



Personalrapport 2024

Helsinki

Innehåll

Personalrapport 2024

3	Till läsaren
5	Personalens yrken
6	ARBETSGIVARBILD
6	Smidigare jobbsökning
7	TILLGÅNGEN TILL PERSONAL
7	Vi fortsatte rekrytera från utlandet
10	Vi stärkte vår kompetens inom flerspråkighet och mångkultur
13	Mer stöd för rekryteringen av direktörer och chefer
14	Nytt jobb, kanske i en annan sektor
15	Arbetsuppgifter även för personer med partiell arbetsförmåga eller funktionsnedsättningar
17	LEDARSKAP
17	Utveckling av ett gott ledarskap för teamchefer
17	Vår personalledning förnyas i stort projekt
21	KONTINUERLIGT LÄRANDE
21	Utveckling av ett gott ledarskap för teamchefer
23	Jobb inom staden via programmet Helsinki Trainee
25	VÄLBEFINNANDE I ARBETET
25	Bättre resultat i personalenkäten
28	Hetipurku underlättar hanteringen av exceptionella situationer
30	PERSONALFÖRMÅNER
30	Personalförmånerna vidareutvecklas
31	Belöningar kan se ut på olika sätt
32	Hyresavtal överfördes till stadens fastighetsbolag
33	PERSONALFÖRMÅNER
33	Arbetet mot rasism blir allt mer systematiskt
35	Stadens anställda har balans mellan arbetet och fritiden
36	STATISTIK OM PERSONALEN

Till läsaren

Vårt tema för 2024 var att kontinuerligt förbättra arbetstagarupplevelsen. Vi kan satsa på våra anställdas välbefinnande och stämningen bland dem, och det lönar sig att göra det.

När vi trivs med vårt arbete är vi motiverade och får saker gjorda. Vi är mer produktiva, och kunderna får en bättre bild av oss. När vi trivs med vårt arbete talar vi positivt om vår arbetsplats. Det goda ryktet sprider sig.

Genom att göra vår arbetsplats så bra som möjligt för vår personal svarar vi på bästa sätt på utmaningarna med tillgången till personal och kraven på produktivitet. När fokus i personalarbetet ligger på arbetstagarnas upplevelse finns det bara vinnare!

Enligt våra personalenkäter har vi lyckats särskilt bra med chefsarbetet. Personalen i olika delar av stadsorganisationen är mycket nöjda med sina närmaste chefers arbete. Teamcheferna har en viktig roll i en så här stor organisation.

Vi är nästan 40 000, och det går inte att nå oss alla samtidigt eller via samma kanaler. Det är fint att teamcheferna har lyckats.

Teamcheferna kan inte lyckas i sitt arbete om de som de leder inte gör det möjligt. En framgångsrik teamchef visar alltså att hela arbetsgemenskapen har lyckats och samarbetat bra. Vi bör värna om det här och upprätthålla den goda andan.



Bild Sakari Röyskö

Även vår strategiska indikator som mäter villigheten att rekommendera arbetsplatsen utvecklades på ett bra sätt 2024. Vårt rekommendationsindex har återgått till en hög nivå. Det här är en av våra styrkor, som vi bör hålla fast vid. Arbetstagarnas upplevelse påverkar särskilt den här indikatorn.

Vi har alla en rätt att bli bemötta på ett bra, rättvist och jämlikt sätt och en skyldighet att bemöta varandra på ett bra och respektfullt sätt.

Vår största förändring år 2024 ur personalledningens perspektiv var att vi avstod från företagshälsovårdstjänster som ordnas som stadens egen verksamhet. I början av november började Mehiläinen Oy producera dessa tjänster för oss.

De anställda vid Företagshälsan Helsingfors överfördes till Mehiläinens tjänst genom en företagsöverlåtelse. Glädjande nog övergick i princip alla till vår nya serviceproducent. På så sätt har vi fortfarande tillgång till Företagshälsan Helsingfors kompetens och sakkunskap.

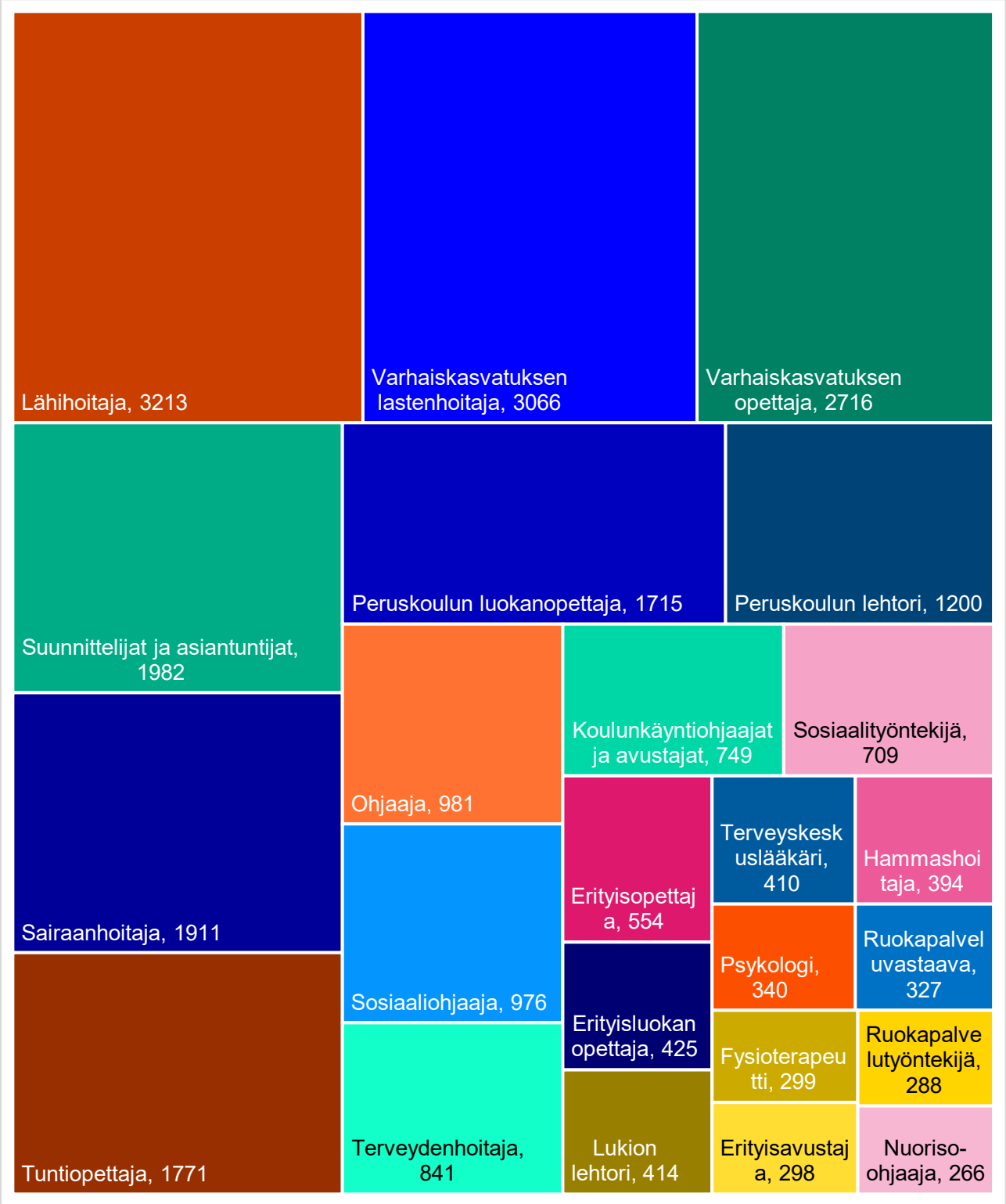
Genom förändringen får vi också tillgång till Mehiläinens stora servicenätverk och moderna digitala verktyg. Förändringsprojektet var mycket stort och också mycket viktigt för arbetstagarupplevelsen. Det lyckades bra och vi hade hela tiden tillgång till företagshälsovårdstjänster. Tack till dem som genomförde förändringen.

En annan milstolpe under året var när det fleråriga reformprojektet för personalledningen började. Dess mål är att frigöra teamchefernas tid för det viktigaste, det vill säga att möta människor. Ett mål är också att stödja ett bra ledarskap av jämn kvalitet med hjälp av nya enhetliga verksamhetsmodeller. Vi har ett nära samarbete med sektorerna och affärsverken.

Petri Lumijärvi
personaldirektör

38 595 anställda

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



De vanligaste befattningsbenämningarna och antalet personer i uppgifterna. Siffrorna i diagrammet är hämtade från situationen den 31 december 2024. Sarastias olika befattningsbeteckningar för samma yrke har slagits samman.

Smidigare jobsökning

Vårt rykte som arbetsgivare blev lite bättre jämfört med föregående år. Vi vill göra jobsökningen så smidig som möjligt och förmedla en känsla av uppskattning till varje sökande under ansökningsprocessen.

Vi utredde vårt rykte som arbetsgivare med hjälp av T-medias enkätundersökning om arbetsgivares rykte, som mäter arbetsgivares rykte bland potentiella arbetstagare.

Som helhet är stadens rykte som arbetsgivare fortfarande på medelnivå, men en förbättring sågs särskilt i uppfattningarna om Helsingfors stad som arbetsplats. De intressanta arbetsuppgifterna och arbetets meningsfullhet fick än en gång de bästa vitsorden.

Uppfattningarna om lönenivån och stämningen på arbetsplatsen lyftes fram som områden att utveckla. Vi fortsatte att genomföra färdplanen, det vill säga utvecklingsplanen, för arbetsgivarbilden. I år fokuserade vi särskilt på att utveckla de sökandes upplevelse.

I projektet Hakijan polku (den sökandes väg) granskade vi vår jobsökningsprocess genom servicedesign. Vi fick ett slutresultat, som vi publicerade på hösten. Där sammanfattade vi hurdana upplevelser arbetssökande bör få. Vi vill att det ska gå så smidigt som möjligt att söka jobb inom staden och att varje sökande ska känna sig uppskattad under ansökningsprocessen.

Känslan av uppskattning påverkas framför allt av om kommunikationen under ansökningsprocessen är tillräcklig och aktuell. Vi presenterade vår sammanfattning vid höstens Johdossa-evenemang för stadens teamchefer. Lärdomarna fördjupades genom sektorernas och affärsverkens utbildningar under hösten.

Vi publicerade handböcker om arbetsgivarbilden för teamchefer samt personer i HR- och kommunikationsuppgifter. Vi började också definiera en vision för arbetstagarupplevelsen.

Utvecklingen av arbetsgivarbilden styrs av en utvecklingsplan som sträcker sig till år 2025. Vi inledde en uppdatering av den i ett nära samarbete mellan personalavdelningen och kommunikationsavdelningen, med hänsyn till sektorernas och affärsverkens synpunkter.

Vi fortsatte rekrytera från utlandet

Vi främjade rekrytering från utlandet och rekrytering av personer med främmande modersmål som redan bodde i landet till stadens uppgifter. Vi utarbetade gemensamma språkliga principer för alla arbetsgemenskaper.

Ett sätt att få mer personal till branscher med arbetskraftsbrist är att rekrytera från utlandet, vilket social-, hälsovårds- och räddningssektorn samt fostrans- och utbildningssektorn har gjort.

Social-, hälsovårds- och räddningssektorn tog emot 46 filippinska närvårdarstuderande på läroavtal i augusti. De arbetar inom servicen för äldre och personer med funktionsnedsättningar. Efter detta arbetar sammanlagt ungefär 130 yrkespersoner inom vården som rekryterats från utlandet inom social-, hälsovårds- och räddningssektorn.

Sektorn för fostran och utbildning rekryterade i ett första pilotprojekt för rekrytering från utlandet sex spanska lärare inom småbarnspedagogik till den svenskspråkiga småbarnspedagogiken. De började i augusti.

Staden har gemensamt upphandlade serviceproducenter för rekryteringen från utlandet. Sektorn för fostran och utbildning har inlett ett samarbete med en ny upphandlad serviceproducent för att rekrytera lärare inom småbarnspedagogiken.

Social-, hälsovårds- och räddningssektorn har inlett en egen upphandling för rekrytering av vårdpersonal från utlandet.

Stadens personal blir allt mer mångspråkig

Allt fler av stadens anställda har något annat modersmål än finska eller svenska. 20 procent av dem som söker jobb hos oss talar främmande språk. Vårt mål är att det ska gå smidigt för personer från olika språkliga och kulturella bakgrunder att få anställning hos oss, arbeta inom staden och lära sig det språk som behövs i arbetet.

Vi har utarbetat språkliga principer för stadens arbetsgemenskaper i ett brett samarbete. Med hjälp av dem vill vi säkerställa delaktighet för hela personalen oberoende av språklig bakgrund och hjälpa de anställda att lära sig arbetsspråket. Vår allt mer mångspråkiga arbetsgemenskap behöver också kunskaper i finska och svenska för att vi ska kunna kommunicera med alla på ett sätt som de förstår.

I november publicerade vi en ny sida på intranätet på temat ledning av en mångsidig och mångspråkig arbetsgemenskap.

Vi har pilottestat flera lösningar för stöd för språkinläring samt handledning för arbetsgemenskaper och teamchefer om hur man tar emot arbetskamrater som talar främmande språk.

Utifrån de erfarenheter vi har samlat på oss har vi inlett en upphandling av stöd för språkinlärning och handledning av arbetsgemenskaper och teamchefer.

Vi har lärt oss mer om frågor kring uppehålls- och arbetstillstånd samt utländska examina. För det har vi tagit hjälp av Migrationsverket, Utbildningsstyrelsen och Valvira.

Spanska lärare i småbarnspedagogik till daghemmen

Det råder brist på lärare inom småbarnspedagogiken, och rekrytering från utlandet är ett sätt att få fler.

I höstas började sex lärare inom småbarnspedagogik arbeta på fem av stadens svenskspråkiga daghem.

De berättade att de hört att Finland ligger i topp på listan över världens lyckligaste länder. Den finländska utbildningens goda rykte lockade också.

– Vi är mycket stolta över alla de här lärarna, som har varit engagerade, nyfikna och intresserade av att inleda sin lärarkarriär här i Helsingfors, berättar Jenni Tirronen, direktör för den svenskspråkiga småbarnspedagogiken.

Enligt Tirronen har de daghemsföreståndare som deltagit i processen gjort allt för att erbjuda de nya lärarna en bra början. Alla lärare har en mentor, som stöder och hjälper den nya att komma in i arbetet.

– Vi hoppas att våra nya kollegor ska trivas och känna att de får allt stöd som de behöver.



Bild: Rosa Luopajarvi

Språkstudierna fortsätter

Innan lärarna kom till Finland deltog de i en språkkurs, där de lärde sig svenska och fördjupade sig i den finländska småbarnspedagogiken, arbetslivet och hur det är att bo och leva i Finland.

Stadens HR-expert Kati Mhone berättar att lärarna arbetat hårt för att lära sig svenska.

– De har varit väldigt ihärdiga, och studierna har krävt mycket av dem. Nu fortsätter språkstudierna på Arbis.

Hon påpekar att arbetsgemenskapernas och arbetsplatsernas rutiner och språkmedveten praxis har en mycket betydande roll i att stödja kontinuerlig språkinläring.

Överutbud på lärare inom småbarnspedagogiken i Spanien

Försöket med att anställa lärare inom småbarnspedagogiken från Spanien är en av stadens metoder för att svara på den landsomfattande bristen på lärare inom småbarnspedagogiken. Lärarbristen har slagit särskilt hårt mot de svenskspråkiga daghemmen.

Målet med försöket var att rekrytera 5–8 lärare från Spanien till Finland. I Spanien finns det ett överutbud på lärare inom småbarnspedagogiken, och intresset för försöket var stort.

– Rekryteringsprocessen har varit en viktig erfarenhet för fostrans- och utbildningssektorn. Vi har fått en bättre förståelse för vad rekrytering från utlandet kräver av lärarna inom småbarnspedagogik, oss och våra rekryteringspartner. Förutom rekryteringen var det här ett av försökets mål, berättar Mhone.

Vi stärkte vår kompetens inom flerspråkighet och mångkultur

Vi vill hjälpa anställda som har andra modersmål än finska eller svenska att bli en del av arbetsgemenskapen. Därför ordnade vi pilotprojekt, och vi kommer att använda oss av erfarenheterna från dem framöver.

Vi har stärkt delaktigheten för personal som talar främmande språk genom tio pilotutbildningar. Vi riktade en del av våra pilotprojekt till personal med andra modersmål än finska, svenska eller samiska.

Vi erbjöd personer som talar främmande språk nya och innovativa typer av stöd för att lära sig språket. Pilotprojekten omfattade yrkesinriktade språkkurser, språkmentorskap och språksparring i användning av webbmaterial.

Språkkursen för närvårdare på seniorhus fokuserade på fackspråk inom omsorgsbranschen. Under språkkursen för måltidstjänsterna fick man bland annat fokusera på ord för matlagningsutrustning och hur man talar om förvaring och portionering av mat.

Sådan här språkundervisning som fokuserar på det egna arbetet är enligt deltagarna motiverande, och de upplevde att de hade nytta av den.

Det är viktigt att diskutera inom arbetsgemenskapen

Vi ordnade särskilda pilotprojekt för arbetsgemenskaper som har ett betydande antal anställda med främmande språk som modersmål. Vi lyfte fram att det är viktigt att diskutera arbetsplatsens oskrivna regler, så att de anställda förstår varandra.

Vi ordnade kurser för arbetsgemenskaperna vid de daghems- och sjukhusenheter vars personal är mest mångkulturell.

De anställda som deltog i kurserna uppskattade diskussionerna och tyckte att de var viktiga. På grund av skiftarbete kunde vissa deltagare ändå bara delta i en del av kursen.

Teamcheferna har en viktig roll

Vi ordnade också pilotprojekt för teamchefer som leder flerspråkiga arbetsgemenskaper. I utbildningarna om att leda en mångkulturell arbetsgemenskap fick cheferna verktyg för att bygga samarbete och språkligt medvetna rutiner i sina arbetsgemenskaper.

När alla inte ännu förstår arbetsgemenskapens språk blir teamchefens förmåga att ta hänsyn till alla arbetsgemenskapens medlemmar och lyssna på alla viktig.

Under utbildningarna lär sig teamcheferna också att hantera missförstånd som beror på kulturskillnader.

Nätkurser för hela personalen

Hela personalen fick möjlighet att stärka sin kompetens inom flerspråkighet och mångkultur genom nätkurser.

I början av året publicerade vi tre nätkurser om mångfald bland personalen. Temana för dem var utveckling av en mångkulturell arbetsgemenskap, språkligt medvetna rutiner och ledning av en arbetsgemenskap med mångfald. Nätkurserna erbjöd också hjälp för introduktionen av arbetskamrater med främmande språk som modersmål.

Upphandling av tjänster för flerspråkighet och mångkultur

År 2025 upphandlar vi tjänster för stöd för språkinläring, en mångkulturell arbetsgemenskap och ledning av den.

Samtidigt får vi serviceproducenter till staden hos vilka arbetsgemenskaperna kan få de utbildnings- och stödtjänster för flerspråkighet och mångkultur som de behöver.

När arbetsgemenskapen blir allt mer mångsidig och mångkulturell är det sannolikt att allt fler av stadens anställda behöver stöd för att lära sig språk och att allt fler enheter behöver utbildning.

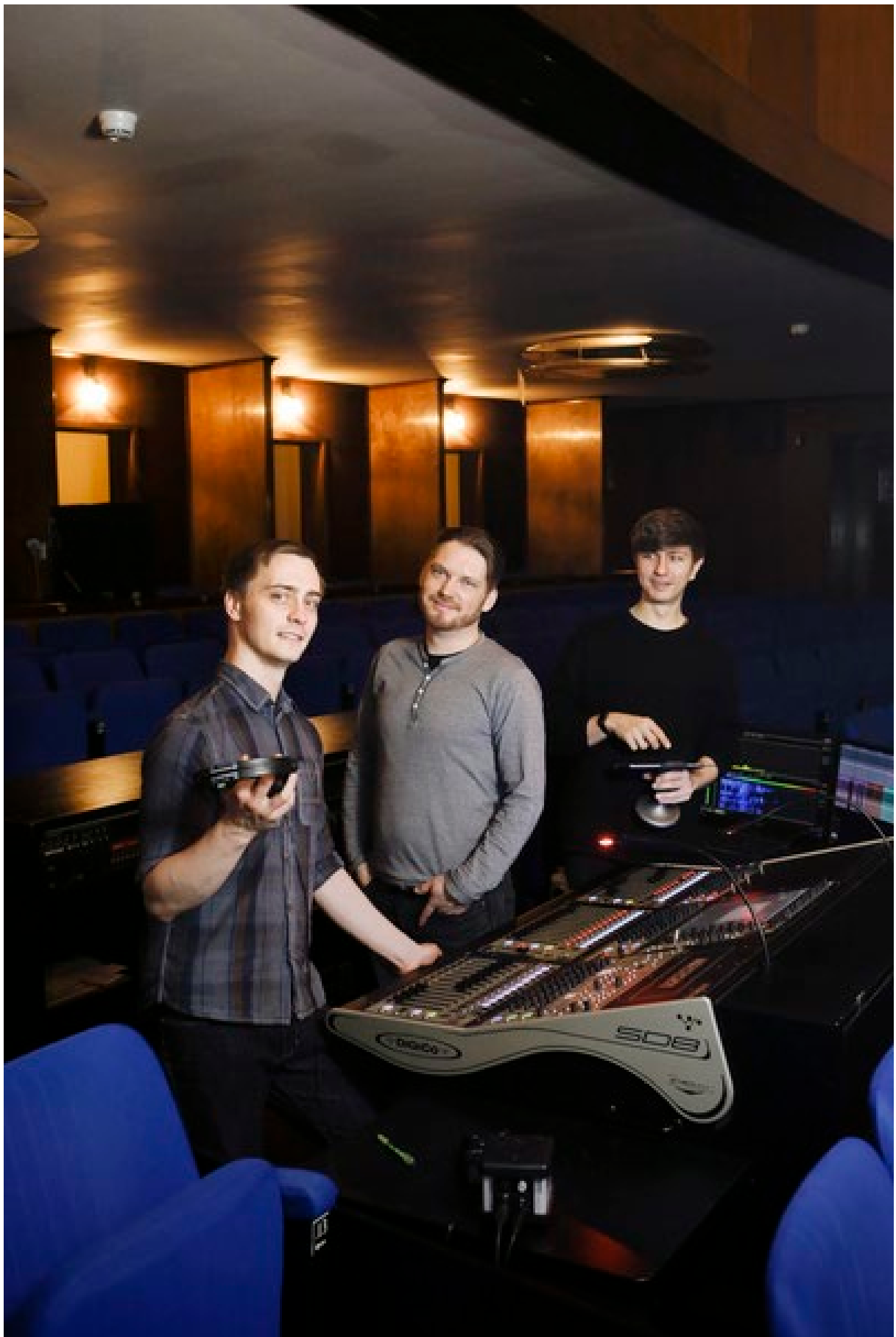


Bild: Laura Oja

Mer stöd för rekryteringen av direktörer och chefer

Rekryteringar av teamchefer är särskilt viktiga för hela arbetsgemenskapen. Vi stöder rekryteringen med nya verktyg och modeller.

Teamchefen har en betydande inverkan på teamets välbefinnande och vardagens smidighet, så varje chefsrekrytering är en viktig investering i stadens framgång.

Vi har utvecklat teamchefsrekryteringarnas kvalitet i flera år. Vårt mål är bland annat att moderna verktyg och metoder ska användas i urvalsprocesserna.

Personutvärderingar har länge använts i rekryteringen för direktörs- och chefsuppgifter. Sedan 2023 har vi också använt en lättare Factors-kartläggning av verksamhetsstilen, som ger värdefull tilläggsinformation särskilt vid valet av teamchefer.

Det nya verktyget Refapp har gjort det lättare att göra referensenkäter på ett enkelt och datasäkert sätt.

Vi har också utvecklat intervjufrågor och -mallar för att stödja systematiska och högklassiga urvalsprocesser.

Nätverket för utveckling av teamchefsrekryteringar inledde sin verksamhet. Närverket samlar de HR-anställda som ansvarar för rekryteringen av teamchefer inom sektorerna och affärsverken, och det leds av Stadin HR. Tanken är att den goda praxisen och verktygen ska sprida sig i organisationen.

Vi utvecklar rekryteringsprocesserna så att de allt mer baserar sig på information. Vårt mål är att på ett brett sätt dra nytta av den tillgängliga informationen om vardagen och utmaningar i chefsarbetet, så att rekryteringarna bättre motsvarar organisationens behov och mål.

Nytt jobb, kanske i en annan sektor

Vi har aktivt främjat personalens interna rörlighet, så att våra anställda kan bygga mångsidiga karriärvägar och utveckla sin kompetens.

Vi erbjuder mångsidigt stöd, som läroavtalsutbildning och fortbildning. De har gett många anställda möjlighet att lära sig nytt och skapat en utmärkt väg till nya uppgifter.

Många anställda har fått delta i personalrotation. Det innebär till exempel att man byter uppgifter, bekantar sig med en annan bransch under en kort period eller arbetar för en viss tid på en annan enhet eller i en annan bransch.

Framöver vill vi särskilt uppmärksamma anställdas möjligheter att söka sig till branscher med personalbrist, där behovet av ny kunnig arbetskraft är som mest kritiskt.

Möjligheter att bekanta sig med och övergå till nya arbetsuppgifter erbjuder både mångsidiga karriärvägar för anställda och möjligheter för staden att få nya anställda till branscher där vi inte har tillräckligt med personal.



Bild: Laura Oja

Arbetsuppgifter även för personer med partiell arbetsförmåga eller funktionsnedsättningar

Staden har uppgifter där även partiellt arbetsföra eller personer med funktionsnedsättningar kan arbeta. Vi fick våra första erfarenheter av att använda ett anslag för partiellt arbetsföra.

Vi vill arbeta för att partiellt arbetsföra och personer med funktionsnedsättningar ska sysselsättas i uppgifter inom staden. Det är viktigt för oss att se till att staden är en attraktiv arbetsgivare även för dem. Som arbetsgivare har staden också ett socialt och samhälleligt ansvar att sysselsätta.

Vi arbetar för att det ska gå bra och smidigt för personer med olika utgångspunkter att börja arbeta inom staden. Vi behöver en mångsidig personal för att svara på behoven hos vår mångsidiga kundkrets.

En arbetsgemenskap med mångfald som leds på ett bra sätt ökar jämställdheten, jämlikheten, välbefinnandet i arbetet och kreativiteten samt bidrar till bättre resultat. Rekryteringen är det första steget för att öka mångfalden i arbetsgemenskapen.

En expertgrupp som grundades förra hösten strävar efter att identifiera åtgärder genom vilka man kan främja sysselsättning för partiellt arbetsföra och personer med funktionsnedsättningar. Vi kan till exempel krossa fördomar med hjälp av kommunikation och utbildning och uppmuntra teamcheferna att rekrytera mångsidigt.

Staden har många arbetsuppgifter där även partiellt arbetsföra eller personer med funktionsnedsättningar kan arbeta. Ibland måste arbetet anpassas. Det finns stöd att få för att anpassa uppgifterna.

Arbetsförmågan är beroende av uppgiften och människan. Det är viktigt att öka medvetenheten om sysselsättning av partiellt arbetsföra och personer med funktionsnedsättningar och krossa gamla fördomar och missuppfattningar. En person som är partiellt arbetsför eller har en funktionsnedsättning behöver inte alltid ett anpassat arbete, utan kan sysselsättas i vilken uppgift som helst inom staden. En funktionsnedsättning är inte detsamma som arbetsoförmåga, och innebär ofta inte ens att personen bara är partiellt arbetsför.

De första erfarenheterna av ett anslag för partiellt arbetsföra

Vi införde ett nytt anslag för partiellt arbetsföra i början av året. Syftet med det är att göra det möjligt för stadens anställda att arbeta som partiellt arbetsföra. Genom anslaget stöder vi särskilt de partiellt arbetsföras möjligheter att återvända till arbetet efter sjukfrånvaro och att fortsätta arbeta även som partiellt arbetsföra.

Anslaget för partiellt arbetsföra är ett separat anslag som budgeterats för sektorerna och affärsverken. Det gör det möjligt att arbeta när man behöver skräddarsy arbetsuppgifterna, byta

arbetsuppgifter eller arbeta deltid i skräddarsydda uppgifter. År 2024 har 69 arbetstagare med anslaget hjälp kunnat fortsätta arbeta vid sidan av delinvalidpension, partiellt rehabiliteringsstöd eller nya lättare arbetsuppgifter. Vi vidareutvecklar stödformen utifrån erfarenheterna från det första året.

Utveckling av ett gott ledarskap för teamchefer

Vi vill leda vår personal på ett bra sätt, så att de kan lyckas i sitt arbete. Teamcheferna kan utveckla sitt ledarskap på mångsidiga sätt.

Vi har utvecklat ledarskapet och chefsarbetet bland annat genom att ordna coachningar, utbildningar och evenemang för teamchefer. Teamcheferna har också fått utveckla sin ledarskapskompetens genom Stadin Akatemias mångsidiga utbud av coachning via flera kanaler.

Hösten 2023 grundade vi en chefskonsultationstjänst för att stödja chefer i utmanande ledarskapssituationer och hjälpa dem att utveckla sitt ledarskap. Tjänsten har blivit permanent, och drygt hundra chefer inom staden har använt den. Tjänsten har fått utmärkt respons från cheferna.

Vårt mål är att stärka ledarskapet enligt stadsstrategin Läge för tillväxt och hörnstenarna för ledarskap. Vi vill att även de gemensamma principerna för framgångsrikt ledarskap ska förverkligas i det vardagliga chefsarbetet och att teamcheferna ska få stöd i sin viktiga uppgift.

Ett mål med de gemensamma coachningarna och evenemangen var också att erbjuda möjligheter att träffas och lära av varandra. Personalens upplevelse av chefsarbetet inom staden har utvecklats i en positiv riktning, vilket resultaten av personalenkäten Kommun10 visar.

Coachning för olika skeden i karriären

Vi har riktat vårt Johtamispolku-coachningsutbud till personer i chefsroller och med chefsansvar som är i olika skeden av sin karriär.

Som nya coachningar lanserade vi Stadin johtoon-introduktionen för personer som börjat i ledningsuppgifter och Asiantuntijasta esihenkilöksi-coachningen för personer som överväger en chefskarriär.

Planeringen av en Stads-JOKO-coachning för ledningen och cheferna inleddes. Coachningen inleds våren 2025.

Vi stöder också chefsarbetet genom kurser på webbplattformen Oppiva som man kan avlägga på egen hand. Under året deltog sammanlagt 10 255 personer i coachningarna, utbildningarna och evenemangen för teamchefer. Responsen på dem var utmärkt.



Riina Ståhlberg har arbetat som chef för studerandevården i fyra år. Till de tjänster som hon leder hör psykolog- och kuratorjänster för andra stadiet samt tjänster för stöd för läroplikten. Bild: Aino Hyppölä.

Chefskonsultation gagnar hela arbetsgemenskapen

Chefen för studerandevården Riina Ståhlberg tror att när en ledare vågar utforska och utveckla sig själv, så sprider sig nyttan till hela arbetsgemenskapen. Hon har bland annat fått stöd från stadens tjänst för chefskonsultation.

Ståhlberg är närmaste chef för fem teamchefer. Varje teamchef leder ett team på ungefär 25 experter.

– När verksamhetsmiljön blir allt mer komplex krävs envishet, flexibilitet och förmåga att återhämta sig samt förmåga att hitta nya lösningar. Därför måste vi ledare vara särskilt aktiva med att utveckla oss själva, funderar Ståhlberg.

Susanna Forsman, senior konsult inom ledarskap och chefsarbete vid Stadin HR, håller med. Hon har gett Ståhlberg stöd i hennes chefsarbete.

– Man bör utveckla sitt ledarskap hela tiden och förhålla sig nyfiket till det. När en chef utvecklas och lyckas i sitt arbete stärks hela arbetsgemenskapens välbefinnande och vardagen fungerar, påminner Forsman.

Ståhlberg har bland annat använt chefskonsultationstjänsten. Det är fråga om ett konfidentiellt och individuellt samtalsstöd där man tar sig an frågor som chefen funderar på genom arbetshandledning och coaching.

Ståhlberg och Forsman har bara träffats för konsultation några gånger, men det har snabbt uppstått en djup och förtroendefull coachningsrelation mellan dem: Genom chefskonsultationen har Ståhlberg med Forsmans hjälp fått fundera över de färdigheter hon behöver i arbetet.

Vår personalledning förnyas i stort projekt

Vi arbetar med ett projekt för en helhetsreform av personalledningen, vars mål är att frigöra chefernas tid för att möta människor samt stödja gott ledarskap av jämn kvalitet genom enhetliga verksamhetsmodeller.

I praktiken innebär detta att vi skapar enklare praxis för personalledningen samt gör anvisningarna och processerna tydligare. Samtidigt förnyar och minskar vi HR-systemen och förbättrar stödet för chefer och arbetstagare.

Workshoppar och observationer i vardagen bidrar

Projektet för en helhetsreform av personalledningen syntes på många sätt under året. Vi samlade information för projektet genom att observera fler än 50 nära chefer i deras vardagliga arbete. Vi bekantade oss med vad chefen gör under dagen, vad som kan hända och hurdana förändringar i processerna för personalledning som i praktiken bäst skulle stödja chefsarbetet. Vi diskuterade regelbundet projektet med personalrepresentanter, även i olika forum för samarbete.

Vi samlades till workshoppar tillsammans med representanter för sektorerna, affärsverken och ämbetsverken. Vi har beskrivit och validerat de nuvarande processerna. Vi har också velat säkerställa exempelvis teamchefernas kompetens inom enhetliga anställnings- och belöningsprocesser.

Vi utarbetade en kurs om anställningens juridik för teamchefer och ordnade coachning. Vi uppmärksammade kommunikationen om personalärenden till både teamchefer och personal, exempelvis kommunikationen om metoder för belöningar. De är också väldigt mångsidiga inom staden.

Uppgiftsstrukturen stöder ledning genom information och ett konsekvent chefsarbete

Vi strävar efter att utveckla ledningen genom information genom att skapa en så kallad uppgiftsstrukturmodell. Med hjälp av den kan vi framöver gruppera uppgifter som hör till samma typ av verksamhet till helheter.

I modellen bildar alltid sådana uppgifter som är liknande till sin karaktär och representerar samma funktion och kompetensområde egna helheter. Det kan till exempel vara underhåll, renhållning, service, miljötjänster och logistik.

Målet är att strukturen även ska synas för personalen då var och en ser sin uppgift, information om den och dess krav i systemet på ett mer heltäckande sätt än i nuläget. Även teamchefernas och HR:s arbete blir smidigare när systemet hjälper till i många personalprocesser, som personalplanering och rekryteringar samt belöningsprocesser.

En upphandling av det nya HR-system som ska ingå i projektet och samarbetspartnern för införandet av det inleddes i oktober. Ett beslut om valet av system är att vänta i början av 2025.



Bild: Laura Oja

En ny tjänst för studie- och karriärhandledning lanserades

I början av sommaren lanserade vi tillsammans med samarbetspartner en studie- och karriärhandledningstjänst för hela personalen.

Vi erbjuder handledning som stöd för den som funderar på eller planerar sin karriär. Det är viktigt att strukturera sin kompetens, sina styrkor, sin livssituation och sina intressen samt sina möjligheter för framtiden.

Man får stöd av en yrkesperson. Tjänsten omfattar diskussioner om karriären tillsammans med en expert en till tre gånger. Man kan också få information om studiesociala förmåner.

Målet med den nya studie- och karriärhandledningen är att stödja alla karriärbyten och uppmuntra till att söka sig till branscher med arbetskraftsbrist, till och med från andra branscher.

De digitala färdigheterna utvecklas, och allt fler lär sig genom nätkurser

Vi ordnade många kurser för att utveckla digitala färdigheter, och grundläggande studier i informationssäkerhet är obligatoriska för alla. Allt fler av oss utvecklar sin kompetens genom nätkurser.

Vi utvecklade hela personalens kompetens med många kurser. Digitaliseringen och dess verktyg var tema för många kurser, eftersom vi vill förnya vårt arbete och våra rutiner med hjälp av dem. Vi ordnade flera kurser om Microsofts M365-program.

Personalen fick utveckla sin kompetens inom ledning genom information genom grundkurser och fördjupade kurser. Dessutom gavs möjlighet att utveckla kompetensen inom rapportering som stöder ledning genom information genom nya utbildningar.

Möjligheterna med och användning av artificiell intelligens syns i utbildningsutbudet i större utsträckning och på ett mer mångsidigt sätt än tidigare. Vi främjade it-projektkompetensen genom utbildningar om agila metoder och projekthantering.

Vi ordnade utbildning och stödkliniker inom ett Copilot-pilotprojekt för användning av artificiell intelligens i samarbete med strategiavdelningens enhet för digitalisering. Nästan 900 personer deltog i pilotprojektet. Vi har dragit nytta av pilotprojektet i planeringen av framtida AI-utbildningar. Det bidrog också till utvecklingen av riktlinjer för användningen av AI.

Kompetens inom informationssäkerhet, dataskydd samt klassificering och hantering av information är så viktig att DigiABC-studier är obligatoriska för alla. Vi ordnade också flera evenemang om informationssäkerhet och dataskydd.

Antalet deltagare ökar snabbt

I utbildningarna ingick många teman som är gemensamma för alla sektorer. Hit hör exempelvis ledning av kundupplevelsen och kundrelationerna, ledning av ekonomin, ledning av förändringar och mångfald i arbetsgemenskapen.

Evenemang som samlat många deltagare är bland annat Johdossa-evenemangen för teamchefer, Tulokaspäivät-evenemangen för nya arbetstagare, Digipäivät samt utbildningarna om hur man förstår och använder artificiell intelligens.

Stadin Akatemia ordnade 485 utbildningsevenemang. Antalet deltagare ökade jämfört med förra året. Alla utbildningar hade totalt 18 138 deltagare (10 000 år 2023), ICT-utbildningarna 7 718 (5 367 år 2023) samt utbildningarna i ledarskap och chefsarbete 10 762 (4 800 år 2023).

Allt fler lär sig på nätet

Vi bidrog också till hela personalens kompetens genom studier via webbplattformen Oppiva. Allt fler hittar till nätkurserna i takt med att utbudet blir större. Antalet användare ökade i snabb takt. Antalet deltagare på webbplattformen nådde 15 611 (10 000 år 2023). De populäraste utbildningarna handlade om juridik i kommunen, anställningsförhållandets juridik och välbefinnande.

Nätkurser är allt oftare ett alternativ till traditionell klassrumsutbildning eller en del av den. De kortaste studierna tar bara några minuter, och även längre kan utföras i korta snuttar.

På webbplattformen publicerar vi många grundkurser som är viktiga för hela personalen. Det finns kurser om exempelvis introduktion av anställda och teamchefer, den offentliga organisationens verksamhetsprinciper, administrativa och ekonomiska processer samt digitala färdigheter.



Stadin Akatemias
kurser hade
18,138
deltagare.

Jobb inom staden via programmet Helsinki Trainee

Programmet Helsinki Trainee erbjuder möjligheter till personer som är i slutskedet av sina studier eller nyligen har tagit examen. Omkring hälften av dem som deltagit i programmet fortsätter arbeta inom staden efteråt.

Programmet Helsinki Trainee har öppnat dörrar till mångsidiga uppgifter inom staden sedan 2020. Programmet, som varar ett halvt år, riktar sig till studerande och nyutexaminerade som är i början av sin arbetskarriär.

Ett tiotal Helsinki Trainees inleder sina praktikperioder samtidigt, och de får också som grupp bekanta sig med stadens organisation och varandra.

Hittills har programmet utvidgats till kansliets enheter för kommunikation, juridiska tjänster och migration samt flera sektors HR. Vi arbetar för att även personer som håller på att lära sig finska ska kunna ansöka till Helsinki Trainee-programmet.

Även om man inte kan lova att alla får fortsätta, har i genomsnitt 50–60 procent av deltagarna i Helsinki Trainee-programmet fortsatt inom staden.

Mer kunskap och möjlighet att testa nya saker

Sonja Takalo och Kreeta Koskijoki började i Helsinki Trainee-programmet i februari, i uppgifter inom arbetsgivarbild och kommunikation. Efter att det halvårslånga programmet tog slut fortsatte båda inom staden: Takalo som specialplanerare inom stadens HR och Koskijoki som kommunikationsexpert inom sysselsättningstjänsterna.

Under programmet fick de träffa andra trainee-praktikanter och bekanta sig med olika sektorer. Dessutom fick de utveckla sin kompetens i uppgifter inom sina egna branscher.

– Trainee-perioden var en tid av växande och lärande, och mitt team gjorde också detta möjligt. Jag fick lagom mycket ansvar för exempelvis arbete i sociala medier och grundade ett Helsinki Trainee-alumninätverk med stöd av teamet. Arbetstiden räckte också för att lära mig nya saker och delta i flera kurser, nämner Takalo.

Koskijoki berättar för sin del att praktiken inom kommunikationen var givande, mångsidig och rolig.

– Jag arbetade på kansliets kommunikationsavdelning, i två olika team samtidigt: innehållsproduktion och intern kommunikation. Jag fick producera innehåll för både intran och externa kanaler, från Instagram till Helsingforstidningen.

Efter programmet ville båda fortsätta arbeta inom staden, eftersom en stor organisation erbjuder mångsidiga möjligheter.

I sin nya uppgift samordnar Takalo Helsinki Trainee-programmet, rekryteringen av nya trainee-praktikanter och deltagande i höstens mässor.

– Det är väldigt intressant att se programmet från en annan vinkel, och som tidigare trainee kan jag identifiera mig med deltagarna och göra programmet ännu bättre genom min erfarenhet.

Även Koskijoki trivs i sin nya uppgift inom sysselsättningstjänsterna, där hon gör ett eget intranät och en webbplats för det nya affärsverket.

– Arbetet inom staden är väldigt intressant, och jag har hela tiden lärt mig nya saker om stadsorganisationen. Jag får vara med och bygga upp ett nytt affärsverk, vilket verkligen är unikt.



Kreetta Koskijoki och Sonja Takalo har trivts i sina nya uppgifter inom sysselsättningstjänsterna och Stadin HR. Bild: Lyyra Virtanen

Bättre resultat i personalenkäten

Resultaten av höstens Kommun10-undersökning visar att välbefinnandet i arbetet har förbättrats enligt nästan alla indikatorer.

Kommun10 är en enkät om välbefinnande i arbetet som genomförs vartannat år. Vi mäter arbetstagarnas upplevelse vartannat år med stadens egen Fiilari-enkät och vartannat år med Kommun10, som är gemensam för kommunerna.

Enligt den färskta Kommun10-undersökningen skulle 78 procent av respondenterna rekommendera Helsingfors som arbetsgivare. Andelen som skulle rekommendera staden har ökat sedan resultatet av fjolårets Fiilari (75 procent) och den senaste Kommun10-undersökningen 2022 (64 procent).

Villigheten att rekommendera oss som arbetsgivare säger oss mycket.

– Uppgången är mycket glädjande eftersom vi under det senaste året i allt vi gjort har strävat efter att människor ska må bättre i sitt arbete, säger personaldirektör Petri Lumijärvi.

Teamcheferna agerar rättvist

82 procent av respondenterna upplevde att deras närmaste chef agerar rättvist. Det coachande ledarskapet är också på en hög nivå.

37 procent upplevde ändå att de inte har möjlighet att påverka vid förändringar.

Våra anställda upplevde oftare än tidigare att beslutsfattandet inom staden är rättvist, men resultatet är sämre än i andra kommuner som deltog i undersökningen.

Välbefinnandet i arbetet har blivit bättre

Känslan av engagemang i arbetet, att arbetet är belönande och meningsfullt samt psykologisk trygghet har ökat.

73 procent av respondenterna upplevde psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Upplevelsen av psykologisk trygghet har ökat i jämn takt. Andelen var 68 procent år 2020 och 70 procent år 2022.

Upplevelsen av stress i arbetet har minskat betydligt jämfört med för två år sedan. 20 procent (tidigare 25 procent) av respondenterna upplever skadlig stress. Skadlig stress beror på att man upplever mycket press i arbetet men har lite kontroll över det.

Mängden våld från kundernas sida har ökat med en procentenhet. 42 procent har upplevt våld eller hot från kundernas sida under de 12 senaste månaderna. Våldet från kundernas sida är oftast psykiskt och är särskilt vanligt inom sektorn för fostran och utbildning samt social-, hälsovårds- och räddningssektorn.



Bild: Majja Astikainen

Lönen och antalet anställda lyftes fram i de fritt formulerade svaren

I de fritt formulerade svaren blev respondenterna ombudda att beskriva sådant som skulle förbättra välbefinnandet i arbetet i deras nuvarande arbete. En forskare vid Arbetshälsoinstitutet analyserade 12 805 fritt formulerade svar med hjälp av artificiell intelligens.

De vanligaste temana som lyftes fram i analysen av de fritt formulerade svaren:

- Lön som motsvarar arbetets kravnivå och mängd.
Tilläggsersättning för extra arbete.
- Tillräckligt med personal, tid och material för att utföra arbetet.
Rättvis fördelning av dessa resurser.
- Tydlig arbets- och ansvarsfördelning. Prioritering av uppgifter.
- Stärkt samarbete och gemenskap i arbetsgemenskapen. En öppen samtalskultur och stärkt teamarbete.
- Fler möjligheter att arbeta på distans utan byråkrati.
- Flexibla arbetstider och möjlighet att påverka egna arbetsskift.
Ergonomisk planering av arbetsskift som stöder välbefinnandet i arbetet samt förutsägbara ledigheter.

Enkätresultaten behandlas på alla nivåer i stadsorganisationen från teamen till ledningsgrupperna, i personalkommittéerna och i utvecklingsgrupperna. Teamcheferna ansvarar för att gå igenom resultaten i sina egna arbetsgemenskaper under hösten och vintern.

Kommun10-undersökningen är Arbetshälsoinstitutets uppföljningsundersökning och vår undersökning om välbefinnandet i arbetet, som vi genomför vartannat år växelvis med vår egen personalenkät Fiilari. Förutom Helsingfors deltar tio andra kommuner och städer i undersökningen.

25 424 anställda inom staden besvarade Kommun10-undersökningen i september och oktober, vilket är 68 procent av dem som fick undersökningen. Enkäten skickades till alla som var anställda hela september med en arbetstid på över 30 procent.

Hetipurku underlättar hanteringen av exceptionella situationer

Helsingfors har en egen modell för psykisk första hjälpen, Hetipurku. Personer med utbildning i Hetipurku stöder arbetsgemenskapens medlemmar med hanteringen av hotfulla eller våldsamma situationer eller andra plötsliga svåra situationer.

I Hetipurku-samtalet går man igenom de normala reaktioner som den avvikande situationen orsakat. När Hetipurku används systematiskt stöder den arbetsförmågan och välbefinnandet i arbetet samt främjar utvecklingen av arbetsplatsens säkerhetskultur.

Hetipurku har använts inom staden i tio år, och det finns redan tusentals personer i arbetsgemenskaperna som är utbildade i modellen. Hetipurku-utbildningarna leds vanligen av sektorernas eller affärsverkens egna utbildare. Dessutom ordnar Stadin Akademia Hetipurku-utbildningar som är öppna för alla anställda inom staden.

Vi stärkte vår Hetipurku-verksamhet och utbildade i samarbete med Arbetshälsoinstitutet 11 nya Hetipurku-utbildare till sektorerna och affärsverken. Tack vare de nya utbildarna kunde vi öka antalet utbildningar och svara på den stora efterfrågan.

I slutet av året genomförde vi en enkät bland de anställda som genomgått Hetipurku-utbildningen. Resultaten visar att tre av fyra respondenter hade använt Hetipurku och upplevde att Hetipurku-samtalen varit till hjälp på arbetsplatsen.

Hetipurku är till hjälp i skolans vardag

I Kankarepuron peruskoulu har man använt Hetipurku-metoden för omedelbar genomgång sedan pilotprojektet 2016. Rektor Jane Majanen berättar att tio av skolans nuvarande anställda har gått Hetipurku-utbildningen. En del av dem som fått utbildningen arbetar numera på andra ställen.

– I skolvärlden finns barn och ungdomar som saknar förmåga att hantera konfliktsituationer. De kan uppföra sig illa mot både varandra och personalen och orsaka direkta hot om våld. I sådana situationer kan elevernas och de vuxnas trygghetskänsla äventyras.

Majanen berättar att Hetipurku-modellen fungerar i dessa fall, eftersom den hjälper de inblandade att hantera sina tankar och känslor och lösa upp den spänning och rädsla som situationen orsakar.

Biträdande rektor Pirita Talikka påpekar att även responsen från vårdnadshavarna ibland är sådan att lärarna behöver stöd för att hantera den. Hetipurku hjälper även då, så att tankarna inte fortsätter snurra i huvudet.

Duon berättar att personalen uppskattar Hetipurku. De som fått hjälp av Hetipurku sprider ordet till sina kollegor och uppmanar dem att använda modellen genast när det finns ens ett litet behov.

Man strävar efter att systematiskt förbättra personalens välbefinnande i skolan. God praxis och modeller som Hetipurku stöder detta arbete.

Upphandling av företagshälsovården slutfördes

Samarbetet med Mehiläinen började när stadens anställda blev kunder där.

Vi vill satsa på personalens välmående och arbetsförmåga och erbjuda högklassig företagshälsovård med nya tjänster och moderna verktyg.

Som ett resultat av en kvalitetsupphandling av företagshälsovårdstjänsterna har staden lagt ut sin företagshälsovård till Mehiläinen. Vi övergick till de nya tjänsterna från början av november. Samtidigt övergick personalen från affärsverket för företagshälsovård i Mehiläinens tjänst.

Förändringen förbättrade tillgången till företagshälsovårdstjänster betydligt. Vi har också fått tillgång till nya digitala verktyg som ska underlätta teamchefernas ledning av arbetsförmågan och främja ledningen genom information i frågor som rör arbetsförmåga. Målet med allt detta är att förebygga arbetsförmåga så effektivt som möjligt.

Vi fortsätter att etablera och fördjupa samarbetet inom företagshälsovården 2025, då vi får tillgång till nya verktyg och information för ledningen av personalens arbetsförmåga.

· En orange tecknad figur med ett leende ansikte och upprätt tumme. Tummen har ett vitt bandage.

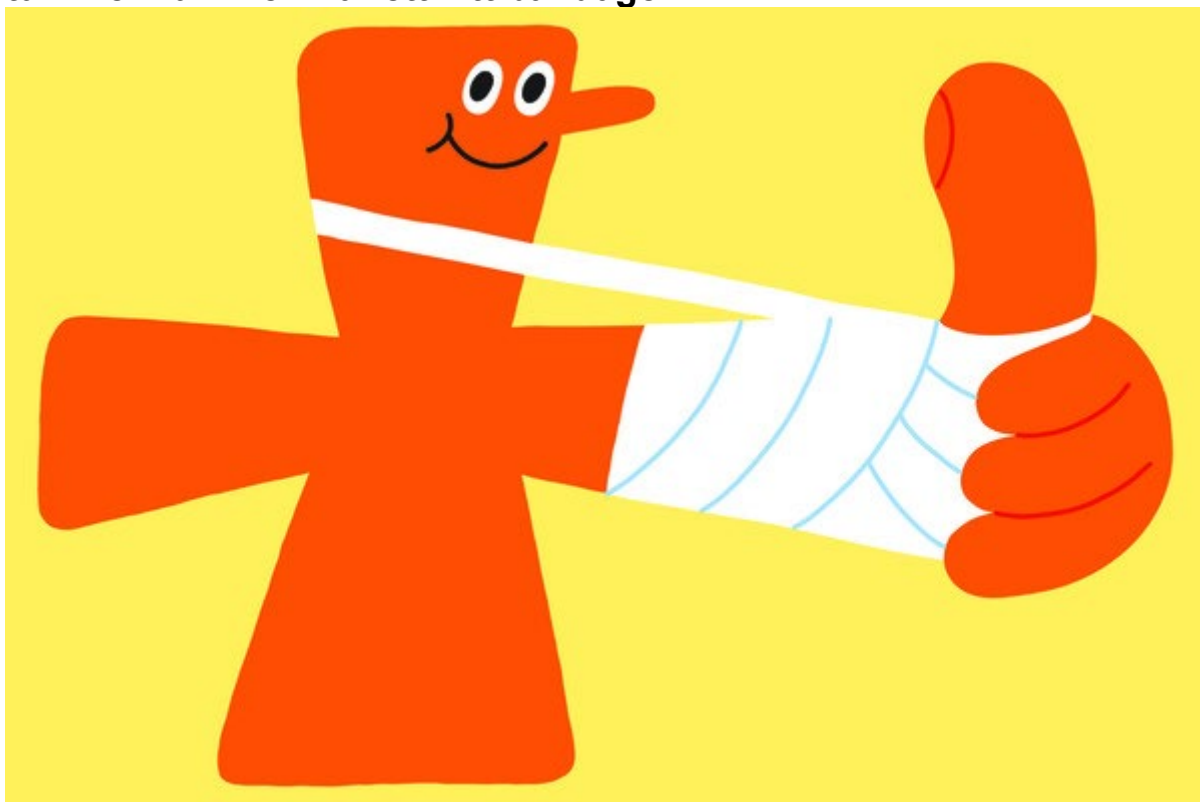


Bild Robert Lönnqvist

Personalförmånerna vidareutvecklas

Personalförmånerna är en del av vårt breda urval av belöningar för personalen. Vi har utvärderat och utvecklat den här helheten, och arbetet fortsätter.

Vi utvecklar hela tiden personalförmånerna bland annat utifrån respons som vi får och i samarbete med personalrepresentanter. Vi tar också hänsyn till tyngdpunkterna i stadsstrategin. Med hjälp av personalförmånerna vill vi öka personalens välbefinnande och vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga anställda och nya sökande.

Våra anställda kan använda motions-, kultur- och välfärdsförmåner samt personalbiljett- och lunchförmån med Epassi-appen i mobilen. På så sätt har de tillgång till förmåner när som helst, för ett stort antal tjänster för hela landet.

Epassi ger möjlighet att hantera förmåner på ett enhetligt och kostnadseffektivt sätt. Vi har också gjort principerna för vem som kan få förmåner enklare och enhetligare.

Vi erbjuder fortfarande också förmåner som traditionella gåvor på bemarkelsedagar och andra hyllningar samt stadscyklar sommartid.



Bild Laura Oja

Belöningar kan se ut på olika sätt

Löneutvecklingsprogram och justeringspotter hjälper oss att locka och hålla kvar viktiga personalgrupper.

Vi skiljer oss från andra kommuner genom vårt löneutvecklingsprogram, utmärkta engångsbelöningar och ett brett urval av personalförmåner.

Vi har ordnat kurser om belöningar och tagit fram självstudiematerial till teamcheferna så att de känner till belöningshelheten och kan använda den i sitt eget ledarskapsarbete.

Löneutvecklingsprogram för över 10 miljoner euro

Ett löneutvecklingsprogram på över 10 miljoner euro riktades bland annat till småbarnspedagogiken samt uppgifter inom social- och ungdomstjänsterna. Vi höjde bland annat lönerna för många lärare inom småbarnspedagogik, ungdomsledare, socialarbetare och psykologer.

Dessutom genomförde vi de justeringspotter och allmänna höjningar som kollektivavtalen fastslår.

Tydligare prestationsbaserade belöningar

Vi har utvecklat våra prestationsbaserade belöningar. Vårt mål är att personalen ska uppleva att de kan bli belönade för goda prestationer i arbetet.

Som metoder för prestationsbaserade belöningar använder vi engångsbelöningar och personliga tillägg.

Många prestationsbaserade belöningar

Vi satsar på engångsbelöningar i betydande utsträckning varje år. På kommun-Helsingfors sida (staden utan social-, hälsovårds- och räddningssektorn) använde vi 1,5 procent av lönesumman till det.

Inom social-, hälsovårds- och räddningssektorn riktade vi en procent av lönesumman till engångsarvoden.

Man kan få ett arvode för att man uppnått ett mål, för en enskild god arbetsprestation eller för att man lagt fram en genomförbar idé.

Med personliga tillägg belönar vi personalen för långvariga utmärkta arbetsprestationer.

Hyresavtal överfördes till stadens fastighetsbolag

Vi hjälper till med att ordna bostäder för personer som kommer från orter utanför huvudstadsregionen för att arbeta hos staden. Vi överförde de anställdas bostadssökningar till stadens fastighetsbolag.

Stadens anställda har sedan mars 2024 kunnat ansöka om en bostad i Fastighets Ab Auroraborg, som ägs av staden. Ansökningar från stadens anställda prioriteras framför andra ansökningar.

Anställda som tidigare bott i tjänstebostäder har fått sina hyresavtal överförda till Auroraborg från början av 2025. Samtidigt ändrades avtalen från hyresavtal för tjänstebostad till vanliga hyresavtal.

I praktiken gick det till så att man ingick nya tillsvidareavtal med Auroraborg i stället för de tidigare tidsbestämda hyresavtalen. Hyrorna höjdes inte. Till skillnad från tidigare får man nu bo kvar i bostaden även efter att anställningen upphört eller man har gått i pension.

Vi har utvecklat en rådgivningstjänst för anställda inom staden som flyttar till Helsingfors från andra orter och vill ha hjälp med att ordna en bostad. Vi ger också råd och stöd till anställda som flyttar från utlandet och behöver hitta en bostad.



Bild: Kimmo Räsänen

Arbetet mot rasism blir allt mer systematiskt

Det finns en allt större mångfald bland helsingforsarna och bland stadens anställda, vilket måste synas även i våra tjänster och rutiner. Vi har utbildat personalen och grundat ett nytt nätverk.

Vår stad präglas av en allt större mångfald, vilket syns bland tjänsternas användare och vår personal. En del kanske stöter på mångfald mera sällan, medan det för andra hör till vardagen att möta olika sorters människor från olika slags bakgrunder i arbetet och arbetsgemenskapen.

Vi värdesätter mångfald bland vår personal. Vi vill som arbetsgivare främja likabehandling och förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck.

Att förstå mångfald och främja jämlikhet är viktiga färdigheter för varje anställd inom staden.

På våren ordnade vi en antirasismutbildning för hela stadens personal. Utbildningen stärkte deltagarnas färdigheter att identifiera olika former av rasism samt praxis och verksamhetsmodeller som upprätthåller rasism i deras eget tänkande och arbete.

Utbildningen hjälpte de anställda att se sin roll som möjliggörare av förändring och hitta sätt att göra det antirasistiska greppet till en del av vardagen i arbetsgemenskapen och kundmöten. Utbildningen gav verktyg för att ingripa i rasism.

Vi deltar i kampanjen Handlingar, inte bara ord, som statsrådets kansli lanserade. De organisationer som deltar i kampanjen lyfter fram handlingar för att främja jämlikhet och ett Finland fritt från rasism.

Vi har publicerat ett eget åtagande mot rasism på kampanjwebbplatsen. Kampanjen mot rasism främjar och stärker stadsorganisationens antirasistiska arbete.

Nytt forum för kamratstöd startades

Vi deltog i att grund ett nytt Bipoc-nätverk (Black, indigenous, people of colour) för anställda inom staden. Målet är att erbjuda anställda som hör till en minoritet på grund av sitt ursprung, sin etniska bakgrund eller sin hudfärg ett forum där de kan utbyta tankar.

Queer Stadi- och Bipoc-nätverket är viktiga samarbetspartner som hjälper oss att främja jämlikhet bland personalen och jämställdhet mellan könen.

Staden fortsätter som Helsingfors Pride-evenemangets huvudsakliga samarbetspartner 2024–2026. Stadens personal firade än en gång Pride-förfestveckan i slutet av maj. Under veckan fick personalen delta i ett evenemang och en utbildning med regnbågstema.

Vår Pride-utbildning riktade sig till teamchefer, ledningen och HR. I utbildningen fick man lära sig god praxis för att inkludera regnbågspersoner i arbetslivet och rekryteringsprocesser.

Det är viktigt att se till att bemötande med respekt för mångfald är en del av allas vår vardag.



Bild: Joseph Harwood

Stadens anställda har balans mellan arbetet och fritiden

De flesta av våra anställda har en bra balans mellan arbetet och fritiden, enligt enkät om jämställdhet och likabehandling.



Projektplaneraren Arttu Hautala delade föräldraledigheten lika med sin partner. Bild: Helsingfors stad

I fjol frågade vi personalen om deras upplevelser av jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen genom en anonym enkät. Upp till 80 procent av respondenterna upplevde att de lyckats kombinera arbetet med det övriga livet mycket bra eller ganska bra. Andelen var dock mindre hos könsminoriteter: Drygt 60 procent upplevde att de lyckats kombinera arbetet med det övriga livet mycket bra eller ganska bra.

– Arbetstagarnas välbefinnande är viktigt för oss, så det är fint att se att arbetet och fritiden är i balans hos våra anställda. Som Finlands största arbetsgivare vill vi vara en föregångare, så detta är ett glädjande resultat, säger personaldirektör Petri Lumijärvi.

Också i vår andra personalenkät, Fiilari, lyfte arbetstagarna fram balansen mellan arbetet och fritiden som en av de viktigaste faktorerna som påverkar arbetslivets kvalitet vid sidan av meningsfullt arbete, god ledning och god anda i arbetsgemenskapen.

Kvinnor och män tar lika mycket vårdledighet

Vår anonyma enkät om jämställdhet och likabehandling besvarades av fler än 4 600 av stadens 37 500 anställda. 7 procent av männen, 5 procent av kvinnorna och 7 procent av de icke-binära uppgav att de varit föräldralediga under de två senaste åren.

Jämfört med de övriga nordiska länderna använder finländska pappor minst familjeledighet. En femtedel av papporna tar inte familjeledighet alls.

På basis av detta kan man säga att stadens anställda tar ut familjeledighet i mycket bra utsträckning. Kvinnor och män tog ut nästan lika mycket vårdledighet. Anställningsförhållandets typ – visstidsanställning eller fast anställning – påverkade inte heller antalet uttagna vårdledigheter.

”Karriären lider inte, tvärtom”

Projektplanerare Arttu Hautala uppmuntrar alla pappor att ta familjeledighet. Han tog hand om sin förstfödda dotter hemma från årsskiftet till slutet av sommaren.

Arbetsgemenskapen tog emot föräldraledigheten väl. Arbetsuppgifterna av projektnatur var i ett bra skede, så det kändes lätt att stanna hemma också med tanke på det.

– Min chef var väldigt positiv till det hela. Vi hade diskuterat saken redan i ett tidigt skede. Mina arbetskamrater var uppmuntrande och gladde sig med mig över att det är möjligt att ta en sådan här ledighet.

Hautala anser att man borde tala ännu mer om de olika möjligheterna till föräldraledighet.

– Många vet inte att man flexibelt kan dela ledigheten mellan föräldrarna i flera perioder. Det skulle underlätta till exempel återgången till arbetslivet för många mammor, säger Hautala.

STATISTIK OM PERSONALEN

38 595 personer arbetade inom staden

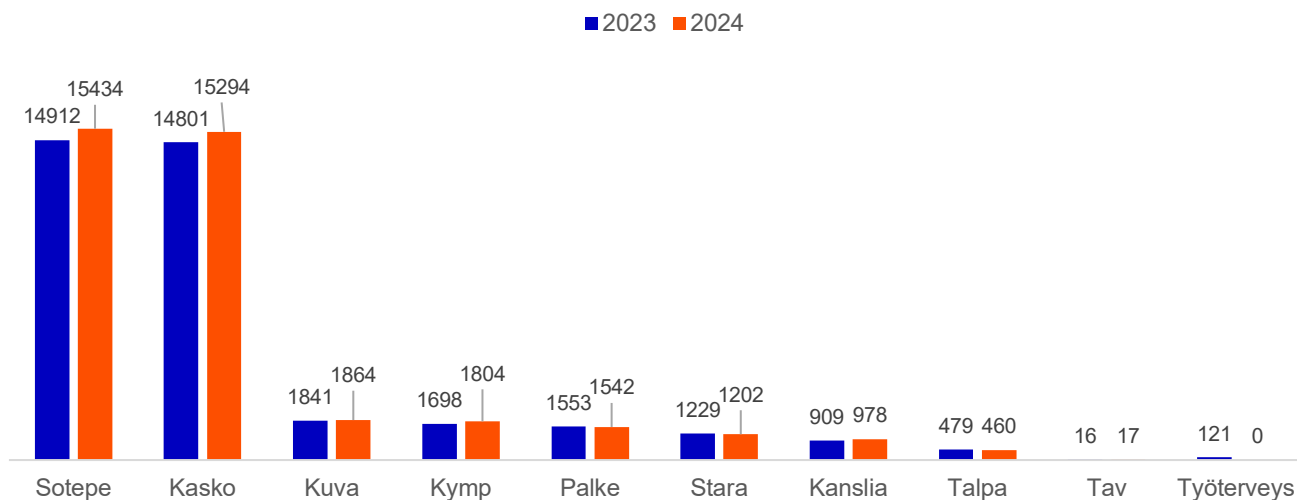
Från 2023 till 2024 ökade antalet anställda med totalt 1 036 personer, alltså ungefär 2,8 %.

Personalen vid Företagshälsan Helsingfors övergick i den nya företagshälsovårdspartnern Mehiläinens tjänst den 31 oktober 2024.

Positiva förändringar 2024:

- Tillgången till personal förbättrades märkbart.
- Antalet anställda med främmande språk som modersmål ökade med en procent på hela stadens nivå.
- Avgångsomsättningen bland den fast anställda personalen minskade betydligt.

Officiellt antal anställda inom sektorerna, affärsverken och ämbetsverken åren 2023 och 2024



Förklaringar till förkortningarna

Sotepe = Social-, hälsovårds- och räddningssektorn

Kasko = Sektorn för fostran och utbildning

Kansliet = Stadskansliet

Stara = Byggtjänsten

Talpa = Ekonomiförvaltningstjänsten

Kuva = Kultur- och fritidssektorn

Kymp = Stadsmiljösektorn

Palke = Palvelukeskus, servicecentralen

Tav = Revisionskontoret

Företagshälsan = Företagshälsan Helsingfors

Ny metod för att beräkna personalantalet

Staden har infört en ny beräkningsmetod för längden på en anställning, som ska börja användas från och med 2025.

Enligt den nya beräkningsmetoden beräknas anställningens längd enligt personens oavbrutna anställning, medan den hittills har räknats utifrån startdatumet för en enskild anställning. Den nya beräkningsmetoden ökar personalantalet jämfört med tidigare, men beskriver personalantalet mer sanningsenligt jämfört med den tidigare metoden.

År 2025 är en övergångstid för de nya personalantalen. I den här personalrapporten och personalrapporten för 2025 anges personalantalen enligt den gamla och den nya beräkningsmetoden.

Det officiella antalet anställda per sektor: andelar fast anställda och visstidsanställda

Officiellt antal anställda 31.12.2024											
Hela staden (den gamla beräkningsmetoden)											
	Fast anställda		Visstids-anställda		Studerande/ praktikant		På läro- avtal		Totalt		Förän- dring
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	
Centralförvalt- ningen totalt	3597	3649	584	637	7	8	11	13	4199	4307	-108
Stadskansliet	664	619	307	279	6	8	1	3	978	909	69
Palvelukeskus	1477	1462	58	85	0	0	7	6	1542	1553	-11
Byggtjänsten	1066	1103	133	124	0	0	3	2	1202	1229	-27
Ekonomiförvalt- ningstjänsten	373	346	86	131	1	0	0	2	460	479	-19
Revisionskonto ret	17	16	0	0	0	0	0	0	17	16	1
Företagshälsan Helsingfors	0	103	0	18	0	0	0	0	0	121	-121
Sektorn för fostran och utbildning	9993	9391	5245	5343	8	5	48	62	15 294	14801	493
Stadsmiljösekt- orn	1608	1516	191	178	4	2	1	2	1804	1698	106
Stadsmiljösekt- orn	1608	1516	189	176	4	2	1	2	1802	1696	106
Trafikaffärsverk- et	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Kultur- och fritidssektorn	1479	1430	365	395	2	1	18	15	1864	1841	23
Social-, hälsovårds- och räddningssekt- orn	11819	11215	3404	3542	21	17	190	138	15434	14912	522
Social- och hälsovårdsväse- ndet	11068	10494	3357	3511	21	17	190	138	14636	14160	476
Räddningsväse- ndet	751	721	47	31	0	0	0	0	798	752	46
Totalt	28496	27201	9789	10095	42	33	268	230	38 595	37559	1036

Statistiken i personalrapporten har sammanställts enligt uppgifterna den 31 december 2024. Siffrorna i den här personalrapporten gäller antingen stadens officiella antal anställda eller hela personalen. För varje tabell anges vilket personalantal siffrorna gäller.

Det officiella antalet anställda är avgränsat på följande sätt:

- Anställningsförhållandets typ ska vara tjänste- eller arbetsförhållande
- Anställningsförhållandets form ska vara fast anställning, visstidsanställning, studerande/praktikant eller läroavtal
- Anställningsförhållandet ska vara i kraft den sista dagen i månaden
- I fall där en person sköter en annan persons uppgift räknar man med visstidsanställningen, inte den fasta anställningen
- Anställningsförhållandet ska vara i minst 30 dagar utan avbrott
- Anställningsförhållandets sammanräknade arbetstidsprocent ska vara minst 50 procent

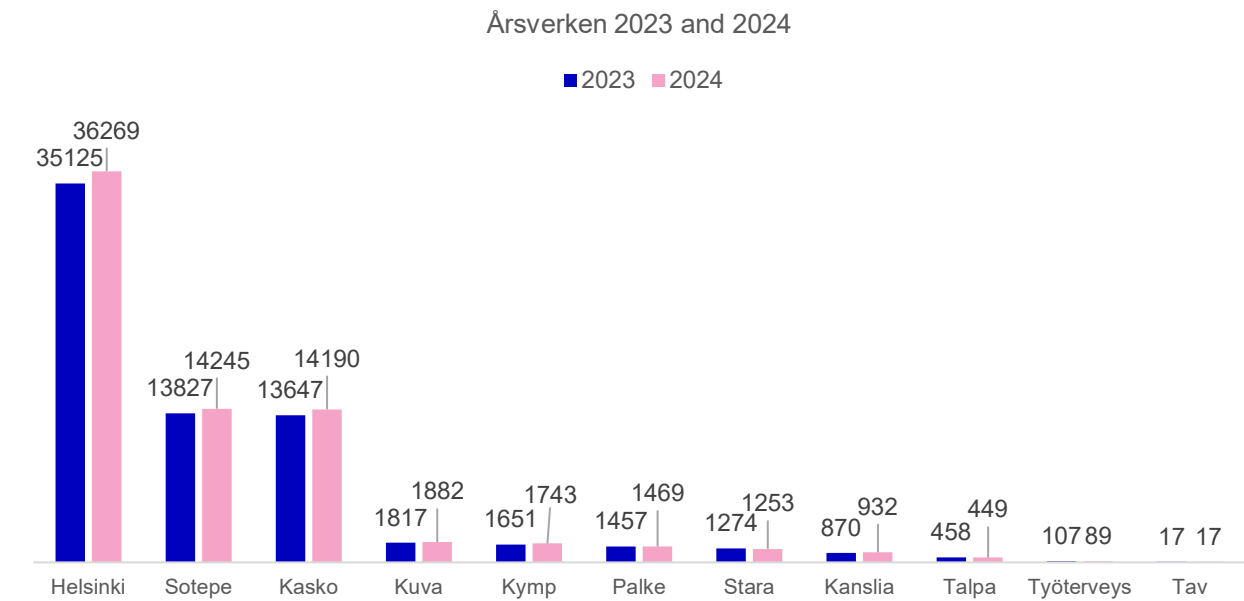
Hela personalen beaktar stadens personal i ett bredare perspektiv, eftersom det även inkluderar korta anställningar, anställningar med en arbetstid på under 50 procent och personer som sysselsatts med sysselsättningsstöd. Hela personalantalet i december var cirka 42 700 år 2024 och 43 400 år 2023. Borgmästare, arvodesmottagare, förtroendevalda, stadsstyrelsen och stadsfullmäktige står utanför statistiken.

Förändring av personalantalet med den nya beräkningsmetoden

Officiellt antal anställda 31.12.2024 Hela staden (nya beräkningsmetoden)							
	Fast anställda		Fixed-term (incl. trainees and apprentices)		Total		Change
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	
Centralförvaltningen totalt	3603	3,655	617	666	4,220	4,321	-101
Stadskansliet	666	620	320	292	986	912	74
Palvelukeskus	1481	1,464	69	91	1,550	1,555	-5
Byggtjänsten	1066	1,104	140	132	1,206	1,236	-30
Ekonomiförvaltningstjänsten	373	347	88	134	461	481	-20
Revisionskontoret	17	15	0	0	17	15	2
Företagshälsan Helsingfors	0	105	0	17	0	122	-122
Sektorn för fostran och utbildning	9998	9,492	5,405	5,438	15,403	14,930	473
Stadsmiljösektorn	1610	1,516	200	188	1,810	1,704	106
Kultur- och fritidssektorn	1484	1,435	404	440	1,888	1,875	13
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn totalt	11 862	11,280	3,901	3,860	15,763	15,140	623
Totalt	28 557	27,378	10,527	10,592	39,084	37,970	1,114

Antalet årsverken var fler än tidigare

Årsverkerna beskriver den avlönade arbetsinsats som under året utförts av anställda som hör till stadens officiella personalantal i hela år.



Det officiella antalet anställdas årsverken			
	2024	2023	Förändring
Centralförvaltningen totalt	4209	4183	26
Stadskansliet	932	870	62
Palvelukeskus	1469	1457	12
Byggtjänsten	1253	1274	-21
Ekonomiförvaltningstjänsten	449	458	-9
Företagshälsan Helsingfors	89	107	-18
Revisionskontoret	17	17	0
Sektorn för fostran och utbildning	14 190	13647	543
Stadsmiljösektorn	1743	1651	92
Kultur- och fritidssektorn	1882	1817	65
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	14 245	13827	418
Totalt	36 269	35125	1144

Officiellt antal anställda

Årsverkerna i tabellen är en sammanställning av årsverken för de personer som hör till det officiella personalantalet från årets början till dess sista dag. I talet ingår också anställningar som avslutats under 2024, så det beskriver inte endast årsverkerna för den personal som var anställd på årets sista dag. Siffran i fråga är ett av Kommunarbetsgivarna fastställt tal (ÅRSV2) som beskriver den genomsnittliga avlönade arbetsinsatsen. Sedan 2022 har antalet årsverken beräknats enligt Kommunarbetsgivarnas definition på följande sätt: (antalet avlönade tjänstgöringsdagar i kalenderdagar/365) * (deltids-%/100).

Personalens genomsnittliga ålder är fortfarande 46,1 år

Personalens genomsnittliga ålder har förblivit densamma från 2023 till 2024 (46,1 år). Visstidsanställda, praktikanter och arbetstagare i läroavtalsförhållande är i genomsnitt 7 år yngre än de fast anställda. Kvinnorna är i genomsnitt 1,4 år äldre än männen.

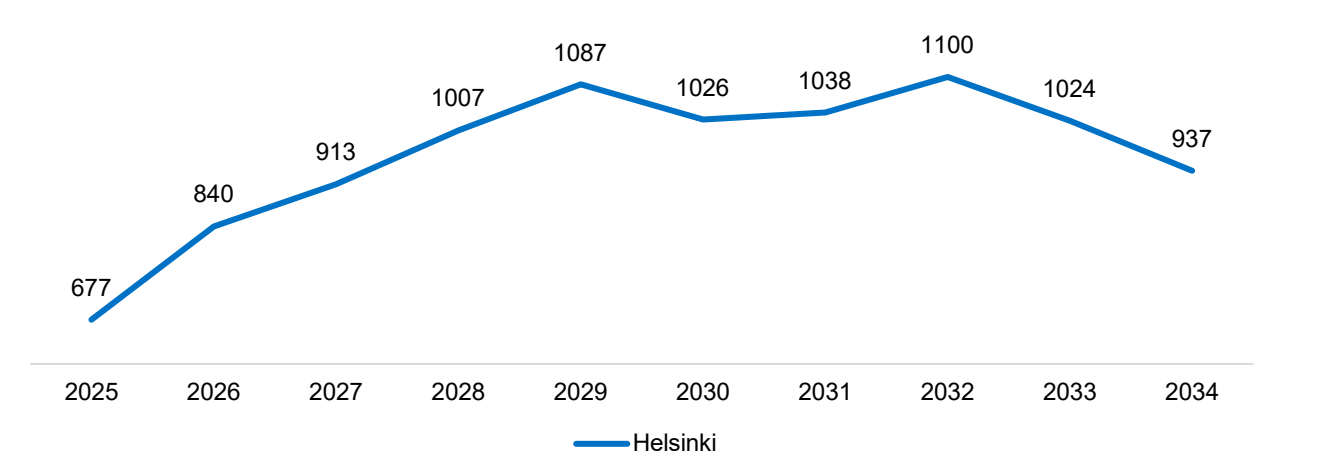
Personalens genomsnittliga ålder						
	Fast anställda		Visstidsanställd, Studerande/praktikant, På läroavtal		Totalt Visstidsanställd, Studerande/praktikant, På läroavtal	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Fast anställda	
Centralförvaltningen totalt	49,4	47,7	41,9	40,3	48,7	41,2
Stadskansliet	48,6	48,1	41,9	43,4	48,4	42,3
Palvelukeskus	49,4	44,8	42,9	40,4	48,5	42,1
Byggtjänsten	49,6	48,9	38,9	37,9	49,1	38,2
Ekonomiförvaltningstjänsten	50,3	44,2	43,1	36,1	49,2	41,6
Revisionskontoret	45,2	44,4	tom	tom	44,8	tom
Sektorn för fostran och utbildning	45,7	46,6	40,1	39,8	45,8	40,1
Stadsmiljösektorn	48,4	48,6	39,9	40,5	48,5	40,1
Kultur- och fritidssektorn	48,4	48,6	38,3	39,2	48,5	38,7
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	45,9	44,7	38,8	38,3	45,6	38,7
Totalt	47,3	46,3	40,3	39,0	47,3	40,3
Hela personalens genomsnittliga ålder	46,1					

Officiellt antal anställda

Antalet som fyller 65 år ökar

Befolkningens åldrande syns också i Helsingfors åldersstruktur. År 2025 fyller uppskattningsvis cirka 677 personer 65 år, vilket är 161 fler än 2024.

Det officiella antalet anställda som uppnår åldern som berättigar till ålderspension (65 år)



Antal anställda som uppnår åldern som berättigar till ålderspension (65 år)											
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Totalt
Sektorn för fostran och utbildning	207	283	333	337	361	377	378	402	448	343	3469
Stadsmiljösektorn	45	51	63	55	69	69	69	64	42	56	583
Centralförvaltningen	93	113	130	155	165	139	155	174	148	116	1391
Stads-kansliet	17	19	19	27	29	30	32	32	21	22	248
Palvelukeskus	29	41	57	62	59	50	58	66	61	60	543
Byggtjänsten	35	38	33	49	58	40	43	53	52	29	430
Ekonomiförvaltningstjänsten	12	15	21	17	19	19	22	23	14	5	167
Revisionskontoret				1	1		1				3
Kultur- och fritidssektorn	35	55	56	60	69	51	50	50	54	64	544
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	297	338	331	399	422	390	385	410	332	358	3662
Totalt	677	840	913	1007	1087	1026	1038	1100	1024	937	9649

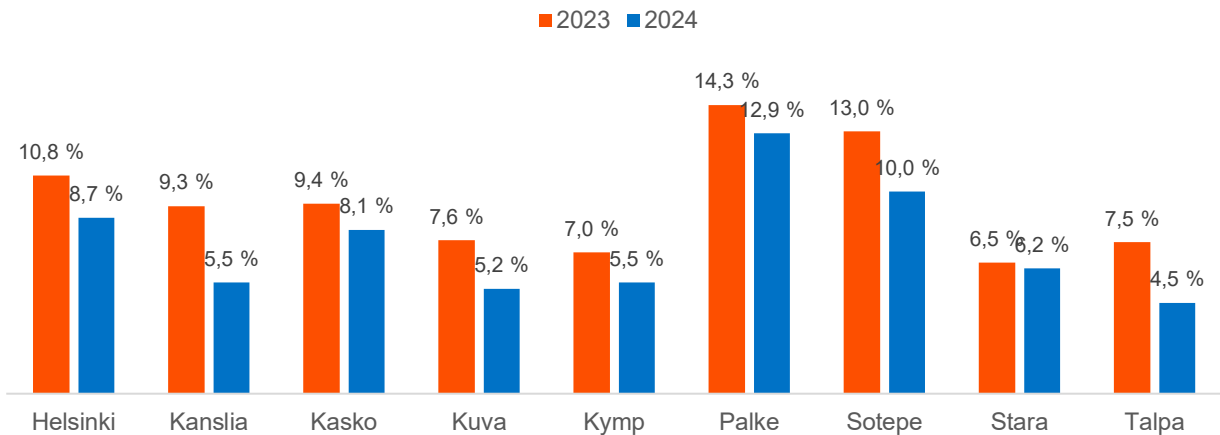
Officiellt antal anställda

Antalet anställda som uppnår den ålder som berättigar till ålderspension förutspås från och med 2028 stiga till över 1 000 personer per år åtminstone fram till 2033. Statistiken visar antalet personer som fyllt 65 år för varje år enligt den 31 december 2024.

Den fast anställda personalens avgångsomsättning har sjunkit till 8,7 procent

Avgångsomsättningen bland den fast anställda personalen har minskat betydligt från 2023 till 2024. Även antalet fast anställda som sagt upp sig efter mindre än ett års anställning har minskat med 58. År 2023 sade 339 fast anställda personer upp sig efter mindre än ett års anställning.

Avgångsomsättning bland den fast anställda personalen 2023 och 2024



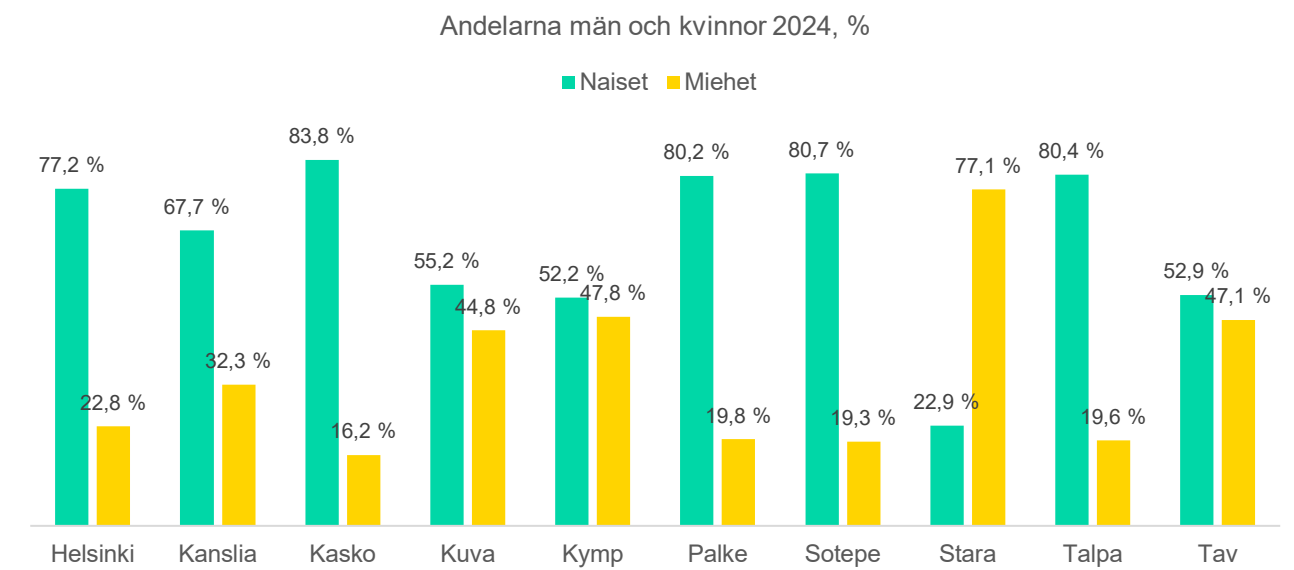
Avgångsomsättning bland den fast anställda personalen								
	Hela den fast anställda personalen							
	Gått i pension		Sagt upp sig på eget initiativ		Andra orsaker		Avgångsomsättning totalt (%)	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Stadskansliet	13	17	23	37	1	4	5,5 %	9,3 %
Palvelukeskus	33	31	134	146	26	35	12,9 %	14,3 %
Byggtjänsten	33	32	27	34	6	6	6,2 %	6,5 %
Ekonomiförvaltningstjänsten	10	9	6	13	1	4	4,5 %	7,5 %
Sektorn för fostran och utbildning	215	181	552	667	40	48	8,1 %	9,4 %
Stadsmiljösektorn	36	40	50	60	2	6	5,5 %	7,0 %
Kultur- och fritidssektorn	25	38	42	58	10	13	5,2 %	7,6 %
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	261	235	874	1176	62	68	10,0 %	13,0 %
Totalt	634	591	1715	2198	148	184	8,7 %	10,8 %

Totalt antal fast anställda

77 procent av de anställda är kvinnor

Andelarna anställda av olika kön har förblivit desamma från 2023 till 2024. Det finns dock betydande skillnader mellan sektorerna och affärsverken i antalet män och kvinnor.

De största skillnaderna finns inom social-, hälsovårds- och räddningssektorn och sektorn för fostran och utbildning, där kvinnor är i klar majoritet. Andelen män är större endast inom byggtjänsterna, som hör till centralförvaltningens helhet. Inom stadsmiljösektorn och kultur- och fritidssektorn är männens och kvinnornas andelar av personalen jämnare fördelade.

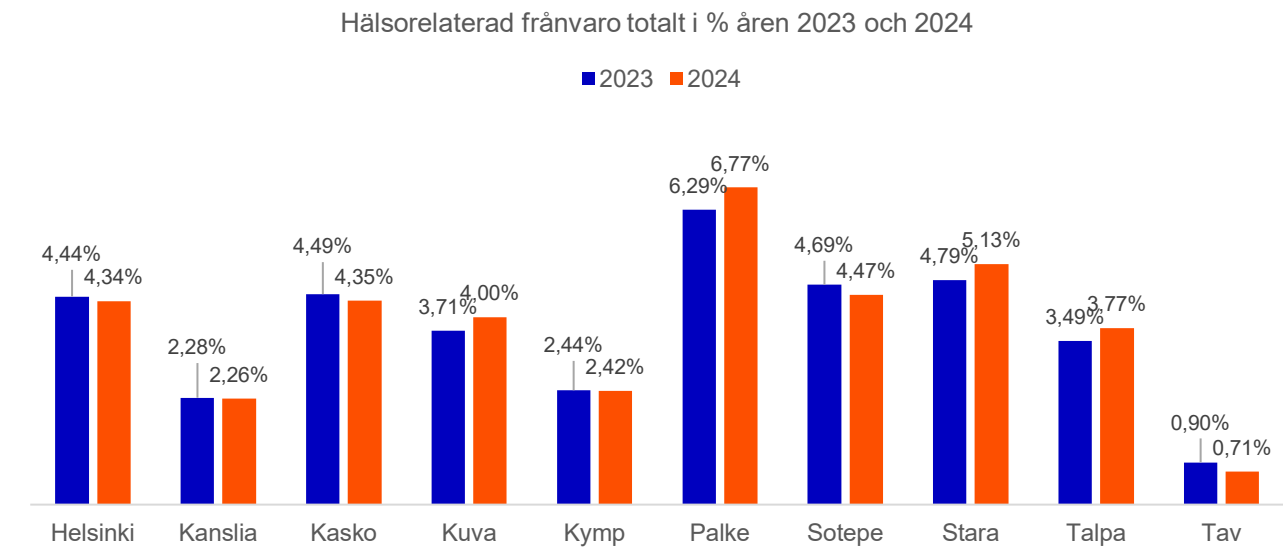


Personalens kön (%)		
	Kvinnor	Män
Centralförvaltningen totalt	60,8 %	39,2 %
Stadskansliet	67,7 %	32,3 %
Palvelukeskus	80,2 %	19,8 %
Byggtjänsten	22,9 %	77,1 %
Ekonomiförvaltningstjänsten	80,4 %	19,6 %
Revisionskontoret	52,9 %	47,1 %
Sektorn för fostran och utbildning	83,8 %	16,2 %
Stadsmiljösektorn	52,2 %	47,8 %
Kultur- och fritidssektorn	55,2 %	44,8 %
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	80,7 %	19,3 %
Totalt	77,2 %	22,8 %

Officiellt antal anställda. I personalinformationssystemet rapporteras endast andelarna kvinnor och män. Andelen icke-binära är inte känd.

Den hälsorelaterade frånvaron har minskat

Den hälsorelaterade frånvaron har minskat sedan 2023. Hälsorelaterad frånvaro omfattar frånvaro i samband med sjukdom, rehabilitering och olycksfall. Nedgången förklaras av att sjukfrånvaron bland personalen har minskat. Frånvaron i samband med rehabilitering och olycksfall i arbetet har ökat något.



De två första tabellerna nedan anger uppgifter om hälsorelaterad frånvaro för hela personalen. Från och med 2025 övergår vi till att följa den hälsorelaterade frånvaron för det officiella personalantalet, som är något större. Den tredje tabellen anger den hälsorelaterade frånvaron 2023 och 2024 för det officiella personalantalet.

Utveckling av hälsorelaterad frånvaro				
	Hela personalens frånvaro 2024			
	Sjukdom	Rehabilitering	Olycksfall	Totalt
Centralförvaltningen totalt	4,56 %	0,08 %	0,19 %	4,84 %
Stadskansliet	2,24 %	0,01 %	0,02 %	2,26 %
Palvelukeskus	6,47 %	0,12 %	0,19 %	6,77 %
Byggtjänsten	4,60 %	0,12 %	0,40 %	5,13 %
Ekonomiförvaltningstjänsten	3,74 %	0,02 %	0,01 %	3,77 %
Revisionskontoret	0,71 %	0,00 %	0,00 %	0,71 %
Sektorn för fostran och utbildning	4,19 %	0,06 %	0,10 %	4,35 %
Stadsmiljösektorn	2,32 %	0,05 %	0,05 %	2,42 %
Kultur- och fritidssektorn	3,83 %	0,03 %	0,13 %	4,00 %
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	4,25 %	0,09 %	0,13 %	4,47 %
Totalt	4,14 %	0,07 %	0,12 %	4,34 %

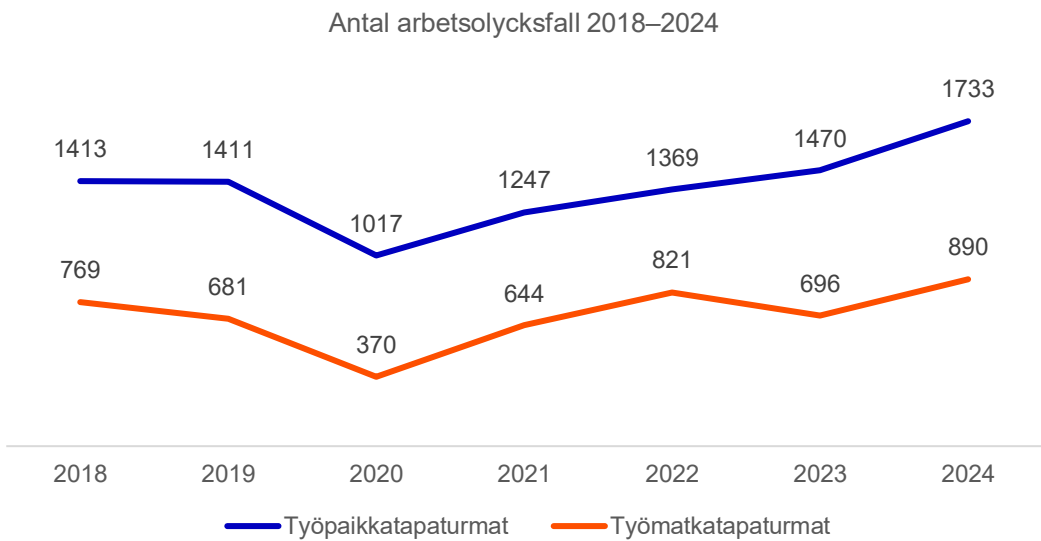
Hela personalens frånvaro 2023				
	Sjukdom	Rehabilitering	Olycksfall	Totalt
Centralförvaltningen totalt	4,34 %	0,06 %	0,17 %	4,57 %
Stadskansliet	2,24 %	0,01 %	0,02 %	2,28 %
Palvelukeskus	5,99 %	0,08 %	0,22 %	6,29 %
Byggtjänsten	4,41 %	0,09 %	0,28 %	4,79 %
Ekonomiförvaltningstjänsten	3,48 %	0,01 %	0,00 %	3,49 %
Revisionskontoret	0,90 %	0,00 %	0,00 %	0,90 %
Sektorn för fostran och utbildning	4,37 %	0,05 %	0,07 %	4,49 %
Stadsmiljösektorn	2,32 %	0,02 %	0,09 %	2,44 %
Kultur- och fritidssektorn	3,52 %	0,07 %	0,12 %	3,71 %
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	4,50 %	0,07 %	0,11 %	4,69 %
Totalt	4,28 %	0,06 %	0,10 %	4,44 %

Frånvaro bland det officiella personalantalet 2024 och 2023		
	2024	2023
Centralförvaltningen	4,93 %	4,69
Stadskansliet	2,33 %	2,35
Palvelukeskus	6,85 %	6,37
Byggtjänsten	5,24 %	4,91
Ekonomiförvaltningstjänsten	3,81 %	3,69
Revisionskontoret	0,73 %	0,9
Sektorn för fostran och utbildning	4,89 %	5,08
Stadsmiljösektorn	2,48 %	2,51
Kultur- och fritidssektorn	4,33 %	3,99
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	4,87 %	5,07
Totalt	4,74 %	4,86 %

Alla frånvaroprocenter har beräknats genom att dela hela årets frånvarodagar med hela årets kalenderdagar. Antalet kalenderdagar beräknas genom att multiplicera antalet personer som arbetade i organisationen på månadens sista dag med antalet kalenderdagar i månaden.

Olycksfallen i arbetet har ökat betydligt

Antalet olycksfall i arbetet har ökat. 1 733 olycksfall på arbetsplatser rapporterades, vilket är 263 fler än föregående år. Även antalet olycksfall under arbetsresor ökade till 890. Förra året inträffade 696 olycksfall.



Antalet arbetsolycksfall och deras utveckling 2018–2024

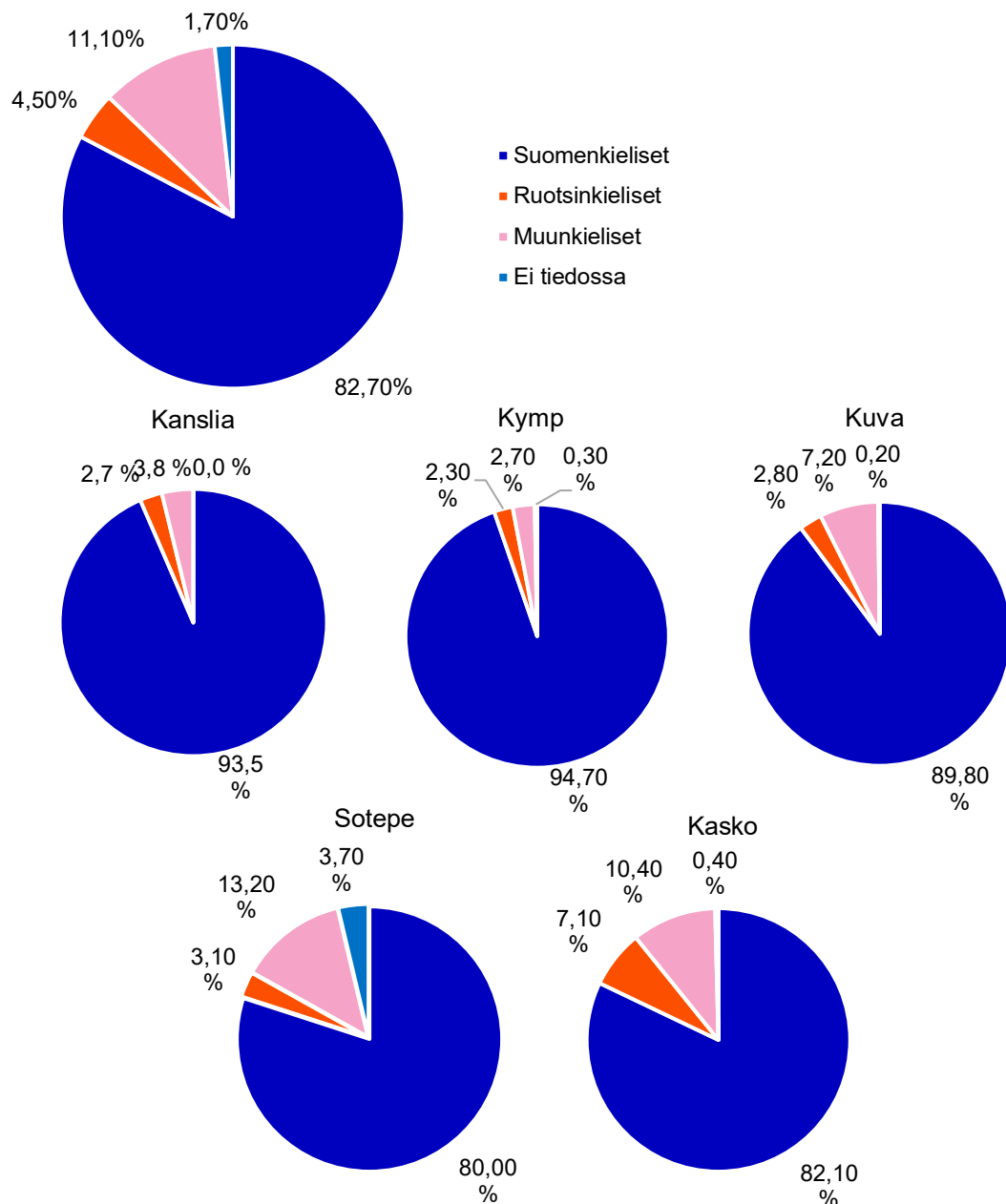
	Antal (st.)						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arbetsolycksfall	1413	1411	1017	1247	1369	1470	1733
Olycksfall under arbetsresa	769	681	370	644	821	696	890

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

11,1 procent av vår personal har främmande språk som modersmål

Av det officiella antalet anställda är andelen personer med annat språk än finska eller svenska ca 11,1 procent. Andelen personal som talar främmande språk som modersmål har ökat med en procent från 2023 till 2024. De största andelarna personer med främmande språk som modersmål finns inom Palvelukeskus samt social-, hälsovårds- och räddningssektorn.

Helsinki



	Personalens modersmål (%) Officiellt antal anställda			
	Finskspråkiga	Svenskspråkiga	Andra modersmål	Inte känt
Centralförvaltningen totalt	86,3 %	1,5 %	11,8 %	0,4 %
Stadskansliet	93,5 %	2,7 %	3,8 %	0,0 %
Palvelukeskus	73,8 %	1,0 %	24,6 %	0,6 %
Byggtjänsten	94,3 %	1,6 %	3,8 %	0,3 %
Ekonomiförvaltningstjänsten	92,0 %	0,9 %	6,7 %	0,4 %
Revisionskontoret	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sektorn för fostran och utbildning	82,1 %	7,1 %	10,4 %	0,4 %
Stadsmiljösektorn	94,7 %	2,3 %	2,7 %	0,3 %
Kultur- och fritidssektorn	89,8 %	2,8 %	7,2 %	0,2 %
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	80,0 %	3,1 %	13,2 %	3,7 %
Totalt	82,7 %	4,5 %	11,1 %	1,7 %

Anställda bytte mera sällan arbetsplats inom staden

Den interna rörligheten bland stadens fast anställda personal har minskat från 2023 till 2024 i fråga om både rörligheten inom sektorerna och affärsverken och rörligheten mellan dem.

Bland de fast anställda skedde mest rörlighet mellan sektorerna mellan social-, hälsovårds- och räddningssektorn och sektorn för fostran och utbildning. Rörligheten mellan sektorerna är jämn i båda riktningarna.

År 2023 förekom mest rörlighet till en annan organisation i förhållande till organisationens personalantal inom stadskansliet, ekonomiförvaltningstjänsten och social-, hälsovårds- och räddningssektorn. År 2024 har rörligheten till en annan organisation varit störst inom stadskansliet och kultur- och fritidssektorn.

År 2023 var rörligheten inom organisationen störst inom stadskansliet och sektorn för fostran och utbildning. År 2024 var samma andelar störst inom social-, hälsovårds- och räddningssektorn, sektorn för fostran och utbildning och stadsmiljösektorn.

Intern rörlighet bland den fast anställda personalen					
Hela den fast anställda personalen 2024					
	Ny anställning inom organisationen	Ny anställning i en annan organisation	En annan uppgift inom organisationen	En annan uppgift i en annan organisation	En annan uppgift hos en annan arbetsgivare
Centralförvaltningen totalt	300	15	49	15	9
Stadskansliet	35	2	17	6	4
Palvelukeskus	125	9	16	4	2
Byggtjänsten	107	4	14	4	2
Ekonomiförvaltningstjänsten	33	0	2	1	1
Revisionskontoret	0	0	0	0	0
Sektorn för fostran och utbildning	387	23	657	11	60
Stadsmiljösektorn	92	7	62	3	3
Kultur- och fritidssektorn	24	5	66	9	18
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	693	25	587	25	75
Totalt	1496	75	1421	63	165

Intern rörlighet bland den fast anställda personalen					
Hela den fast anställda personalen 2023					
	Ny anställning inom organisationen	Ny anställning i en annan organisation	En annan uppgift inom organisationen	En annan uppgift i en annan organisation	En annan uppgift hos en annan arbetsgivare
Centralförvaltningen totalt	271	36	58	19	
Stadskansliet	74	15	22	3	6
Palvelukeskus	148	14	18	13	3
Byggtjänsten	32	2	12	1	2
Ekonomiförvaltningstjänsten	17	5	6	2	1
Revisionskontoret	0	0	0	0	0
Sektorn för fostran och utbildning	441	32	790	32	98
Stadsmiljösektorn	104	6	53	5	6
Kultur- och fritidssektorn	55	7	85	9	12
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn	inte tillgängligt	39	571	31	168
Totalt	871	120	1557	96	284

Totalt antal fast anställda

Siffrorna om personalens interna rörlighet är nya för staden och finns att tillgå för åren 2023 och 2024. Genom att mäta den interna rörligheten får man värdefull information om varifrån och vart anställda rör sig inom staden.

Antalet nya anställningar inom organisationen år 2023 är inte tillgängligt för social-, hälsovårds- och räddningssektorn, eftersom hela sektorns personal fick nya anställningar den 1 januari 2023, så det går inte att se vilka som verkligen är nya.

Allmän information om personalantalet

Avgränsningar som används i rapporten för alla siffror (förutom ÅRSV2 och arbetsolycksfall).

Statistiken anger antingen det officiella antalet anställda eller det totala antalet anställda. I varje tabell anges vilket personalantal det är fråga om.

Det officiella antalet anställda är avgränsat på följande sätt:

- Anställningsförhållandets typ ska vara tjänste- eller arbetsförhållande
- Anställningsförhållandets form ska vara fast anställning, visstidsanställning, studerande/praktikant eller läroavtal
- Anställningsförhållandet ska vara i kraft den sista dagen i månaden
- Anställningsförhållandet får inte ha frånvarokoderna 610 eller 600 (skötsel av en annan uppgift)
- Anställningsförhållandet ska vara i minst 30 dagar utan avbrott
- Anställningsförhållandets sammanräknade arbetstidsprocent ska vara minst 50 procent

Hela personalantalet är avgränsat på följande sätt:

- Anställningsförhållandet är aktivt någon dag under den valda månaden
- Anställningsförhållandets typ ska vara tjänste- eller arbetsförhållande
- Anställningsförhållandet får inte ha frånvarokoderna 610 eller 600 (skötsel av en annan uppgift)

Annat att notera:

- En enskild person kan förekomma i siffrorna flera gånger om personen har flera aktiva anställningsförhållanden i olika organisationer eller exempelvis olika former eller slag av anställningsförhållanden.
- Sociallöner, förtroendevalda, stadsstyrelsen, månadslöner för kommittéer etc. och borgmästarna har inte inkluderats i rapporten.

Källor till nyckeltalen (BO-rapporter):

Officiell statistik Henkilömäärä_2024
Officiell statistik Eläkeiän saavuttavat_2024
Officiell statistik Sairauspoissaolot_2024
Officiell statistik HTV_2024
Officiell statistik Vaihtuvuus_2024
Officiell statistik Sisäinen liikkuvuus_2024

Siffrorna i rapporten är frysta:

15.1.2025

18.1.2025 (intern rörlighet)

Kontaktperson:

Pihla Saario, planerare, pihla.saario@hel.fi
Digital HR, Personalavdelningen, Stadskansliet

Helsinki

**Helsingfors stad
Stadskansliet**

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

www.hel.fi/sv
Förfrågningar:
outi.anttila@hel.fi