostäder

I våra förmåner ingår även stödda personalmåltider. Arbetsgivaren betalar en del av priset för den dagliga lunchen så att man kan äta lunch till det minimipris som skattemyndigheten fastställt.

Dessutom har staden 2 700 personalbostäder. Merparten av de boende arbetar inom social- och hälsovårdssektorn eller fostrans- och utbildningssektorn.



Personalmotion

	Antal grupper	Ledda lektioner	Kunder	Antal besök
Motionssal, fri träning	–	–	1 762	25 342
Gymnastik och andra lektioner	46	690	1 472	8 674
Vattengymnastik	52	780	754	6 380
Evenemang/konsultationer	27	27	3 526	3 526
Lagspel	8	120	115	1 233
Inriktad verksamhet	45	417	428	1 730
Samarbetskurser	84	1 260	1 293	19 361
Totalt	262	3 294	9 350	66 246

Avslutningsvis

Förra året med sina förändringar lärde oss mycket, trots att det krävde hårt arbete och ansträngningar. Våra styrkor hjälpte oss att klara av utmaningarna. Vi är fortfarande engagerade i staden och våra arbetsplatser. Vi litar på både oss själva och våra kollegor och chefer.

Det som är viktigt är att personalen även i fortsättningen är med om att planera och utveckla verksamheten.

Ett ytterligare bevis för vårt engagemang i arbetet var att sjukfrånvaron trots den största organisationsändringen någonsin minskade. På stadsnivå fanns det över 55 000 fler arbetade dagar jämfört med året innan. Jag tror att denna fina utveckling beror på vårt arbete för att förbättra ledningen av arbetsförmågan.

Det återstår dock mycket att göra eftersom arbetshälsoenkäten visade att många upplever att de har för mycket arbete och stress. Detta ska särskilt beaktas vid ledningen.

Stadens nya strategi förutsätter en ”rytmändring” och förnyelse av verksamhetskulturen. Målet för strategin är att hela tiden göra allt lite bättre än tidigare för att helsingforsarnas liv ska bli trevligare och enklare. Vi har nu en fin möjlighet att vidare förbättra och förnya våra tjänster enligt målen. Det som är viktigt är att personalen även i fortsättningen är med om att planera och utveckla verksamheten. Vi skapar en ännu starkare kultur som uppmuntrar till att komma med idéer och föreslå olika försök samt till att genomföra dem.

Ändringarna är ingalunda över. Det kommer att ta flera år att utveckla verksamhetssätt enligt den nya organisationen och det nya ledningssystemet och att börja tillämpa dem i praktiken. Vi behöver även i fortsättningen bra ledarskap och chefsarbete samt inkluderande förändringsledning.

Vi är en fin stad och blir bättre och bättre för varje dag.

Marju Pohjaniemi
personaldirektör



Statistiken berättar

A background image of a construction site. In the foreground, two construction workers wearing yellow safety gear are visible. One worker is standing and looking towards the camera, while the other is leaning over a wooden formwork structure, possibly pouring concrete. The background shows a large pile of rubble and a yellow excavator.

Av statistiken framgår bland annat hur personalen fördelar sig på olika sektorer. Staden följer även upp hur antalet anställda utvecklas och vilka examina den ordinarie personalen har avlagt.

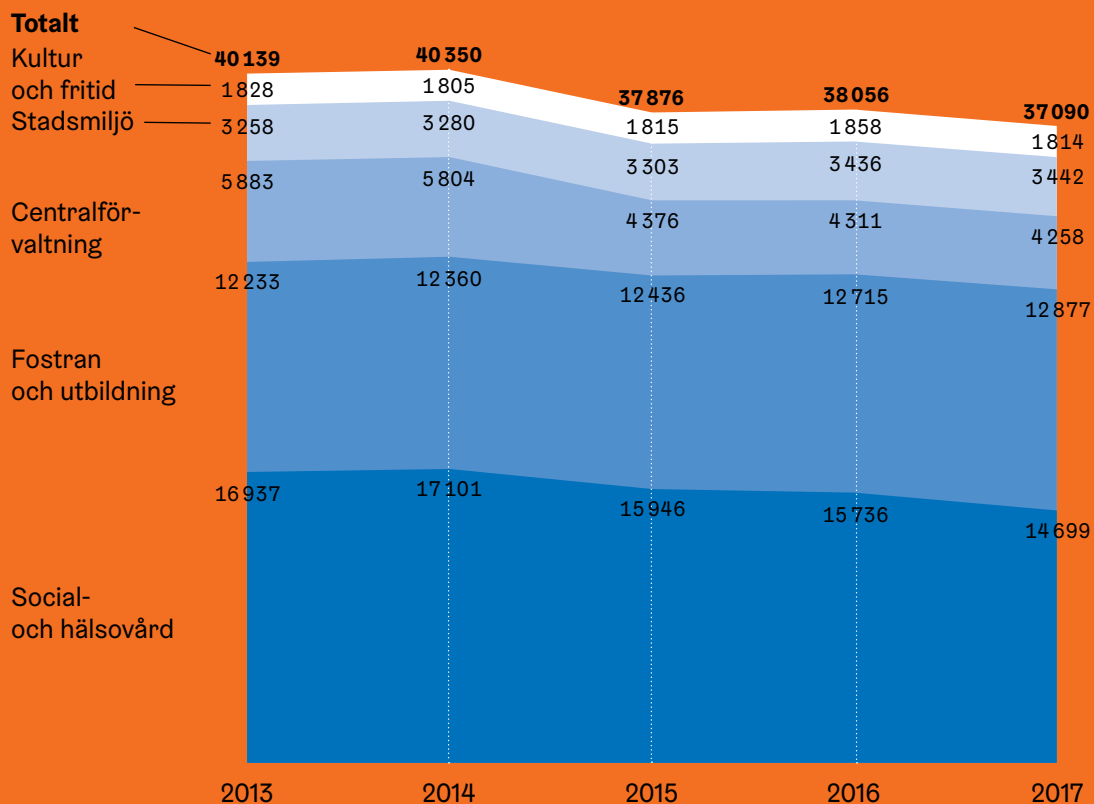
Statistik på nätet: hel.fi



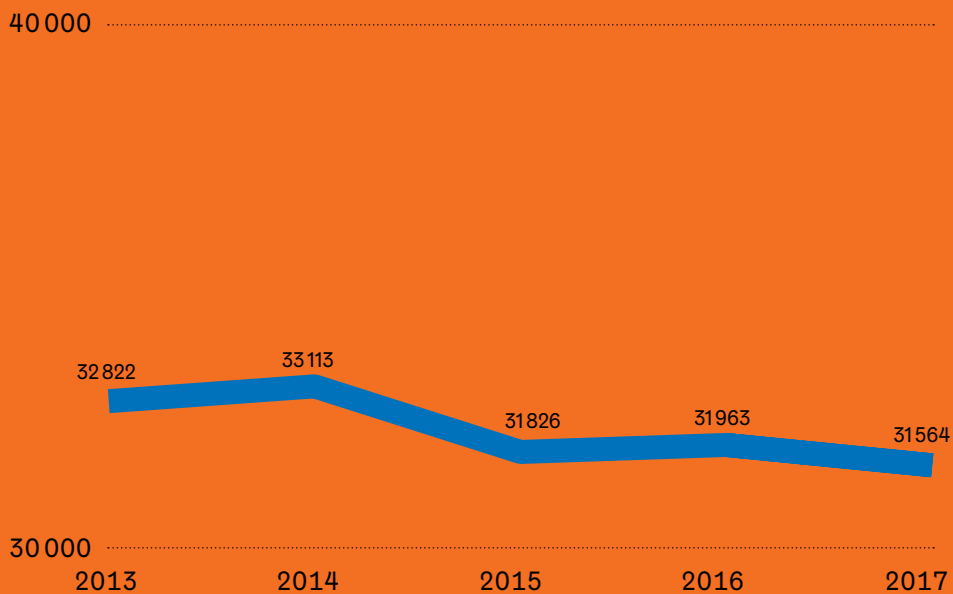
14 699

personer
arbetade
inom social-
och hälso-
vården.

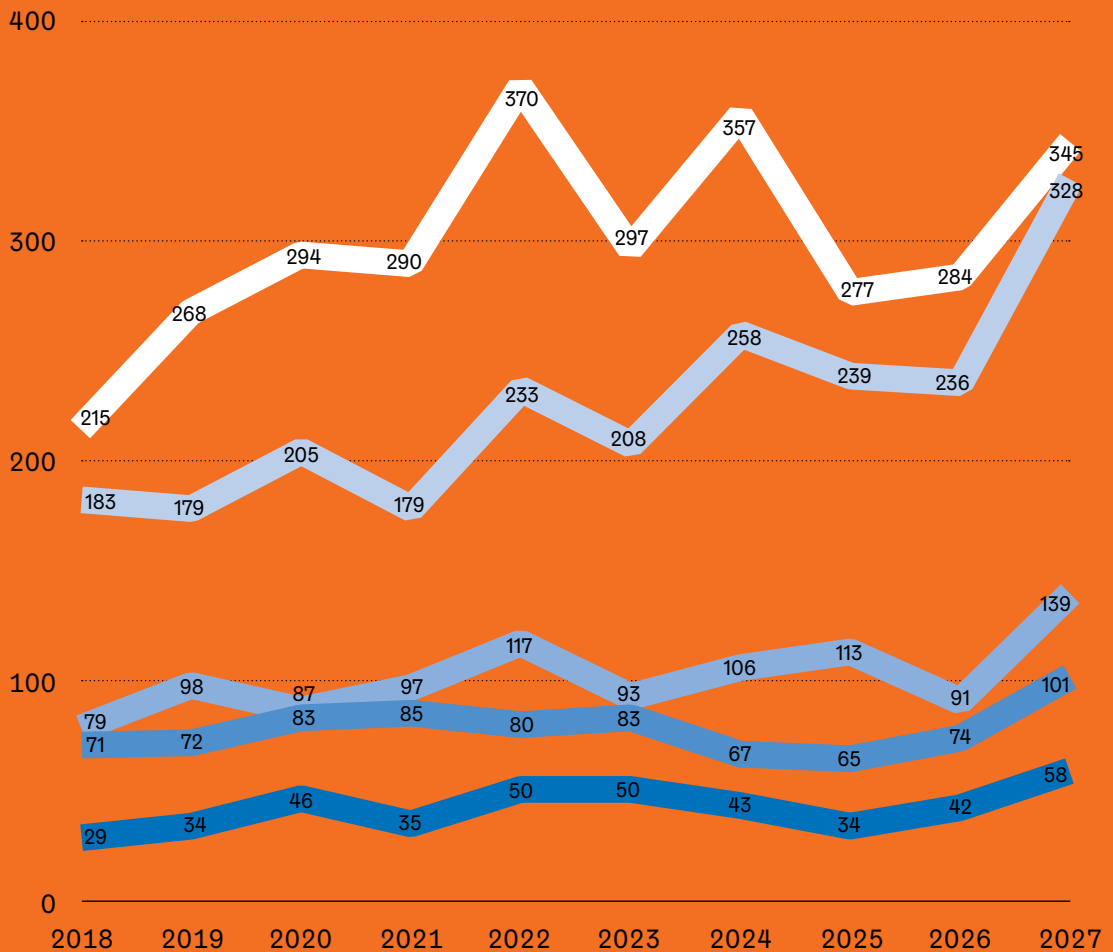
Förändring av antalet anställda



Årsverken



Ordinarie personal som uppnått en ålder som berättigar till pension



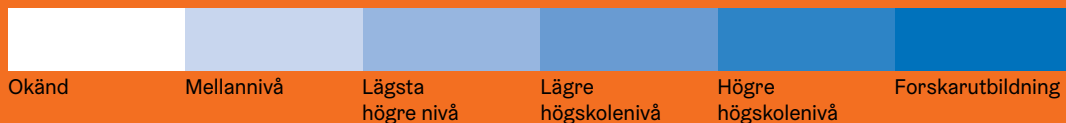
696

personer arbetade
över pensionsåldern.

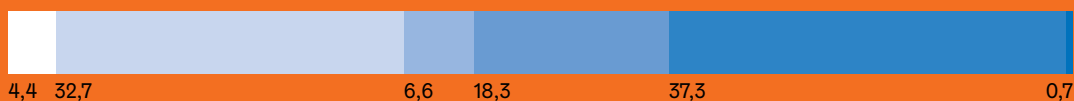
- Social- och hälsovård
- Fostran och utbildning
- Centralförvaltning
- Stadsmiljö
- Kultur och fritid

Examina hos den ordinarie personalen

procent



Fostrans- och utbildningssektorn



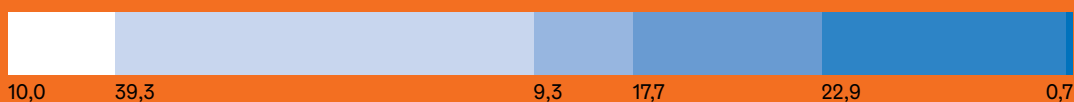
Stadsmiljösektorn



Centralförvaltningen



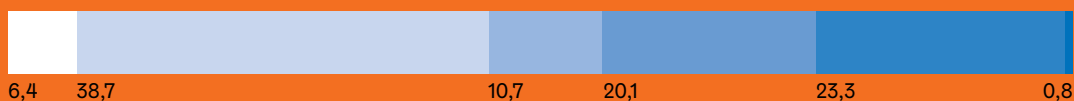
Kultur- och fritidssektorn



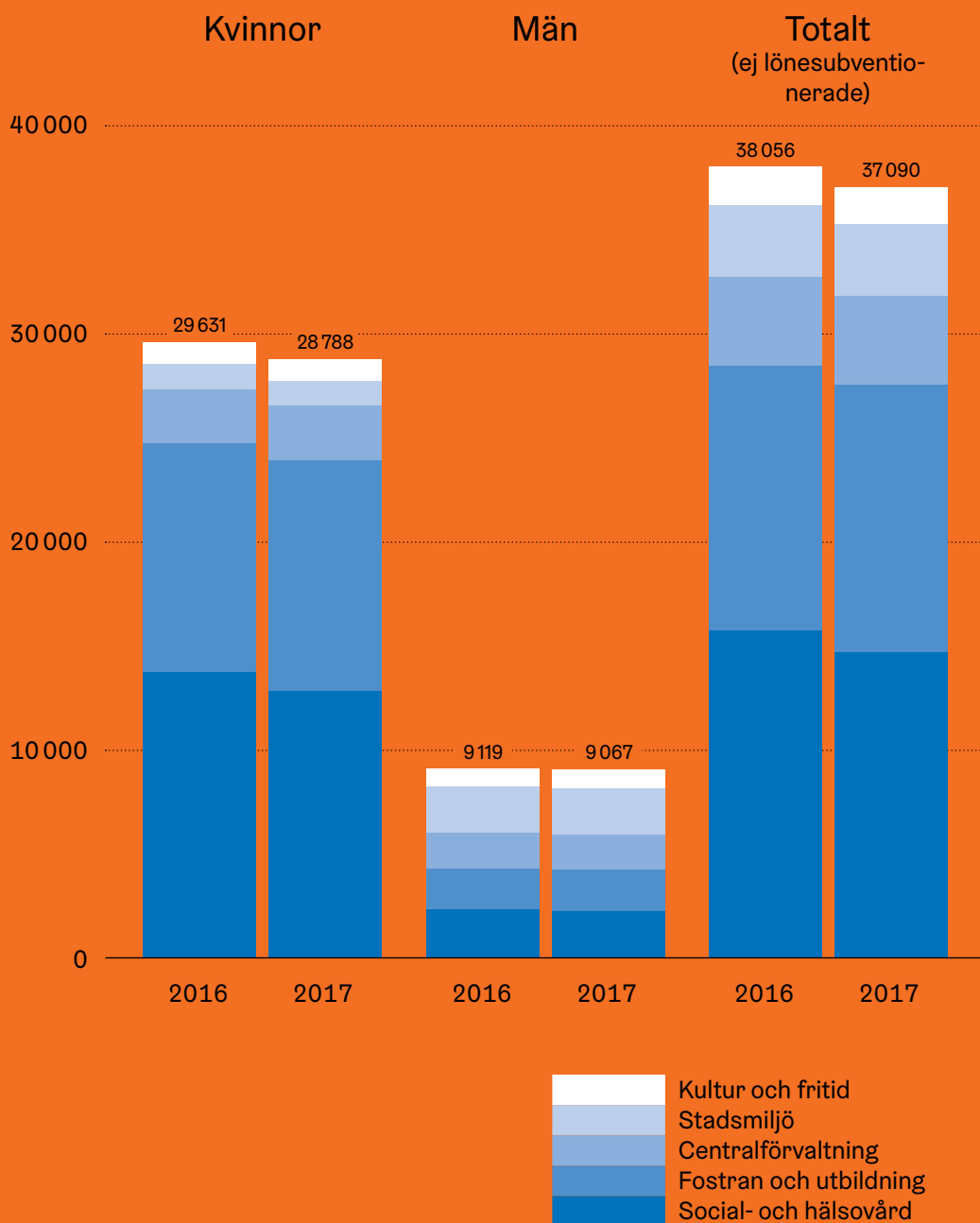
Social- och hälsovårdssektorn



Totalt

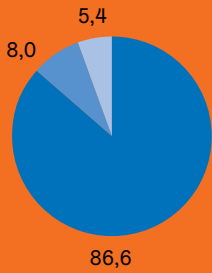


Månads- och timavlönad personal

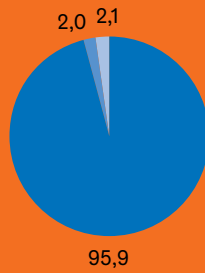


Olika språkgrupperns andel av alla anställningsförhållanden procent

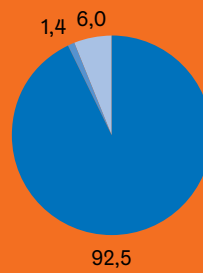
Fostrans- och utbildningssektorn



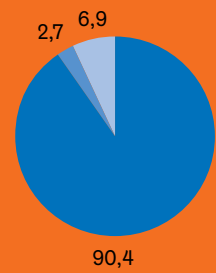
Stadsmiljösektorn



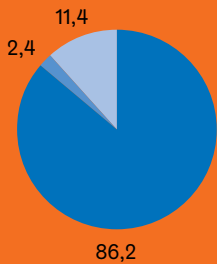
Centralförvaltningen



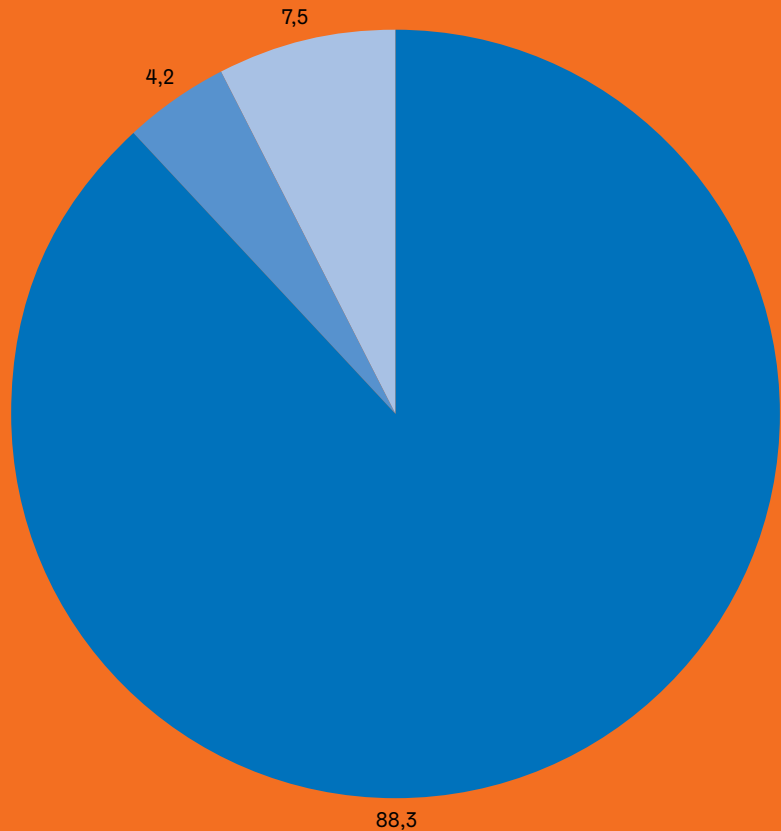
Kultur- och fritidssektorn



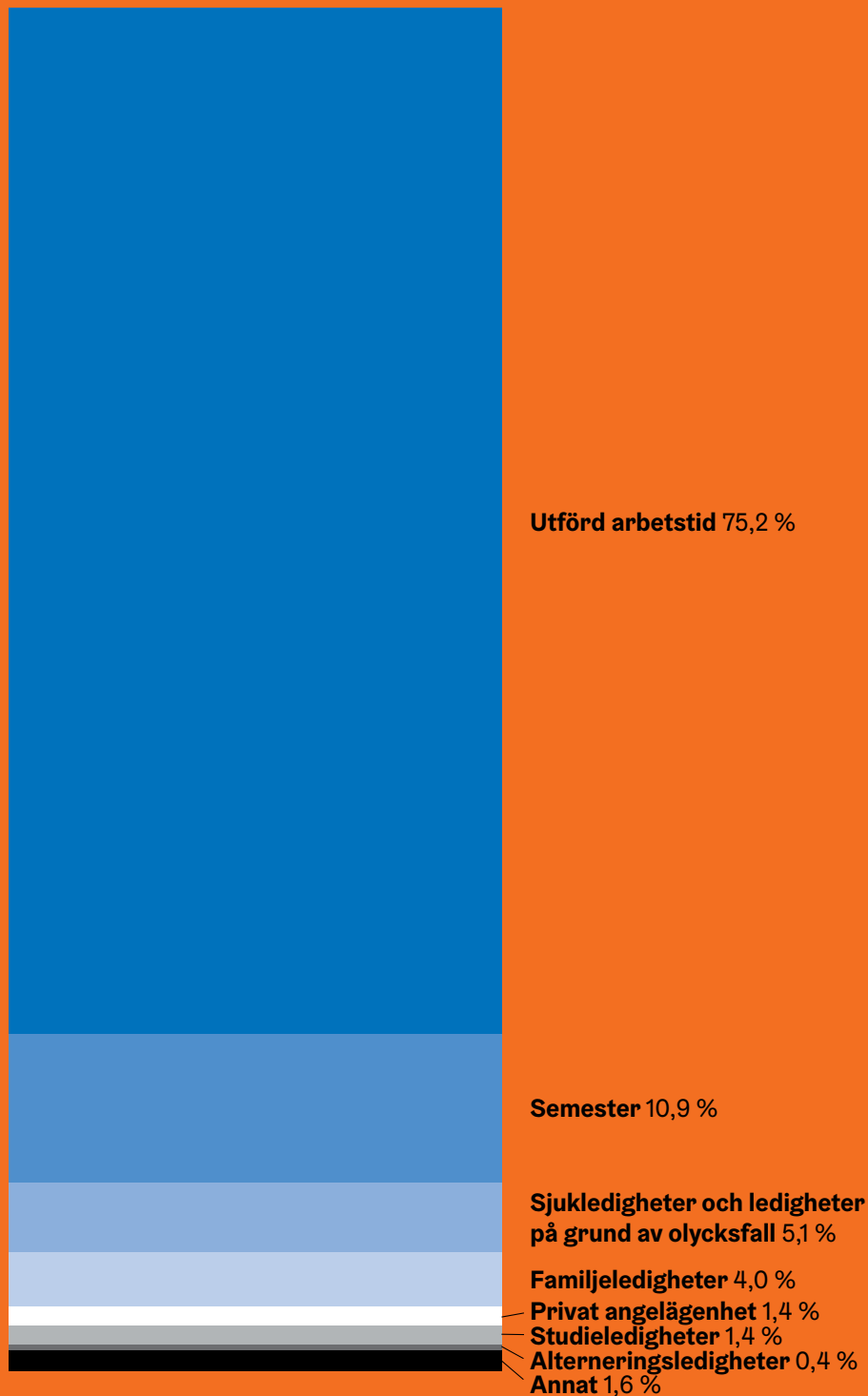
Social- och hälsovårdssektorn



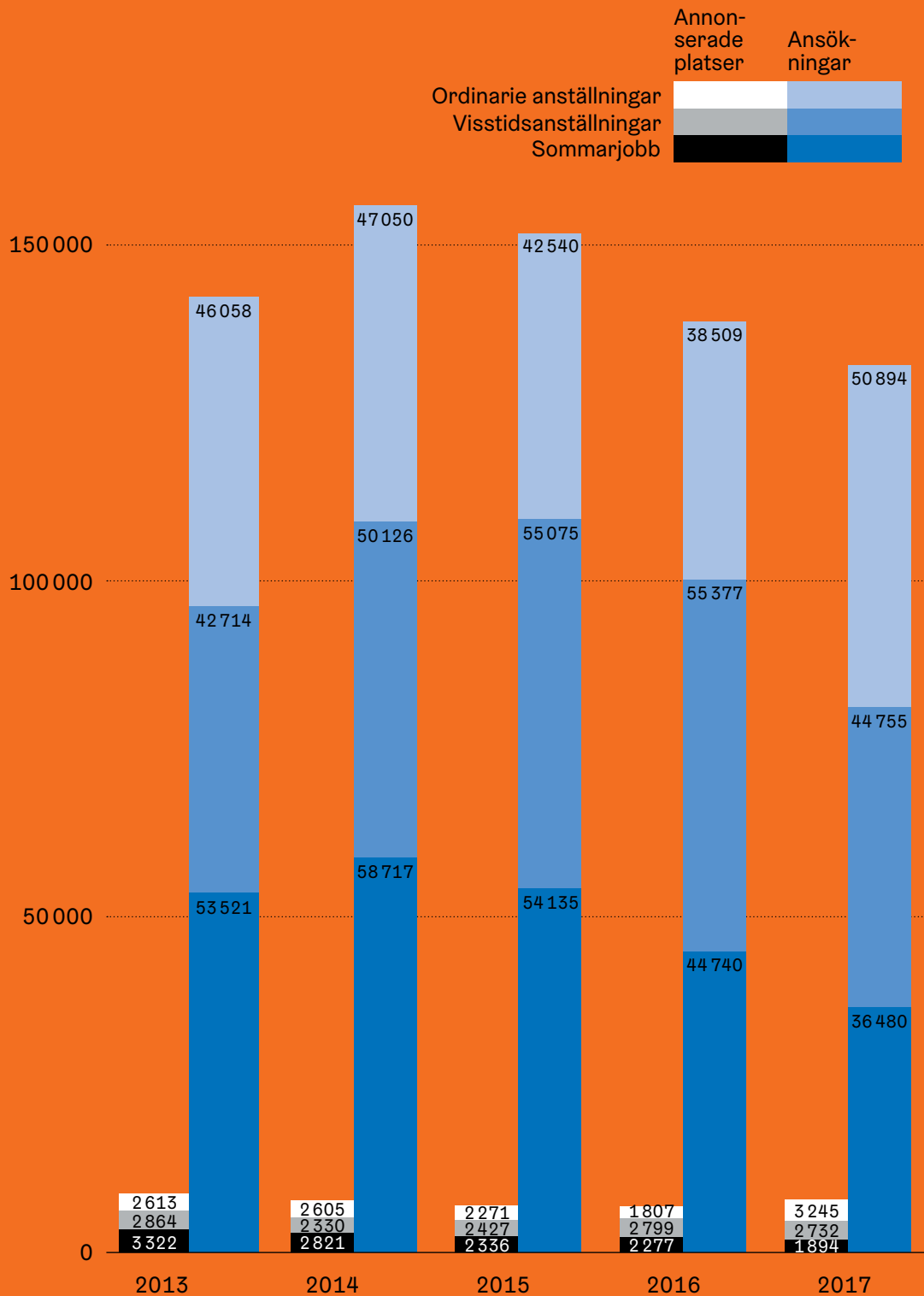
Totalt



Fördelningen av totalarbetstid



Annonserade platser och inlämnade ansökningar



Helsingfors stads personalrapport 2017

Arbetsgrupp och förfrågningar

Marju Pohjaniemi, personaldirektör
Petri Parrukoski, ordförande
Anne Arento-Manerva, samordning
Asta Enroos, personalpolitik
Manna Torvinen, arbetshälsa
Päivi Mäkeläinen, kunnsande och resurser
Kari Kallio, statistik
Maija-Liisa Kasurinen, personalkommunikation

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

Utgivare

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

Layout

Tuomas Kärkkäinen

Språkdiräkt

Sanakanava

Fotografer

Laura Oja	omslag, sidorna 6–7, 12, 15, 17, 18 och 26–27
Maija Astikainen	sidorna 5 och 35
Mika Ruusunen	sida 8
Pertti Nisonen	sidorna 11, 24, 30, 31 och 33
Tero Pajukallio	sidorna 36–37

Förfrågningar

anne.arento-manerva@hel.fi

Tryckeri

Grano 2018

Publikationsnummer

Publikationer av Helsingfors stads centralförvaltning 2018:17

ISBN 978-952-331-448-1 (tryckt publikation)

ISBN 978-952-331-449-8 (webbpublikation)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (tryckt publikation)

ISSN 2323-8135 (webbpublikation)



Helsinki

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